



Bitlis Eren Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Bitlis Eren University
Social Science Institute Journals

(*BEU.SBE.Derg.*)

ISSN: 2147-5962

Cilt/ Volume: 4 Sayı/ Number: 2 Yıl/Year: Aralık/December 2015

Yazışma Adresi:

BEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Bitlis Eren Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
13000, Merkez, Bitlis/ TÜRKİYE

Tel: 0 (434) 222 0072
Fax: 0 (434) 222 9141

sbedergi@beu.edu.tr
<http://sb.beu.edu.tr>

BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

Bitlis Eren University Social Science Institute Journals
(BEU.SBE.Derg.)

Cilt / Volume: 4; Sayı / Number: 2
Yıl / Year: Aralık / December 2015

Sahibi / Owner

Prof.Dr. Mahmut DOĞRU, Rektör/*Rector*

Yazı İşleri Müdürü / Editor in Chief

Yrd.Doç.Dr. Hekim TAY

Editörler / Editors

Yrd.Doç.Dr. Hacer GÖL

Yrd.Doç.Dr. HekimTAY

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof.Dr.İbrahim KAVAZ

Prof.Dr. Asem Nausabayeva HEKİMOĞLU

Doç.Dr. Mehmet DEMİRTAŞ

Doç.Dr. Ali TEKİN

Yrd.Doç.Dr. Ahmet ÖZDEMİR

Yrd.Doç.Dr. Ayşe Nur BUYRUK AKBABA

Yrd.Doç.Dr. Emrah AYKORA

Yrd.Doç.Dr. Fatih GENCER

Yrd.Doç.Dr. Hekim TAY

Yrd.Doç.Dr. Hacer GÖL

Yrd.Doç.Dr. Hatice ÖZDİL

Yrd.Doç.Dr. Sevim ERDEM

Yrd. Doç. Dr. Serap TOPRAK

Yrd.Doç.Dr. Sultan SÖKMEN

Yrd.Doç.Dr. Tevfik E. ŞERİFOĞLU

Yrd.Doç.Dr. Zülfiye KOÇAK

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. A. Nuri YURDUSEV-ODTU

Prof. Dr. A. Emel KEFELİ-Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Abdulhalik BAKIR-Bilecik Üniversitesi

Prof. Dr. Abdulkadir YUVALI-Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. Adem ÖĞÜT-Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Adem GÜNEŞ-Gazi Üniversitesi

Prof. Dr. Ahmet KARADAĞ-İnönü Üniversitesi

Prof. Dr. Asaf Savaş AKAT-Bilgi Üniversitesi

Prof. Dr. Aytül KASAPOĞLU-Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Birol AKGÜN-Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Celalettin VATANDAŞ-KTÜ

Prof. Dr. Cemalettin ÇOGUROĞLU-Fırat Üniversite

Prof. Dr. Çağlar KEYDER-Boğaziçi Üniversitesi

Prof. Dr. Çetin PEKACAR-Gazi Üniversitesi

Prof. Dr. Mesut ŞEN-Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Enver ÇAKAR-Fırat Üniversitesi

Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU-Atatürk Üniversitesi

Prof. Dr. Gülden YÜKSEKKAYA-Marmara Üniversitesi

Prof.Dr. Halis ALBAYRAK-Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. H. Beril DEDEOĞLU-Galatasaray Üniversitesi

Prof. Dr. Halil SEYİDOĞLU-Doğuş Üniversitesi

Prof. Dr. İbrahim KAVAZ-Bitlis Eren Üniversitesi

Prof. Dr. İbrahim YILMAZÇELİK-Fırat Üniversitesi

Prof. Dr. İlhami DURMUŞ-Gazi Üniversitesi

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ-Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Prof. Dr. Kemal YILDIRIM-Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Mahir FİSUNOĞLU-Çukurova Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet KALPAKLI-Bilkent Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet TÖRENEK-Atatürk Üniversitesi

Prof. Dr. Meyda YEĞENOĞLU-ODTÜ

Prof. Dr. Muhammed Beşir AŞAN-Fırat Üniversitesi

Prof. Dr. Muhittin ATAMAN-Abant İzzet Baysa

Prof. Dr. Mustafa OFLAZ-Mardin Artuklu Üniversite

Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK-Fırat üniversitesi

Prof. Dr. Mustafa UÇAR-Dicle Üniversitesi

Prof. Dr. Mustafa UĞURLU-Yakındoğu Üniversitesi

Prof. Dr. Nazan ÖZENÇ UÇAK-Hacettepe Üniversit

Prof. Dr. Ramazan KORKMAZ-Ardahan Üniversite

Prof. Dr. Sait KINGİR-Siirt Üniversitesi

Prof. Dr. Suat GEZGİN-İstanbul Üniversitesi

Prof. Dr. Talat Saim HALMAN-Bilkent Üniversitesi

Prof. Dr. Vecdi BİLGİN-Uludağ üniversitesi

Prof. Dr. Yusuf Ş. HAKYEMEZ-KTU

Prof. Dr. Zahir KIZMAZ-Fırat üniversitesi

Yazı İşleri Sorumlusu/Editorial Office

Arş.Gör. Yasemin SARAÇBAŞI

Web Sorumlusu/Web Management

Beytullah ARSLAN

Ürün Editörü/Product Editor

Arş.Gör. Zafer CÖMERT

Özetlerin İngilizcesi/English Abstracts

Okt. İhsan KONAK

Yazışma Adresi/ Correspondence Address

BEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
13000, Merkez, Bitlis/ TÜRKİYE
Tel: 0 (434) 222 0072 Fax: 0 (434) 222 0101
E mail: sbdergi@beu.edu.tr

BU SAYIDAKİ HAKEM KURULU / REVIEWERS OF THIS ISSUE

- Prof. Dr. Aydın UĞURLU / İstanbul Bilgi Üniversitesi
Prof. Dr. Benar GÜNGÖR / Bayburt Üniversitesi
Prof. Dr. İlker USTA / Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Harun BAL / Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Hüseyin BİLGİN / İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi KILIÇ / Erciyes Üniversitesi
Prof. Dr. Ünsal SIĞRI / Başkent Üniversitesi
Doç. Dr. Abdullah IŞIKLAR / Erciyes Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Haydar ŞAR / Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Ferit KÜÇÜK / Harran Üniversitesi
Doç. Dr. Habib KOCABIYIK / Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa KOÇ / Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Erdem KARACA / Bitlis Eren Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Funda SELÇUK ŞİRİN / Kocaeli Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Kadir ÜÇAY / Muş Alparslan Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Mevlüt KARABIÇAK / Süleyman Demirel Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ayşe Nur BUYRUK AKBABA, Bitlis Eren Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Aynur KÖSE / Karadeniz Teknik Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Ayşecan TERZİOĞLU / Koç Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Gül GÜN / Bitlis Eren Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. H. Zümrüt TONUS / Anadolu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Murat ÇEKİN / Marmara Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sevim ODABAŞ / Mersin Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Serap TOPRAK / Bitlis Eren Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Sinan AYTEKİN / Balıkesir Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Özlem UZUN YENİLMEZ / Osmangazi Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Tolga ÇELİK / Ege Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Türkay TÜRKOĞLU / Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Dr. Maral EROL / Işık Üniversitesi
Öğr. Gör. Servet Senem Uğurlu / Mimar Sinan Üniversitesi

BİTLİS EREN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

Journal of Bitlis Eren University Institute of Social Sciences

Cilt:4; Sayı: 2 Yıl:2015

Volume:4 Number:2 Year:2015

Araştırma Makaleleri/Research Articles

Bilgi Ataleti ve Örgütsel Öğrenmenin Girişimci Davarını Üzerine Olan Etkisi:

Osmaniye İli Organize Sanayi Bölgesine Yönelik Bir Araştırma

The Impact of Knowledge Inertia and Organizational Learning on Entrepreneurial Behavior: an Application of Osmaniye Organized Industrial Area

Alptuğ Aksoy.....1-28

İlkokul Öğrencilerinin Okula Sosyal Uyum Düzeylerinin İncelenmesi

A Study of Primary School Students' Social Levels of Adaptation to School

Abdullah İŞIKLAR- Mehmet BİLGİN - Mehtap BİLGİN29-44

Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürüne Güvenin İş Tatmini Üzerindeki

Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracı Rolü

The Mediating Role of Leader-Member Exchange on the Relationship Between Trust in School Principals and Job Satisfaction According to the Teachers'

Serkan GÖKALP- Oğuz KAYA - Abdurrahman ANGAY - Fahrettin AKGÜN.....45-70

Sosyal Boyutlarıyla Kronik Böbrek Yetmezliği (Kby)

Chronic Kidney Failure with Social Dimensions

Özgür SARI.....71-80

Canlı Varlıkların Değerlemesi, Muhasebeleştirilmesi ve Raporlanması: Borsa İstanbul'da (Bist) Kayıtlı Tarım, Orman ve Balıkçılık Alanında Faaliyet Gösteren İşletmelerde Analiz

Valuation, Accounting and Reporting of Biological Assets: Agriculture, Forestry and Fishery Industry Listed in Borsa Istanbul (Bist) a Practice

Ayşe Nur BUYRUK AKBABA.....81-106

Paydaşlar, Etkileşimler, Sosyal Sorumluluk Yönüyle Örgüt Teorilerinin Analizi

The Analysis of Organization Theories in Terms of Stakeholders, Synergistics and Social Responsibilities

Veysel GÖRÜCÜ – Mustafa UÇAR.....107-124

Rusya Orman Ürünleri Sanayisinin İhracat Yapısı ve Rekabet Gücü

Export Structure and Competitiveness of The Russian Forest Products Industry

Güçgeldi Bashimov125-134

Muş İlinde Tarım Makineleri Üretimi Yapan Firmaların Finansal Yapısı ve Mali Durum Değerlendirmesine Yönelik Bir Uygulama

An Application for the Firms Which are Producing Agricultural Machines in Terms of Financial Structure and Financial Statement in the City of Muş

Nazan Güngör KARYAĞDI135-168



BEU. SBE. Derg.

Cilt:4 Sayı:2 Aralık 2015

BİLGİ ATALETİ VE ÖRGÜTSEL ÖĞRENMENİN GİRİŞİMCİ DAVRANIŞ ÜZERİNE OLAN ETKİSİ: OSMANİYE İLİ ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA*

Alptuğ AKSOY* - Murat TÜRK**

Özet

Bu çalışmada, bilgi ile ilgili sınıflandırmalar, bilginin üretim ve dönüşüm süreçleri, bilgi ataleti ve boyutları, örgütsel düzeyde öğrenme, örgütsel öğrenme süreçleri ve girişimci davranış konularına değinilmiş, Osmaniye İli Organize Sanayi Bölgesinde yönetici pozisyonunda çalışan işgörenler üzerinde bir anket çalışması yapılarak, yöneticilerin bilgi ataleti ve örgütsel öğrenme kavramlarına ilişkin tutumlarının arasındaki ilişkiye vurgu yapmak ve bu tutumların yine yöneticilerin göstermiş oldukları girişimci davranış düzeyleri üzerine olan yansımalarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu maksat doğrultusunda Osmaniye Organize Sanayi Bölgesinde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren 91 firmadan toplam 117 tane farklı pozisyonlarda çalışan yöneticiye anket çalışması uygulanmıştır. Veri analizleri için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 18.0 istatistiksel yazılımından yararlanılmıştır. Bilgi ataleti, örgütsel öğrenme ve girişimci davranış kavramlarına ilişkin 8 faktörün içinde bulunduğu toplam 45 adet soruya ait olarak toplanan veriler değerlendirilirken bazı tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Yüzde, Frekans, Kümülatif Yüzde) güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırmaya ait bulgular incelendiğinde; bilgi ataleti kavramının boyutu olan öğrenme ataleti ile girişimci davranış arasında çok zayıf, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, fakat deneyim ataleti ile yöneticilerin göstermiş olduğu girişimci davranış tutumları arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel öğrenme kavramına

* Bu çalışma, yazarın, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı ve Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda 2015 yılında tamamladığı, "Bilgi Ataleti Ve Örgütsel Öğrenmenin Girişimci Davranış Üzerine Olan Etkisi: Osmaniye İli Organize Sanayi Bölgesi Uygulaması" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir ve Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından OKÜBAP – 2013 – PT3-026 numaralı proje olarak desteklenmiştir.

* Arş. Görv., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, alptugaksoy@osmaniye.edu.tr

** Prof. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İ.İ.B.F. Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, muratturk@osmaniye.edu.tr

ait bilginin dışsal edinimi, bilginin içsel edinimi, bilginin dağılımı, bilginin yorumlanması ve örgütsel hafıza boyutları ile ankete katılan yönetici pozisyonundaki işgörenlerin girişimci davranış düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmanın son evresinde ise bilgi ataleti ve örgütsel öğrenmenin girişimci davranışa olan etki düzeyini test etmek üzere kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi, Bilgi Ataleti, Örgütsel Öğrenme, Girişimci Davranış.

THE IMPACT OF KNOWLEDGE INERTIA AND ORGANIZATIONAL LEARNING ON ENTREPRENEURIAL BEHAVIOR: AN APPLICATION OF OSMANİYE ORGANIZED INDUSTRIAL AREA

Abstract

In this study, types of knowledge, production of knowledge and its conversion among different types, knowledge inertia and its dimensions, learning at the organizational level and organizational learning processes and lastly, entrepreneurial behavior are emphasized. A questionnaire has been applied to the management level employees of Osmaniye Organized Industrial Area to determine the relationship between employees' knowledge inertia and organizational learning attitudes and also their impact on entrepreneurial behaviors. In this regard, a questionnaire has been filled out by 117 management level employees of the different private firms in different sectors in Osmaniye Organized Industrial Area. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 18.0 statistical software package is used to analyze the obtained data. 45 survey questions fits in 8 different factors that belong aforementioned variables are analyzed by using set of statistical techniques, i.e., percentages, frequencies, cumulative percentages, reliability, correlation and regression analysis. The result of the analysis indicate that the negative relationship between learning inertia -which is one of two dimensions of knowledge inertia- and entrepreneurial behavior is statistically significant and very weak. However, no statistically significant observation is derived from between employees' experience inertia -the other dimension of knowledge inertia- and their entrepreneurial behavior attitudes. Besides, the statistically significant and positive relationship between organizational learning dimensions, i.e. external acquisition of knowledge, internal acquisition of knowledge, knowledge distribution, knowledge interpretation, organizational memory and entrepreneurial behavior is observed. Lastly, the regression model so as to test the impact level of knowledge inertia and organizational learning on entrepreneurial behavior indicates statistically significant results.

Key Words: Knowledge, Knowledge Inertia, Organizational Learning, Entrepreneurial Behavior.

1. GİRİŞ

Son otuz yılda artan rekabet ve küreselleşme, etkisini tüm alanlarda olduğu gibi işletmecilik alanında da göstermiştir. Sektörler ve firmalar arası rekabet hiç olmadığı kadar üst düzey ve hissedilir bir hal almıştır. Rekabeti belirleyen parametreler; üretim kapasitesi, kalite, maliyet kontrolü ve hız 20. yüzyılda artık yerini inovasyon (yenilik) ve bilgi yönetimi gibi daha karmaşık süreçlere bırakmıştır. Rekabetçi unsurlardaki bu değişim, firmaların uzun süre boyunca ellerinde tuttıkları gücü sırası ile araçlara ve oradan da tüketicilere doğru kaydırmıştır. Tüketici istek ve tercihlerinin sürdürülebilir rekabet avantajını kaybetmeden işletmeler tarafından karşılanması ise ancak bilgi ile mümkündür (Demirci, 2013: 39).

Bireysel ve yönetsel düzeyde iş yapmama, erteleme, tembellik, organizasyonel düzeyde ise değişime ayak uydurmama, değişim sinyallerini zamanında almama, değişime ve yeniliğe direnme, iletişim zayıflığı, eşgüdüm eksikliği şeklinde kendini gösteren *atalet*, örgütlerde başarısızlık, belirsizlik, kararsızlık, verimsizlik ve şikayetçi olma gibi fiziksel ve psikolojik sınırlayıcıların yaşanmasına neden olabilmektedir (Soysal, 2010: 17). Bu nedenle örgüt çalışanları, takımlar ve departmanlar öğrenme süreçlerini mümkün olduğu kadar aktif kullanıp, bu süreçleri günlük iş yapış rutinleri gibi kabul ederek ataletin birey, grup ve işletme düzeyinde gözlenen dezavantajlı etkilerini elimine etmeleri gerekmektedir.

Doğru zamanda, doğru yerde, çevresel fırsatlardan bilginin gücü ile azami miktarlarda yararlanarak hesaplanabilen riskler alan, yenilik yapabilen ve gelişme kaydedebilen kişiler yani *girişimciler*, yeni kaynaklar ve teknolojilerle toplumu buluştururlar. Bu sayede öncesinde atıl durumda olan veya az kullanılan girdileri ekonomiye kazandırır ve üretimde genel bir artış meydana getirirler (İlter, 2008: 1).

Bu çalışmanın amacı; bilgi ataleti ve örgütsel öğrenme kavramlarının örgütün çevresel değişimlere uyum sağlama becerisini belirleyecek olan girişimci davranış biçimlerine etkisini ölçmek ve adı geçen kavramlar ile ilgili verilen teorik çerçeve doğrultusunda, Osmaniye İli Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren üretim işletmelerinde çalışan yönetici pozisyonundaki işgörenlerin konu ile ilgili tutumlarını değerlendirmektir.

2. BİLGİ VE BİLGİ ATALETİ KAVRAMLARI

Bilgi kavramı ile çoğunlukla çok geniş bir yelpazede karşılaşılır. Bilgi ile ilgili benzeşen kavramlar (veri ve enformasyon) günlük yaşamda ve literatürde çoğunlukla kolay bir şekilde birbiri yerine kullanılabilir. Farklı özellikleri ve bu özelliklerin kendi içindeki etkileşimleri hiyerarşik olarak ayrık duran kavramların net bir ayrımının yapılması hem örgütler hem de yönetici pozisyonunda çalışan işgörenler için iş kolaylığı sağlaması açısından önem arz

etmektedir. Örgütlerin başarıları ya da başarısızlıkları bu kavramlardan hangisi veya hangilerine ihtiyaç duyulduğu, bilinip bilinmediği ve her bir kavram ile neler yapıp yapılamayacağına karşı gösterilecek olan farkındalığa bağlıdır (Davenport ve Prusak, 2001: 21).

En temel anlamıyla veri, durum, gözlem veya oluşumların her türlü ifade edilmiş biçimidir (Yeniçeri ve İnce, 2005: 36). Başka bir anlatım ile, işlem süreçlerinden geçirilmemiş ham gösterim adıyla anılan data (veri), tekil söyleniş biçimi olan datum sözcüğünün çoğul biçimidir. Enformasyon, konu ve amaç ile ilintili, karar verme noktasında aktif rol üstlenen ham verilerin düzenlenmiş haline denir (Clarke ve Rollo, 2001: 207). Son olarak bilgi ise, anlamlandırılmış enformasyon kümesi kavramını karşılamaktadır.

2.1. Bilginin Sınıflandırılması

Örgütler açısından bilgi, en geniş ayrıma göre iki farklı kaynaktan türetilmektedir. Bunlar bireysel bilgi ve organizasyonel bilgidir (Yahya ve Goh, 2002: 458; Bhatt, 2002: 32). Kaynağına göre bilgi sınıflandırması ise, örtülü ve açık bilgi şeklinde yapılır (Polanyi, 1958; akt. Türk, 2003: 97).

Örgütlerde bireysel bilgi, insan kapitalinin (beşeri sermaye) sahip olduğu bilgi ve onun değerini ifade etmektedir. İnsan kapitali, işgörenlerin meslekte bulunma sürelerinin uzunluğu, nitelikleri, temel yetkinlikleri, işgören sayısı vb. gibi faktörlerin birleşmesinden oluşmaktadır (Barutçugil, 2002: 64). Bireylerin bilgi edinim süreçlerinde geçmiş deneyimleri, örgüt kültürü, örgütsel normlar, prosedürler, yapı ve stratejiler, liderlik yapısı ve bilgi aktarım kanalları önemli roller üstlenirler. Bireysel bilgi, örgütlerde çalışan işgörenlerin kendilerine ait olan bilgi türü olup, işgörenin işten ayrılması ile birlikte örgütü terk etmektedir (Arıkboğan, 2003: 47).

Diğer taraftan organizasyonel bilgi, işgörenler arasındaki karşılıklı etkileşim ile ortaya çıkan bilgi türüdür. Karşılıklı etkileşim sürecinin işleyişi, örgütsel geçmiş ve kültür ile yakından ilişkilidir (Yahya ve Goh, 2002: 458). Organizasyonel bilgi, hızlı ve doğru karar vermede, geleceğe yönelik projeksiyonlar yapmada, sağlıklı bir iletişim gerçekleştirilmesinde, ürün ve hizmet geliştirilmesinde, var olan problem çözümü ve olası sorunlara yönelik proaktif yaklaşımlar geliştirilmesinde kullanılan bir araçtır (Atılğan, 2009: 202). Organizasyonel bilgi bireysel bilgiye göre daha güvenilirdir. Kavram, örgütteki bireylerin sahip oldukları bilgi toplamının ötesinde bir anlam taşımaktadır. Organizasyonlar genel olarak enformasyonu bir girdi olarak alan ve bunları işleyerek bilgi üreten sistemler olarak tanımlanır. Dolayısıyla burada önemli olan, bireylerin genellikle sahip oldukları örtülü bir biçimde duran bilgiyi, iş yapış süreçleri ve uygulama yöntemleri ile sisteme enjekte edilebilme becerisidir (Zaim, 2005: 77). Bu sebeple örgütsel bilgi, işletmeler açısından stratejik öneme sahip bir örgüt bileşenidir.

Bireysel veya organizasyonel düzeyde var olan türleri haricinde bilgi, kaynağına göre de sınıflandırılabilir. Bu ayırmada ilk karşılaşılan tür ise örtülü bilgidir. Kişilerin genellikle akıl ve sezgi yolu ile farkına varabildikleri ve çoğu zaman ifade etmekte güçlük çektikleri bu bilgi türü, çoğunlukla öznel, durumsal ve kişiye bağlı olarak bulunur. Kişisel özellikler, ön yargılar, değerler, inançlar, deneyim ve tecrübeler bireylerde bulunan örtülü bilginin çerçevesini belirleyen faktörlerin başında gelmektedir (Chua, 2002: 71). Örtülü bilginin bir kısmı, kültürel geçmişe dayanan algıların koyduğu sınırlar ile ortaya çıkar. Deneyim, yansıtma, kendi doğasının bir parçası haline getirme ve kişisel yetenekler gibi bireysel süreçler çerçevesinde elde edilir. Bu bilgi tipi, sözlerle ve paylaşılan tecrübeler vasıtası ile iletilir. Örtülü bilgi örnekleri, sezgiler, anlayışlar, inançlar, değerler, örgütsel kültür, örgütsel politikalar ve profesyonel tecrübelerdir. Organizasyonlar ve yöneticiler açısından stratejik öneme sahip olan bu bilgi türü, işletmenin temel yetenekleri ile uyumlaştırılmış, rekabet üstünlüğü yaratacak, bireylerin öznel yorum, yargı, sezgi, bakış açısı ve öngörüsüne dayanan teknik olarak üretimi zor olan ve dolayısıyla kolay bir şekilde taklit edilemeyecek olan bilgidir (Yeniçeri ve İnce, 2005: 39).

Aktarımı örtülü bilgiye göre daha kolay olan ve sistematik bir biçimde ortaya konan bir diğer bilgi türü ise açık bilgidir (Ramona, 1999: 43). Bu tür bilgi biçimsel, sabit içerikli, dışsal ve bilinçlidir. Örtülü bilgiye göre daha kolay biçimlendirilebilir, resmi kanallarla çeşitli iletişim araçları ve bilgisayar yardımı ile transfer edilebilir. Açık bilgi bilimsel formüller, kullanım kılavuzları ve çeşitli dokümanlar aracılığı ile kodlanıp, saklanabileceği için işgörenlerin işten ayrılması ile azalmaz (Yeniçeri ve İnce, 2005: 38). Açık bilgiye örnek olarak, prosedürler, belgeler, yazılımlar, patentler, broşürler, politikalar, raporlar ve kütüphaneler, mevcut pazar koşulları, rakipler, pazar payları, bilançolar ve diğer finansal tablolar vb. verilebilir (Türk, 2003: 97).

2.2. Bilgi Üretimi ve Dönüşümü

Organizasyonlarda bilgi, açık ve örtülü bilgi arasındaki etkileşim vasıtasıyla oluşur. Bu iki türün arasında gerçekleşen sarmal etkileşim bilginin dönüşümü ve üretimi olarak adlandırılır (Nonaka ve Konno, 1998: 55). Bilginin dönüşümü, açık ya da örtülü bilginin çeşitli adımlardan geçerek birbirini tamamlaması sürecidir. Dönüştürme süreçleri açık ve örtülü bilgiyi hem kalitatif hem de kantitatif olarak başkalaştıran süreçlerdir (Zaim ve Seçgin, 2012: 4). Literatürde yaygın olarak kullanılan SECI modeli, bilginin dönüşümü süreçlerini dört farklı aşamada analiz eder. Bu aşamalar: Sosyalleştirme, dışsallaştırma, birleştirme ve içselleştirmedir.

Bilgi üretimi ve dönüşümü sürecinin ilk basamağı olan sosyalleştirme, bireyler tarafından sahip olunan deneyimler, teknik beceriler, zihinsel modeller vb. gibi örtülü halde bulunan bilginin işgörenler arasında paylaşımı ve yayılımıdır

(Herschel ve Yermish, 2009: 134). Örtülü bilginin şekilsel bir forma girmesinin oldukça zor olması ve belirli bir mekana ve bağlama sahip olması, örtülü bilginin çoğu zaman yazılı ve sözlü iletişim kanalları yerine tecrübelerin paylaşımı ile el değiştirmesi yolunu açar. Sosyalleştirme, bilginin fiziksel olarak yakınsama sırasındaki elde edinimini de içermektedir. İşletmeler açısından düşünüldüğünde bilginin tedarikçi ve tüketiciler ile yapılan doğrudan temaslardan elde edinimi bu sürece birer örnektir (Nonaka ve Konno, 1998: 56). İş yeri dışında yapılan biçimsel olmayan toplantılar, buluşmalar, kokteyller vb. gibi düzenlenen aktiviteler, bireyler arası bilgi paylaşımının uygun birer zemin bulduğu alanlardır. Kısaca bilginin sosyalleştirilmesi, tecrübelerin, teknik becerilerin, zihinsel modellerin ve örtülü halde bulunan bilginin diğer bireyler ile paylaşımı sürecidir (Zaim ve Seçgin, 2012: 5).

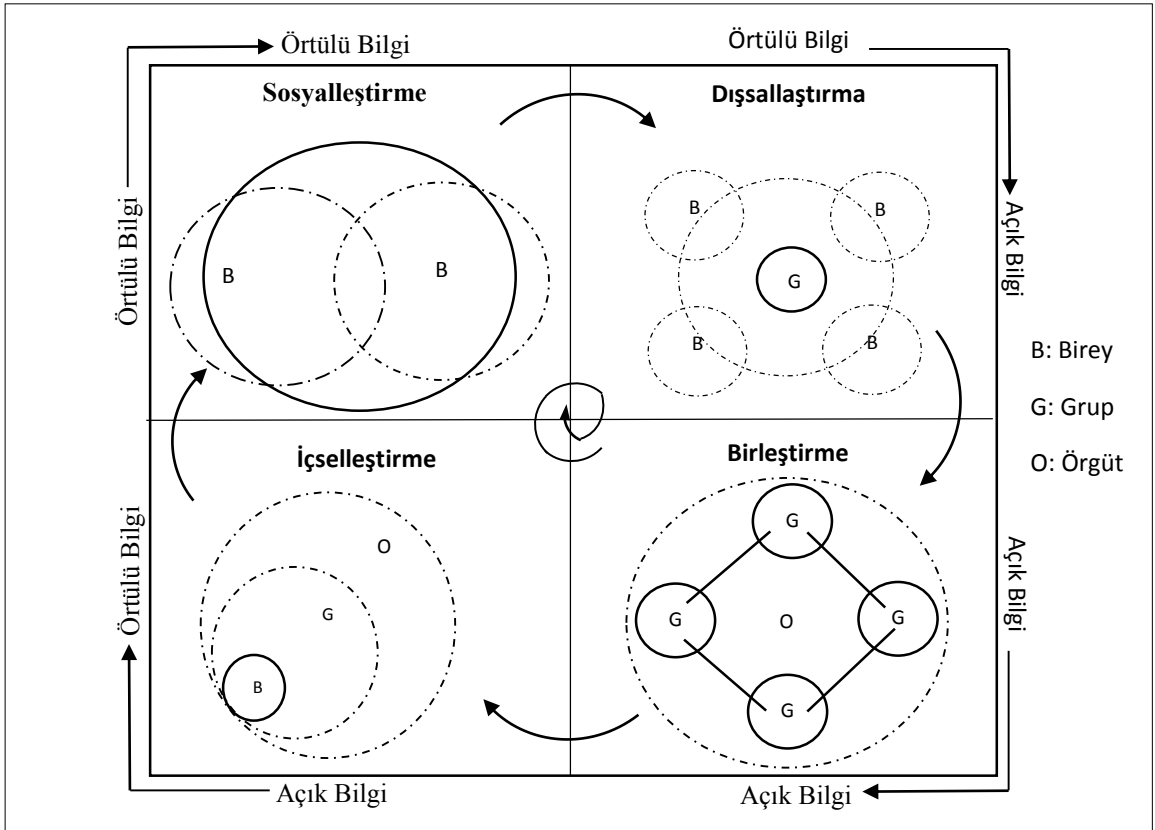
Sürecin ikinci basamağı olan dışsallaştırma, örtülü halde bulunan bilginin açık bilgi formuna dönüşümünü ifade eden bir süreçtir. Açık bilgi haline gelen örtülü bilgi somutlaşır ve kristalize olur. Çalışanlar ve gruplar tarafından paylaşımı ve kullanımı kolay hale gelir ve yeni bilginin temelini oluşturur (İpçioğlu, 2004: 21). Başka bir söylem ile ortak kullanıma açılmış olan bu bilgi türü, sadece çalışanlara değil örgüte ait olma yolunda önemli bir adım atar. Örtülü bilginin doğası onu açık hale dönüştürme işlemini zorlaştırmaktadır. Özellikle algı ve değer yargılarındaki farklılıklar, bilgi ve tecrübe eksikliği, ortamın uygun olmaması, sezgisel faktörler, zaman yetersizliği ve iletişim problemleri gibi faktörler örtülü bilginin etkili biçimde açık bilgiye dönüştürülmesinde karşılaşılan önemli engeller arasındadır (Herrgard, 2000: 358). Yaşanan tecrübelerin kayıt altına alınıp diğer bireyler ile paylaşımı, bilgi değişim tutanakları, metafor, hikayeleme analoji ve modellerin kullanımı, örtülü bilginin açık bilgiye dönüşümü için baş vurulan yöntemlerdir (Zaim ve Seçgin, 2012: 5).

Sürecin üçüncü aşaması olan birleştirme, açık bilginin açık bilgi ile etkileşimi ve değişimini ifade eder. Açık bilginin sınıflara ayrılması, başka bilgiler ile birleştirilmesi, düzenlenmesi, yeni bilgi edinimi sağlandıkça var olan veri dosyalarının güncellenmesi ve yeniden yapılandırılması gibi süreçler bu aşamanın içinde yer alır (Glisby ve Holden, 2003: 29-30).

Son aşamada yer alan içselleştirme ise bilginin işgörenlerin zihinlerinde içselleşerek ve özümşenerek örtülü hale geçmesi adımıdır. Örgütlerde yaratılan açık bilgi organizasyon boyunca paylaşılar. Paylaşılan bilgi işgörenler tarafından içselleştirilmeye ve kendi örtülü bilgi havuzlarını genişletmek için kullanılmaya başlanır (İpçioğlu, 2004: 21). Bilgi üretim sürecinin bu son evresinde yer alan basamakta açık halde bulunan bilgi, işgörenlerin önceden edindiği mevcut bilgiler, düşünceler, değerler, yargılar, karakter özellikleri ile beraber zekaları, sezgileri ve kavrayışları çerçevesinde öğrenilmiş bilgilere dönüşür. Bu dönüşüm onlarda farkındalık ve davranış değişikliğine sebep olur (Zaim ve Seçgin, 2012: 5).

SECI modeli ekseninde bilginin oluşumunu ve dönüşümünü Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Bilgi Oluşumu ve Dönüşüm Süreci (SECI modeli)



Kaynak: Ikujiro Nonaka & Noburu Konno (1998), *The Concept of "Ba": Building A Foundation for Knowledge Creation*, California Management Review, (40) 3, S. 43'ten uyarlanmıştır.

2.3 Bilgi Ataleti

Fizikte atalet (eylemsizlik) prensibi, cisimlerin, dışarıdan farklı yönde ve şiddette başka bir kuvvet etkisi altında kalmadığı müddetçe ilk konumlarını koruyacağı, yani başka bir deyişle, ivmeye karşı bir direnç göstereceğini anlatır. Örneğin, durağan halde olan bir cisim herhangi bir kuvvet müdahalesi altında kalmazsa durgun halde kalmaya, belirli bir doğrultu ve büyüklükte hareket eden bir cisim ise bu hareketini sürdürme eğiliminde olacaktır. Objelerin hareketleri bu

kurallar çerçevesinde gerçekleşecek ve dışarıdan başka bir kuvvet etkisi altında kalmadıkları müddetçe hareket yörüngeleri ve izleyecekleri yol bilinen ve gözlemlenebilen doğrultuda kolay bir biçimde önceden tahmin edilebilecektir (Hofsten vd., 1998: 255; Shalika vd., 2011: 1208; Liao vd., 2008: 184; Liao, 2002: 21). İnsanlar, düzgün doğrusal hareket hali içerisindeki objelerin hareket yörüngelerine bakarak, cisimlerin varış noktalarını tahmin edip onlara ulaşabilirler. Gerçek dünyada sıklıkla karşılaşılabileceğimiz bu fenomen, insan zihninde ve algısında da atalet olabileceği önermesini ortaya koyar (Kavcic vd., 1999: 200).

Atalet kavramının insan davranışlarına uyarlanması, bireylerin ve işgörenlerin problem çözme ve karar verme noktasında rutin ve sabit metotlara sıklıkla başvurabilme eğiliminde olabileceklerini öngörür (Liao vd., 2008: 184). Çözüm üretmede deneyimli kişilerin rutin problem çözme yaklaşımlarını ve benzer zihinsel yollarla muhakeme yeteneğine adapte olması, yeni sorunlara daha önceki çözüm yollarından yararlanarak benzer yöntemler geliştirmesidir (Barutçugil, 2002: 57). Alternatif çözüm senaryoları özümşenerek örtülü bilgi şeklinde beyin hücreleri arasında bilgi dosyaları olarak tabir edilen devre yapıları oluştururlar. Bu bilgi dosyaları bireyleri karar vermenin her aşamasında var olan tüm seçenekleri düşünerek bilinçli olarak karar alma zorunluluğundan kurtarır. Var olan çözüm seçenekleri bilinç düzeyinde çok hızlı bir biçimde değerlendirmeye tabi tutulurlar ve çözüme çoğu zaman sezgisel olarak ulaşılır. Karar vericilerin bu yönetime sıklıkla başvurması, sürecin zaman ve çaba açısından kolaylık sağlaması ve risk alma oranını düşürmesi olarak özetlenebilir (Barutçugil, 2002: 57).

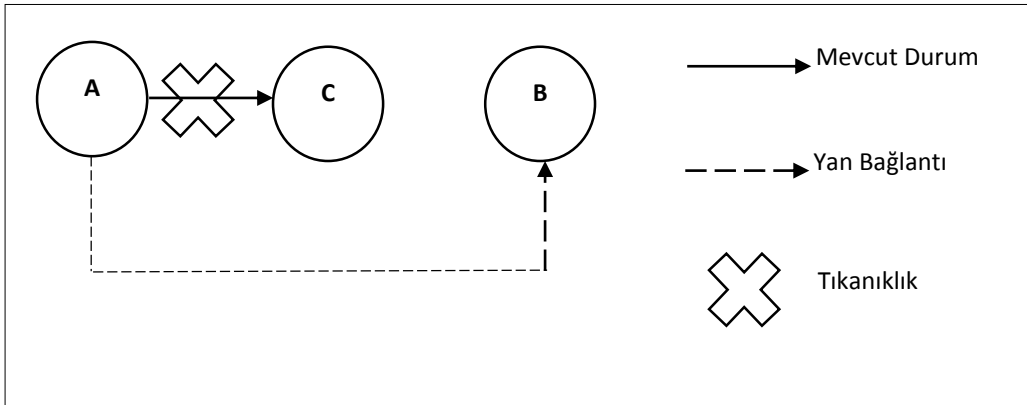
Huff (1992) vd.' ne göre, stratejik değişim bağlamında atalet kavramı, kişisel adanmışlıktan finansal yatırımlar ve bütün kurumsal mekanizmalardaki iş yapış şekillerine varana kadar mevcut durum ve statükoya bağlı kalma, var olan yöntemler dışındaki her türlü stratejik yenilenmeye karşı direnç gösterme eğilimidir (Huff vd., 1992: 56-57). Güncelleme yapılmadan kullanılan, geçmiş deneyim ve bilgilerden elde edilen yöntemler, yöneticiler için önceden tahmin edilebilen davranış motifleri, örgütler içinde, önceden tahmin edilebilen problem çözme ve strateji geliştirme yöntemleri doğurur (Liao, 2002: 30). Bu durum, günümüzün hızlı değişen rekabet şartlarının var olduğu iş dünyasında örgütlerin dinamik çevresel beklentilere cevap verme etkinliğini olumsuz yönde etkilediği gibi, ayakta kalabilmek için sürekli değişen ve çevreye uyum sağlayıcı stratejiler ve yapılar için gerekli olan yenilikçi iklimin oluşumunda da engelleyici rol oynar.

Bilgi ataleti kavramının ilk boyutu, bireylerin geçmiş deneyim ve bilgilerini yeterli görüp yeni bilgi öğrenme noktasında atıl duruş sergilemelerini açıklayan *öğrenme ataletidir*. Öğrenme köklerini, günlük hayatta karşılaşılan farklı olaylara verilen reaksiyonlardan alır. Bireylerin farklı olaylar karşısında verdikleri tepkilerde değiştiği için, olaylar karşısındaki çıkarımları da farklılık gösterir. Bu açıdan düşünüldüğünde öğrenme ataleti örgütsel öğrenmenin tersi bir kavramı ifade eder (Shalika vd., 2011: 1208).

Deneyim ataleti ise bireylerin deneyim miktarının yetersiz kaldığı ve aktivite alanında karşılaştığı sorunlara karşı mevcut deneyim ve bilgiler ile çözüm üretememesi durumunu anlatır (Liao vd., 2008: 189). Deneyim, öğrenme yöntemleri arasında önemli bir yer tutar. Öğrenmenin tam anlamı ile gerçekleşmesi %70 oranında deneyim ile sağlanmaktadır. Deneyimleyerek öğrenme yolunu izleyen bireyler kendi önceliklerini ve kişisel tercihlerini diğer davranışsal özelliklerinden önce tutarlar. Birçok birey için yeni deneyimleri aracılığı ile öğrenmek çok vakit alan ve oldukça maliyeti yüksek bir süreçtir (Shalika ve Nikou, 2011: 479).

Şekil 2’de de görüldüğü gibi, bireylerin zaman ve maliyet kazanmak için kullandıkları geçmiş deneyim ve bilgi kaynaklı çözümler her zaman işe yarar ve kullanılabilir çözümler üretememektedir. Bireyler bazen, çözüm için gerekli olan yan yollardan gitmeme, önündeki engeli aşmak için farklı bir çözüm yolu arayışı içinde olmama ve hatta belirli bir durum için sabit kullandıkları yöntemlerde ısrarcı olma eğilimlerinde olabilirler (Liao, 2002: 25). Var olan problem için geliştirilen yan yol (alternatif çözüm), tıkanıklığı aşmak ve nihai kararı verebilmek için geliştirilen uygulanabilir farklı çözüm yolları ve engelin bir şekilde yan bağlantılar ile ekarte edilmesi durumudur. Şekil 2’de engel, A’dan C’ye geçişteki atalet durumunun devam etmesidir. Gerekli revizyon ve modifikasyonlar ile çözüm, tekrar işlevsel hale gelebilir ve problem çözebilme becerisinin gelişmesi adına yeni bilgi üretme sürecine geçiş yapılabilir (Liao, 2002: 25).

Şekil 2: Ataletin Yan Bağlantı Yardımı ile Revizyonu



Kaynak: Liao, S. H. (2002). Problem Solving and Knowledge Inertia, Expert Systems with Applications, 22 (1), Sayfa 25'ten uyarlanmıştır.

3. ÖRGÜTSEL ÖĞRENME

Örgütsel bilgi, örgütsel kurallar, stratejiler, yapılar roller, gelenekler, teknolojiler, kültürel uygulamalar, beceriler vb. unsurlardan oluşmakta ve günümüz örgütlerinin stratejik varlığı olarak kendini göstermektedir. Örgütsel bilgideki değişimin önemli bir bölümü ise örgütsel öğrenme aracılığıyla meydana gelir (Koç, 2009: 151). Örgüt düzeyinde öğrenme, işletmenin deneyimlerine dayalı olarak performans geliştirmesi veya bu performansı koruma yeteneği olarak da tanımlanabilir. Bu faaliyet, açık ve örtülü bilginin edinilmesi, paylaşılması ve kullanılmasıdır (Gürel, 2011: 5). Bir başka deyişle, örgütsel düzeyde öğrenme, bireylerin ve takımların duygularını, bilgilerini ve zihni modellerini paylaşması ve örgütün bilgiyi elde etme, kullanma, yayma ve depolama süreçlerinin ifadesidir.

Örgütsel öğrenme rekabet avantajını arttırmak için örgütsel performansın gelişiminde, örgüt genelinde bilginin yaratılması ve etkin olarak kullanılması faaliyetlerini de kapsar (Panayides, 2007: 68). Bu sayede örgüt kendi iç çevresinde davranış biçimini değiştirme ve yeteneklerini geliştirme imkanı bulurken dış çevresinde ise, müşteri ihtiyaçları, pazar değişiklikleri, rakiplerin faaliyetleri hakkındaki bilgiyi kolaylıkla elde etme ve paylaşma olanağı bulur (Ussahawanitchakit, 2011: 45- 46).

Örgüt düzeyinde öğrenme dört aşamalı bir süreçtir. Sürecin ilk aşamasında, örgütün kendi içinde yeni fikir ve bilgilerin üretilmesi ve örgütün bilgiyi örgüt dışı kaynaklardan elde etmesi yer almaktadır. Dışsal bilgi kaynakları, müşteriler, tedarikçiler, teknolojik gelişmeler ve ekonomik faktörler gibi örgütün içinde bulunduğu sosyo-ekonomik çevrede bulunan çevresel aktörlerdir. Dış çevre hakkında bilgi sahibi olabilmek için, örgütün dış çevresi ile sürekli bir etkileşim içinde bulunması ve kendisini ilgilendiren uygun fırsat ve tehditleri doğru analiz edebilmesi gerekmektedir (Akpınar, 2007: 32-33).

Sürecin ikinci aşaması bilginin örgüt genelinde yayılmasıdır. Farklı kaynaklardan elde edilen bilginin değişim ve paylaşımının gerçekleştirildiği bu aşamada, bilgi formal ve informal yollarla dağıtılabilmektedir. Bilginin yayılması öğrenme sürecinin niteliğini etkilemektedir. Bilginin etkili bir biçimde dağıtıldığı bir organizasyonda daha geniş çaplı bir öğrenme gerçekleşecek ve kaynaklardan yararlanma imkanı da aynı oranda artacaktır. Bilginin değişim ve paylaşımının sağlıklı olarak gerçekleştirilebilmesi için, örgüt kültürünün paylaşıcı bir yapıda olması ve departmanlar arası bilgi iletkenliği seviyelerinin yüksek olması gerekmektedir (Kalkan, 2006: 25).

Sürecin bir sonraki aşaması bilginin yorumlanması ve anlamlandırılması, keşifsel olmaktan ziyade yaratıcı bir süreçtir. Bilgiye farklı açılardan bakmanın ve yorumlamaların bir sonucu olarak örgütün potansiyel davranış alanını genişler ve örgütsel öğrenmede bir artış olur. Örgüt içerisindeki bireylerin yorumsal

farklılıkları, öğrenme sürecinden elde edilecek örgütsel çıktılara farklı düzeylerde değer katacağından dolayı, bilginin yorumlanması aşamasında amaç tam bir fikir birliğine varmak olmamalıdır. Zira, organizasyonun yöneticileri ve önemli işgörenleri arasında uzun dönemli kutuplaşmalara sebebiyet vermeyecek kadar fikir uyuşmazlığının olması, bilgi ile ilgili yeni içgörüler ve anlamlandırmalar oluşumuna yol açabilecektir (Barrett vd., 2004: 5).

Son aşama olan bilginin saklanması ve depolanması evresi ise örgütsel bilginin organizasyona ait olarak, gerektiği an yeniden kullanılabilir bir biçimde muhafaza edilmesi ve bu bilginin ihtiyaç halinde kullanılabilme becerisini ifade eder (Zaim, 2005: 194). Örgütsel bilginin saklanması yazılı kayıtlar ve işgörenlerin kendi arasında paylaştığı alışkanlık haline gelmiş davranışlar şeklinde sağlanmaktadır. Örgütsel öğrenmenin sürdürülebilir olması ancak örgütün gözlem yapması, bilgileri hafızasında tutması, yararlanabileceği sistemler geliştirmesi ve çevresel fırsat ve tehditleri analiz etme kapasitelerini geliştirmesiyle mümkün olacaktır (Akpınar, 2007: 44).

Örgütsel öğrenme ile ilgili süreçler büyük oranda örgütsel bellekle etkileşim halindedir. Bilginin içsel ve dışsal kaynaklı edinimi sonucu sahip olunan yeni bilgiler, örgütsel hafızada daha önce öğrenilmiş olan bilgiler ile gösterdiği uyum ve zıtlık çerçevesinde değerlendirilip gruplanacak ve işleme alınacaktır. Bireylerin bilgiyi kendi aralarında, gruplar ve takımlar düzeyinde paylaşması, departmanlar arası bilgi iletkenliği ölçüsünü belirleyecektir (Huber, 1991: 106-107; akt. Akpınar, 2007: 45). Fakat örgütsel hafıza değişen çevresel koşullara ayak uyduramazsa öğrenmeyi sınırlayabilecek ve hatta kurumda bilgi ataleti gibi patolojik ve örgüt işleyişine son derece zararlı oluşumların ortaya çıkmasına uygun zemin hazırlayacaktır. Bu durum, işgörenleri ve örgütü stratejik anlamda kırılğan, rakipleri tarafından kolay anlaşılır bir hale sokar. Yeni ve güncel bilginin örgüt içerisinde akışının sağlanması için örgütler, güncelliğini kaybetmiş eski bilgi kullanımını hızlı bir şekilde sonlandırmalı ve işgörenleri risk almaya ve yenilikçi olmaya teşvik etmelidir (Akgün ve Keskin, 2009: 188).

4. GİRİŞİMCİ DAVRANIŞ

Girişimcilik ile ilgili sektörel uygulamalara bakıldığında çoğunlukla neden bazı yöneticilerin girişimci davranış gösterdikleri, alternatif fırsatların yerini saptama veya yaratma yeteneklerinin iş fikirlerini nasıl başarılı girişimlere dönüştürdüklerini ve girişimci davranış gösterebilen işletmelerin nasıl sektör ortalaması üzerinde kazanç elde edebildikleri ve bunu sürdürülebilir kıldıkları gibi konular göze çarpmaktadır (Caldwell ve O'Reilly, 2003: 497; Freel, 2005: 49; Hayton ve Kelley, 2006: 407). Bu uygulamalar ışığında girişimci davranış genellikle örgütsel ve bireysel açıdan olmak üzere iki farklı perspektiften değerlendirilmektedir (Çalışkan ve Akkoç, 2012: 3). Girişimci davranışın bireysel

bakış açısıyla değerlendirilmesi ise kavramın, risk alma, proaktiflik, yenilik kapasitesi ve yenilikçi davranış gibi üç temel bileşen etrafında şekillendiğini göstermektedir (Covin ve Slevin, 1991: 7-8; Knight, 1997: 213).

Risk alma davranışı, yeni bir ürün, yeni bir iş yapış süreci, yeni bir yönetim biçimi veya işletmeler için herhangi bir belirsizlik hali durumunda bu belirsizlik içindeki fırsatın amaç olarak belirlenmesi ve bu amaç doğrultusunda yöneticinin büyük miktarlarda kaynak tahsis etmesi veya borçlanmasıdır (Hughes ve Morgan, 2007: 503). Girişimci davranış bu açıdan bakıldığında hesaplanabilir, rasyonel riskleri alma ile ilgili bir olgudur.

Diğer bir bileşen olan proaktiflik çevrenin gelecekteki taleplerini sezerek bu potansiyel taleplere rakiplerden önce cevap verebilecek ve çevreyi değiştirebileceğini öngörebilecek yapıdaki öncü ve yenilikçi yöneticilerin davranış biçimidir. Proaktiflik, inisiyatif kullanabilme becerisi ve risk alma davranışı ile ilintilidir (Antoncic ve Hisrich, 2001: 495-496). Proaktiflik kavramı bu bağlamda, yönetici davranışlarının pazarda lider, sürdürülebilir büyüme sağlama ve yenilikçilik girişimlerinde, rakiplerine göre ticari faaliyet alanında yeni ürünleri, teknolojileri ve yönetim biçimlerini daha önce sunması ile ilgilidir (Antoncic ve Hisrich, 2001: 496).

Özellikle dış çevreden gelebilen olası tehdit ve fırsatların rakip işletmelerden önce öngörülüp bunlara uygun optimizasyonların işletme içinde yapılması veya işletmenin içinde bulunduğu sektördeki veya sanayi kolundaki gücüne bağlı olarak dış çevresini etkileyip şekillendirebilme becerisi, proaktif bir bakış açısı beraberinde yenilikçilik davranışı gösterebilme yetisi ile de ilişkilidir. Yenilikçi davranış, bir işgörenin bilinçli olarak ürün, prosedür ve süreçlere ait yeni fikirleri özümsemesi, kendi işine, çalıştığı departmana veya işletmenin tamamına uygulaması olarak tanımlanmaktadır (West ve Farr, 1989). Çalışanlar tarafından gerçekleştirilen yeni teknolojilerin bulunması, amaçlara ulaşmayı sağlayacak yeni yolların denenmesi, yeni çalışma yöntemleri ve fikirlerin uygulanması için gerekli olan yeni kaynakların araştırılması davranışları yenilikçi davranış içinde değerlendirilmektedir (Yuan ve Woodman, 2010).

5. BİLGİ ATALETİ VE ÖRGÜTSEL ÖĞRENMENİN GİRİŞİMCİ DAVRANIŞ ÜZERİNE OLAN ETKİSİ: OSMANİYE İLİ ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, bilgi ataleti, örgütsel öğrenme ve girişimci davranış kavramları hakkında teorik bilgileri ortaya koymak, Osmaniye İli Organize Sanayi Bölgesinde yönetici pozisyonun çalışan işgörenlerin bilgi ataleti ve örgütsel

öğrenme tutumlarının arasındaki ilişkiye vurgu yapmak ve bu tutumların girişimci davranış üzerine olan yansımalarını belirlemeye çalışmaktır.

Araştırmanın en önemli kısıtı, toplamda 699 hektarlık bir arazi üzerine kurulmuş olan Organize Sanayii Bölgesinde faaliyet gösteren 113 adet üretim işletmesinin tamamına, firma yöneticilerinin yoğun bir şekilde çalışmaları ve anketin yapıldığı dönem içerisinde yöneticilerden bir kısmının izinde olmaları dolayısı ile uygulanamamış olmasıdır. Anket çalışması toplamda 91 firmada 209 yöneticiye dağıtılmış ve 117 tane geri dönüş sağlanmıştır. Bu durumda anket formlarının yaklaşık olarak % 56'sına ulaşılmıştır. Eksik ve cevapsız sorular bulunduğu için değerlendirme kapsamı dışında tutulan anket yoktur. Araştırmaya katılan yönetici pozisyonundaki işgörenlerin ve çalıştıkları firmaların isimleri gizli tutulmuştur. Katılımcıların sorulara doğru yanıt verdikleri varsayılmıştır.

5.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma için kullanılan ölçüm aracında toplam 54 adet soru bulunmaktadır. Ankette yer alan sorular “5’li Likert Tipi Ölçek” düşünülerek hazırlanmıştır. Anketin birinci bölümünde yöneticilerin bilgi ataleti ile ilgili sorular; Liao vd.’nin (Liao vd., 2008: 189) “ *Relationship Between Knowledge Inertia, Organizational Learning and Organization Innovation* ” isimli makale çalışmasında yer alan öğrenme ataleti (7) ve deneyim ataleti (7) tutumları ile ilgili 14 adet kapalı uçlu ifadenin yer aldığı ölçekten alınmıştır. İkinci bölümde yer alan yöneticilerin girişimci davranış tutumlarını ölçmek için kullanılan 6 maddelik ölçek ise, Akkoç vd.’nin yapmış olduğu (Akkoç vd., 2012: 74) “ *Gelişim ve Rasyonel Alt Kültürlerinin Girişimci Davranışa Etkisi: Algılanan Çevresel Belirsizliğin Aracılık Rolü* ” isimli çalışmadan sağlanmıştır. Üçüncü bölümde yer alan örgütsel öğrenme ile ilgili sorular ise, Lopez vd.’nin (Lopez vd., 2005: 164) “ *Human Resource Practices, Organizational Learning and Business Performance* ” isimli makale çalışmasında yer alan bilginin dışsal edinimi (4), bilginin içsel edinimi (3), bilginin yayılması (5), bilginin yorumlanması (5) ve bilginin saklanması (8) ile ilgili 25 maddenin yer aldığı ölçekten alınmıştır. Anketin son bölümünde ise yöneticilerin, firmanın faaliyet alanı ve yılı, istihdam edilen personel sayısı, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, firmadaki konum ve deneyim süresi gibi demografik bilgilerine yönelik toplam 9 madde yer almaktadır.

Bu çalışmada bilgi ataleti, örgütsel öğrenme ve girişimci davranış kavramlarına ilişkin 8 faktörün içinde bulunduğu toplam 45 adet sorunun tek tek analiz edilmesi çok uzun süreceğinden, bu boyutlar için daha önce yapılan çalışmalardaki faktör analizlerinin geçerliliği esas alınmıştır (Çavuş vd., 2014: 45; Liao vd., 2008: 187; Akkoç vd., 2012: 74; Shalimar vd., 2011: 1211; Lopez vd., 2005: 153; Pearce vd., 1997: 155-156; Zampetakis vd., 2009: 170) . Bu nedenle

yeniden faktör analizi yapılmamıştır. Belirlenen bu faktörlerin aritmetik ortalamaları alınarak yeni bir veri seti oluşturulmuş ve bu yeni veri seti üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

5.3. Araştırma Bulguları ve Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamındaki katılımcıların cinsiyet dağılımları Tablo 1’de incelenmiştir.

Tablo 1: Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Erkek	101	86,3	86,3	86,3
Kadın	16	13,7	13,7	100,0

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan yöneticilerin %86,3’ü (101 kişi) erkek, % 13,7’si (16) ise kadındır. Araştırma yapılan yönetici pozisyonundaki işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki katılımcıların yaş dağılımları Tablo 2’de incelenmiştir.

Tablo 2: Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Yaş Dağılımları

Yaş	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
25 ve daha az	15	12,8	12,8	12,8
26-35 arası	65	55,6	55,6	68,4
36-45 arası	33	28,2	28,2	96,6
46-55 arası	4	3,4	3,4	100,0

Tablo 2’ye göre araştırmaya katılan yöneticilerin %12,8’i (15 kişi) 25 yaş altı, %55,6’sı (65 kişi) 26-35 yaş arası, %28,2’si (33 kişi) 36-45 yaş arası ve % 3,4’ü (4 kişi) 46-55 yaş arasındadır. Araştırma yapılan yönetici pozisyonundaki işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun 26 – 35 yaş arası olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki katılımcıların eğitim düzeyleri Tablo 3’de incelenmiştir.

Tablo 3. Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Eğitim Düzeyleri

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
---------------	---------	-------	---------------	-----------------

İlköğretim-Lise	17	14,5	14,5	14,5
Önlisans-Lisans	93	79,5	79,5	94
Lisansüstü (Yük.Lis.-Dok.)	7	6	6	100,0

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan yöneticilerin %14,5'i (17 kişi) İlköğretim-Lise, %79,5'i (93 kişi) Önlisans-Lisans ve %6'sı (7 kişi) Lisansüstü (Yük.Lis.-Dok.) mezundur. Araştırma yapılan yönetici pozisyonundaki işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun Önlisans-Lisans derecesine sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki katılımcıların sektördeki deneyim süreleri Tablo 4'te incelenmiştir.

Tablo 4. Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Sektördeki Deneyim Süreleri

Sektördeki Deneyim Süresi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
5 yıl ve altı	49	41,9	41,9	41,9
6-10 yıl arası	55	47,0	47,0	88,9
11-15 yıl arası	8	6,8	6,8	95,7
16-20 yıl arası	3	2,6	2,6	98,3
21 yıl ve daha fazla	2	1,7	1,7	100,0

Tablo 4'e göre araştırmaya katılan yöneticilerin %41,9'u (49 kişi) 5 yıl ve altı, %47'si (55 kişi) 6-10 yıl arası, %6,8'i (8 kişi) 11-15 yıl arası, %2,6'sı (3 kişi) 16-20 yıl arası ve %1,7'si (2 kişi) 21 yıl ve daha fazla süredir aynı sektörde çalışmaktadır. Araştırma yapılan yönetici pozisyonundaki işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun sektördeki çalışma sürelerinin 6-10 yıl arası değiştiği görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki katılımcıların firmadaki konumları Tablo 5'te incelenmiştir.

Tablo 5. Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Firmadaki Konumları

Firmadaki Konum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Mal Sahibi	7	6,0	6,0	6,0
Sahip ve Yönetici	18	15,4	15,4	21,4
Genel Müdür	6	5,1	5,1	26,5

BİLGİ ATALETİ VE ÖRGÜTSEL ÖĞRENMENİN GİRİŞİMCİ DAVRANIŞ ÜZERİNE OLAN ETKİSİ:
OSMANİYE İLİ ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Departman Yöneticisi	44	37,6	37,6	64,1
Departman Şefi	42	35,9	35,9	100,0

Tablo 5'e göre araştırmaya katılan yöneticilerin %6'sı (7 kişi) mal sahibi, %15,4'ü (18 kişi) mal sahibi ve aynı zamanda yönetici, %5,1'i (6 kişi) genel müdür, %37,6'sı (44 kişi) departman yöneticisi ve %35,9'u (42 kişi) departman şefi olarak çalışmaktadır. Araştırma yapılan yönetici pozisyonundaki işgörenlerin çoğunluğunun departman yöneticisi konumunda çalıştıkları görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki katılımcıların alıştıkları firmaların sanayi kolu dağılımları Tablo 6'da incelenmiştir.

Tablo 6. Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Çalıştıkları Firmaların Sanayi Kolu Dağılımları

Sanayi Kolu	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Otomotiv ve Diğer Taşıt Araçları Sanayi	11	9,4	9,4	9,4
Elektrik Sektörü	8	6,8	6,8	16,2
Metal Eşya, Makine ve Teçhizat ve Mesleki Aletler Sanayi	31	26,5	26,5	42,7
Ana Metal Sanayi	25	21,4	21,4	64,1
Taş ve Toprağa Dayalı Sanayi	4	3,4	3,4	67,5
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	4	3,4	3,4	70,9
Gıda, İçki ve Tütün Sanayi	10	8,5	8,5	79,5
Kimya, Petrol Ürünleri, Lastik ve Plastik Sanayi	12	10,3	10,3	89,7
Kağıt, Kağıt Ürünleri ve Basım Sanayi	3	2,6	2,6	92,3
Dokuma, Giyim Eşyası, Deri ve Ayakkabı Sanayi	6	5,1	5,1	97,4
Orman Ürünleri ve Mobilya Sanayi	1	0,9	0,9	98,3
Diğer İmalat Sanayi	2	1,7	1,7	100,0
Toplam	117	100,0	100,0	

Tablo 6'ya göre katılımcıların %9,4'ü (11 kişi) Otomotiv ve Diğer Taşıt Araçları Sanayi, % 6,8'i (8 kişi) Elektrik Sektörü Sanayi, %26,5'i (31 kişi) Metal Eşya, Makine ve Teçhizat ve Mesleki Aletler Sanayi, %21,4'ü (25 kişi) Ana Metal Sanayi, %3,4'ü (4 kişi) Taş ve Toprağa Dayalı Sanayi, %3,4'ü (4 kişi) Madencilik ve Taş Ocakçılığı Sanayi, %8,5'i (10 kişi) Gıda, İçki ve Tütün Sanayi, %10,3'ü (12

kişi) Kimya, Petrol Ürünleri, Lastik ve Plastik Sanayi, % 2,6'sı (3 kişi) Kağıt, Kağıt Ürünleri ve Basım Sanayi, %5,1'i (6 kişi) Dokuma, Giyim Eşyası, Deri ve Ayakkabı Sanayi, %0,9'u (1 kişi) Orman Ürünleri ve Mobilya Sanayi ve %1,7'si (2 kişi) Diğer İmalat Sanayi kollarında yer alan işletmelerde çalışmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu Metal Eşya, Makine ve Teçhizat ve Mesleki Aletler Sanayi Kolunda çalışmaktadırlar.

Araştırma kapsamındaki firmalardaki yönetim yapısı Tablo 7'de incelenmiştir.

Tablo 7. Anket Yapılan Firmalardaki Yönetim Yapısı

Yönetimin Kimler Tarafından Yapıldığı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İşletme sahipleri	22	18,8	18,8	18,8
Profesyonel yöneticiler	9	7,7	7,7	26,5
İşletme sahipleri ve profesyonel yöneticiler	86	73,5	73,5	100,0

Tablo 7'ye göre ankete katılan yöneticilerin % 18,8'i (22 yönetici) işletme sahiplerinin, % 7,7'si (9 yönetici) profesyonel yöneticilerin ve %73,5'i (86 yönetici) işletme sahipleri ve profesyonel yöneticilerin görev yaptığı firmalarda çalışmaktadırlar. Araştırma yapılan yöneticilerin büyük bir çoğunluğunun hem işletme sahipleri hem de profesyonel yöneticiler görev yaptığı firmalarda çalıştıkları görülmektedir.

Araştırma kapsamında uygulanan anket formundaki bilgi ataleti, örgütsel öğrenme ve girişimci davranış alt boyutlarına yönelik soruların istatistiksel olarak güvenilirlik değerleri (Cronbach Alpha) Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8. Faktörlerin Güvenilirlik (α) Değerleri

FAKTÖRLER	Soru Sayısı	Cronbach Değerleri
BİLGİ ATALETİ	14	,737
Öğrenme Ataleti	7	,763
Deneyim Ataleti	7	,777
ÖRGÜTSEL ÖĞRENME	25	,892
Bilginin Dışsal Edinimi	4	,885

**BİLGİ ATALETİ VE ÖRGÜTSEL ÖĞRENMENİN GİRİŞİMCİ DAVRANIŞ ÜZERİNE OLAN ETKİSİ:
OSMANİYE İLİ ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Bilginin İçsel Edinimi	3	,749
Bilgin Dağılımı	5	,800
Bilginin Yorumlanması	5	,810
Örgütsel Hafıza	8	,875
GİRİŞİMCİ DAVRANIŞ	6	,623

Bilgi ataleti faktörlerinin genel güvenilirliği 0,737 örgütsel öğrenme tutumlarına ilişkin faktörlerin genel güvenilirliği ise 0,892 ve girişimci davranış ölçeğine ait genel güvenilirliğin 0,623 olarak elde edilmiş olup ölçeklerin genel güvenilirliği yüksektir. Bilgi ataleti ölçeğinin alt boyutu olan öğrenme ataleti ölçeği için güvenilirlik düzeyi 0.763, deneyim ataleti ölçeği için güvenilirlik düzeyi 0,777 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel öğrenme ölçeğinin alt boyutu olan bilginin dışsal edinimi ölçeği için güvenilirlik düzeyi 0.885, bilginin içsel edinimi ölçeği için güvenilirlik düzeyi 0.749, bilginin dağılımı ölçeği için 0.800, bilginin yorumlanması 0,810 ve örgütsel hafıza ölçeği için 0,875 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 8'e göre, öğrenme ataleti, deneyim ataleti, bilginin dışsal edinimi, bilginin içsel edinimi, bilginin dağılımı, bilginin yorumlanması, örgütsel hafıza ve girişimci davranış ölçeklerinin güvenilirlik düzeylerinin %62,3 ile %88,5 değerleri arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre araştırmada kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmaktadır.

Tablo 9 bilgi ataleti, örgütsel öğrenme ve girişimci davranış düzeylerine yönelik standart sapma, ortalama ve değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 9. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki Korelasyon Değerleri

	Art. Ort.	Stndt. Spm.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Öğrenme Ataleti	1,50	,526	1							
2. Deneyim Ataleti	2,47	,671	,331** ,000	1						
3. Bilginin Dışsal Edinimi	4,01	,845	,322** ,000	,250** ,007	1					

4. Bilginin İçsel Edinimi	4,05	,783	,301** ,001	,239** ,009	,686** ,000	1				
5. Bilginin Dağılımı	4,15	,659	-,192 ,038	-,193 ,037	,625** ,000	,749** ,000	1			
6. Bilginin Yorumlanması	4,12	,698	,246** ,008	-,233 ,012	,514** ,000	,542** ,000	,723** ,000	1		
7. Örgütsel Hafıza	4,14	,658	-,193 ,037	-,213 ,021	,570** ,000	,612** ,000	,690** ,000	,620** ,000	1	
8. Girişimci Davranış	4,11	,672	-,196 ,034	-,038 ,686	,282** ,002	,278** ,002	,223 ,016	,192 ,038	,303** ,001	1

**p<0,01

Tablo 9'a göre Öğrenme ataleti ile girişimci davranış arasında -0,196 ile çok zayıf, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -0,196$; $p = 0,34 < 0,05$). Buna göre yöneticilerin öğrenme ataleti tutumlarındaki azalma, girişimci davranış biçimlerini arttırmaktadır. Fakat Deneyim ataleti ile girişimci davranış arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r = 0,038$; $p = 0,686 > 0,05$).

Bilginin dışsal edinimi ile girişimci davranış arasında zayıf, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0,282$; $p = 0,002 < 0,01$). Buna göre yöneticilerin ve dolayısı ile çalıştıkları örgütlerin dış çevre kaynaklı bilgi edinim süreçlerindeki etkili tutumları, yöneticilerin girişimci davranış düzeylerini artırır. Bilginin içsel edinimi ile girişimci davranış arasında zayıf, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0,278$; $p = 0,002 < 0,01$). Buna göre yöneticilerin ve dolayısı ile çalıştıkları örgütlerin iç çevre kaynaklı bilgi edinim süreçlerindeki etkili tutumları, yöneticilerin girişimci davranış düzeylerini artırır. Bilginin dağılımı ile girişimci davranış arasında çok zayıf, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0,223$; $p = 0,016 < 0,05$). Buna göre örgütlerdeki sağlıklı işleyen bilgi dağılım süreçleri, yöneticilerin girişimci davranış düzeylerini artırır. Bilginin yorumlanması ile girişimci davranış arasında çok zayıf, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0,192$; $p = 0,038 < 0,05$). Buna göre örgütlerdeki bilgi yorumu becerisi yöneticilerin girişimci davranış düzeylerini artırır. Örgütsel hafıza ile girişimci davranış arasında zayıf, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0,303$; $p = 0,001 < 0,01$). Buna göre güçlü

BİLGİ ATALETİ VE ÖRGÜTSEL ÖĞRENMENİN GİRİŞİMCİ DAVRANIŞ ÜZERİNE OLAN ETKİSİ:
OSMANİYE İLİ ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

bir örgütsel hafıza boyutu, firma yöneticilerinin girişimci davranış biçimlerini artırır.

Tablo 10 bilgi ataleti ve örgütsel öğrenme boyutlarının girişimci davranış ile olan ilişkisine ait regresyon sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 10. Bilgi Ataleti ve Örgütsel Öğrenmenin Girişimci Davranışa Etki Düzeyini Test Etmek İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
1	,366 ^a	,134	,079	,64486

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Öğrenme Ataleti, Deneyim Ataleti, Bilginin İçsel Edinimi, Bilginin Dışsal Edinimi, Bilginin Dağılımı, Bilginin Yorumlanması, Örgütsel Hafıza

ANOVA^b

Model	Kareler Toplamı	S.D.	Ortalama Kare	F	p	
1	Regresyon	7,032	7	1,005	2,416	,024 ^a
	Fark	45,327	109	,416		
	Toplam	52,359	116			

a. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Öğrenme Ataleti, Deneyim Ataleti, Bilginin İçsel Edinimi, Bilginin Dışsal Edinimi, Bilginin Dağılımı, Bilginin Yorumlanması, Örgütsel Hafıza

b. Bağımlı Değişken: Girişimci Davranış

Katsayılar^a

Model		Standardize Edilmeyen Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	2,845	,583		4,879	,000
	Öğrenme Ataleti.	-,167	,127	-,131	-1,313	,046
	Deneyim Ataleti	,090	,096	,090	,932	,353

Bil. Dış. Edinimi	,093	,104	,117	,895	,023
Bil.İçsel Edinimi	,101	,130	,117	,772	,019
Bil. Dağılımı	-,093	,175	-,091	-,531	,596
Bil. Yorumlanması	-,021	,130	-,022	-,164	,870
Örgütsel Hafıza	,240	,134	,235	1,788	,077

a. Bağımlı Değişken: Girişimci Davranış

Tablo 10'a göre, korelasyon katsayısı 0,366 bulunmuştur ve R^2 değeri 0,134 olarak hesaplanmıştır. Regresyon modeli, girişimci davranıştaki değişimin %13,4'lük kısmının bilgi ataleti ve örgütsel tarafından açıklandığını gösterir.

ANOVA analiz sonucu tablosuna göre, % 5 anlam seviyesine göre kurulacak olan model anlamlı bir modeldir ($F=2,416$; $p=0,024<0,05$). Bu durum, bilgi ataleti ve örgütsel öğrenmenin girişimci davranışı etkilediği sonucunu ortaya çıkarır.

Regresyon denklemi için kullanılan regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerine göre, öğrenme ataleti ile girişimci davranış arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($B=-0,167$; $p=0,046$). Bu bulgudan hareketle girişimci davranış üzerinde en fazla etkiye sahip olan faktörün öğrenme ataleti olduğu görülmektedir. Deneyim ataleti ile girişimci davranış arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($B=0,090$; $p=0,353$). Buna göre Deneyim ataletinin girişimci davranış üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır.

Bilginin dışsal edinimi ile girişimci davranış arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($B=0,093$; $p=0,023$). Buna göre bilginin dışsal ediniminin girişimci davranış üzerinde en az etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bilginin içsel edinimi ile girişimci davranış arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($B=0,101$; $p=0,019$). Buna göre bilginin içsel ediniminin girişimci davranış üzerindeki etkisinin öğrenme ataletinden düşük olduğu tespit edilmiştir. Fakat bilginin dağılımı ($B=-0,093$; $p=0,596$), bilginin yorumlanması ($B=-0,021$; $p=0,870$) ve örgütsel hafıza ($B=0,240$; $p=0,077$) boyutları ile girişimci davranış arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre bilgi dağılımının, bilginin yorumlanması ve örgütsel hafıza faktörlerinin girişimci davranış üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır.

6. SONUÇ

Bilgi ataletinin üstesinden gelmek ve örgütsel öğrenme stratejilerinin etkin şekilde uygulanması örgütler için sadece maddi kaynakların gelişimi için değil, aynı zamanda bilgiye ve öğrenmeye dayalı bir örgüt kültürü yaratılması ve yenilikçi, rasyonel risk alabilen ve girişimci bireylerin ortaya çıkarılmasında da önemli rol

oyunmaktadır ve işgörenlerin girişimci davranış düzeylerinin artması, günümüz bilgiye ve değişime dayalı dinamik iş çevrelerinde hem örgütleri hem de işgörenleri sektör içi ve sektör dışı tehditlere karşı korur ve çevresel fırsatlardan azami ölçüde fayda sağlanmasına olanak sağlar. Bu nedenle örgütler, bireylerin geçmiş deneyim ve bilgilerini yeterli görüp yeni bilgi öğrenme noktasında atıl duruş sergilemelerini sağlayan, bilgi ve öğrenme dağarcıklarının gelişmesini ve günlük hayatta karşılaşılan farklı olaylara verilen reaksiyon çeşitliliğini azaltan ve işgörenlerin girişimci davranış düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilecek olan öğrenme ataleti faktörünü sürekli olarak göz önünde bulundurmalıdır.

Örgütsel ve kişisel düzeyde ataletin farkına varmak ve olabildiğince hızlı bir şekilde üstesinden gelmek gerekmektedir. Bunun için yönetici pozisyonunda çalışan işgörenlerin kendilerinden başlayarak tüm örgütün belirlenen standartlara uygun bir şekilde performans sergileyip sergilemediği konusunda bir değerlendirme yapması ve hedeflere ulaşma konusunda çevre dostu, uyumlu, esnek yapıda ve sonuç odaklı iş takımları oluşturması gerekir.

Öğrenme ataletinin tersi olarak düşünülebilecek örgütsel öğrenme tabanlı sistemler örgüt yapısı ile uyumlaştırılmalıdır. Hiyerarşik yapı içerisinde alt ve üst kademe işgörenler arasında geliştirilecek ortak misyon, vizyon, politika ve uygulama anlayışları, departmanlar ve bireyler arasındaki eşgüdüm optimizasyonunun sağlanması noktasında büyük oranda yardımcı olacaktır. Astlara yetki devrinin gerçekleştirilmesi ve astların başarılarının takdiri ise onlarda bir güven oluşturacak, yaratıcı, yenilikçi ve rasyonel risk alma konusundaki girişimci davranış biçimlerini tetikleyecektir.

Yapılan çalışmada deneyim ataleti ve girişimci davranış arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamış ve deneyim ataleti boyutunun girişimci davranış üzerindeki değişimi açıklamadığı tespit edilmiştir. Araştırma bulguları literatürde yer alan çalışmalar ile paralellik göstermektedir (Çavuş vd., 2014: 46-47; Shalika vd., 2011: 1211-1212). Fakat öğrenme ataleti ve örgütsel öğrenmenin boyutları arasında yer alan bilginin dışsal ve içsel edinimi gibi faktörlerin girişimci davranış üzerindeki değişimi açıkladığı görülmüştür.

İş yaşamında yöneticilerin sıklıkla karşılaştıkları karmaşık problemlere uygun çözümler getirebilmeleri ve doğru kararlar verme becerilerini arttırabilmeleri için gerekli olan en önemli önkoşul belirsizliğin mümkün olduğu kadar giderilmesi notasıdır. Bu durum ise güvenilir, zamanlı, konu ile ilgili ve doğru bilgiye etkin bir maliyetle ulaşılabildiği ölçüde mümkün olmaktadır. Bilgiye ulaşmak için kullanılan en etkili yol olan öğrenme, en temel anlamda, yöneticilerin gün içinde karşılaştıkları farklı olaylara verdikleri reaksiyonlar bütünü olarak ele alınabilir. Yöneticilerin, farklı olaylar karşısında verdikleri tepkilerde değişebileceği için olaylar karşısındaki çıkarımları da farklılık gösterir. Bu noktada bireylerin yada yöneticilerin geçmiş bilgi ve deneyimlerine güvenerek bunları yeterli görmesi

öğrenmeyi ve farklı çözüm yolları kullanarak problemlere yeni yaklaşımlar getirmelerini engellemektedir.

Örgütlerde bilginin dışsal ve içsel edinimi müşteriler, tedarikçiler, işletme içi süreçler, iş yapış şekilleri, yeni teknolojiler ve ekonomik koşullar hakkında çok sayıda farklı kaynaktan bilgi elde etmeyi ifade etmektedir. Örgütün içinde bulunduğu ve örgüt faaliyetlerini doğrudan etkileyen çevresel değişkenler hakkında zamanlı, güncel ve doğru bilginin işgörenler tarafından elde edilmesi, işletme süreçleri ve ürünler hakkında yeni fikirlerin üretilmesi, çevresel fırsat ve tehditlerin analizi gibi girişimci davranış biçimlerine doğrudan etki etmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgün, A. E., Keskin H. & Günsel A. (2009). Bilgi Yönetimi ve Öğrenen Örgütler, Eflatun Yayınevi, Ankara.
- Akkoç, İ., Turunç, Ö. & Çalışkan, A. (2012). Gelişim ve Rasyonel Alt Kültürlerinin Girişimci Davranışa Etkisi: Algılanan Çevresel Belirsizliğin Aracılık Rolü, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dergisi, 12 (4), 65-84.
- Akpınar, A. T. (2007). *Örgütsel Öğrenme ile Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki: Türkiye Otomotiv Lastik Üretimi Sektöründe Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Antoncic, B. & Hisrich, R.D. (2001). Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation, Journal of Business Venturing, 16, 495–527.
- Arikboğan, Ş. (2003). *Entelektüel Sermaye*, Derin Yayınları, İstanbul.
- Atılğan, D. (2009). Bilgi Yönetimi Kavramı ve Gelişimi, Türk Kütüphaneciliği, 23 (1), 201-212.
- Barrett M., Cappelman S., Shoib G. & Walsham, G. (2004). Learning in Knowledge Communities: Managing Technology and Context, European Management Journal, 22(1), 1-11.
- Barutçugil, İ. (2002). Bilgi Yönetimi, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti, İstanbul.
- Bhatt, G. (2002). Managing Strategies for Individual Knowledge and Organizational Knowledge, Journal of Knowledge Management, 6 (1), 31-39.
- Caldwell, D.F. & O'reilly, C. (2003). The Determinants Of Team-Based Innovation In Organizations, Small Group Research, 34 (4), 497-517.
- Chua, A. (2002). Taxonomy of Organizational Knowledge, Singapore Management Review, 24 (2), 70-75.

- Clarke, T. & Rollo, C. (2001). Corporate Initiatives in Knowledge Management, Education + Training, 43 (4/5), 206-214.
- Covin, J.G., & Slevin, D.P. (1991). A Conceptual Model of Entrepreneurship As Firm Behavior, Entrepreneurship Theory and Practice, 16 (1), 7–25.
- Çalışkan, A. & Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9 (1), 1-28.
- Çavuş, M. F., Koç, M. & Aksoy, A. (2014). Are The People Restricted By Knowledge Inertia?, International Review of Management and Marketing 4(1), 42-48.
- Davenport, T.H. & Prusak, L. (2001). İş Dünyasında Bilgi Yönetimi, Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic. Ltd. Şti, İstanbul.
- Demirci, A. E. (2013). Strategic Representation Of An Abstract Reality: Spiraling Relations Between Organizational Culture And Innovativeness, Journal Of Management And Strategy, 4 (3), 39-55.
- Freel, M.S. (2005). Perceived Enviromental Uncertainty and Innovation in Small Firms, Small Business Economics, 25, 49-64. doi: 10.1007/s11187-005-4257-9.
- Glisby, M. & N. Holden (2003). Contextual Constraints in Knowledge Management Theory: The Cultural Embeddedness of Nonaka's Knowledge-creating Company. Knowledge and Process Management, 10 (1), 29-36.
- Gürel, G. (2011). Örgütsel Öğrenme, Dönüşümcü Liderlik, Pazar Yönlendirmesi ve Örgütsel İnovasyonun Firma Performansı Üzerine Etkilerinin Analizi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi/Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hayton, J.C. & Kelley, D.J. (2006). A Competency-Based Framework For Promoting Corporate Entrepreneurship, Human Resource Management, 45(3), 407–427.
- Herrgard, T. H. (2000). Difficulties in Diffusion of Tacit Knowledge in Organizations, Journal of Intellectual Capital, 1 (4), 357 – 365.
- Herschel, R. & Yermish, I. (2009). Knowledge Management in Business Intelligence, Knowledge Management and Organizational Learning, 4 (2), 131-143. doi: 10.1007/978-1-4419-0011-1_9.

- Hofsten, C., Vishton, P., Spelke, E. S., Feng, Q. & Rosander, K. (1998). Predictive Action in Infancy: Tracking and Reaching for Moving Objects, *Cognition*, 67, 255-285.
- Huber, G. P. (1991). Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures, *Organization Science*, 2 (1), 88-115.
- Huff, J.O., Huff, A.S. & Thomas, H. (1992). Strategic Renewal and The Interaction of Cumulative Stress and Inertia. *Strategic Management Journal* 13, 55–72.
- Hughes, P. & Morgan R.E. (2007). A Resource-Advantage Perspective of Product-Market Strategy Performance and Strategic Capital in High Technology Firms. *Industrial Marketing and Management*, 36(4), 503–517.
- İlter, B. (2008). *Girişimcilik Sürecinde Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunların Analizi: Kagider Örneği*, Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- İpçioğlu, İ. (2004). İşletmelerde Liderlik ve Örgüt Kültürünün Bilgi Yönetimine Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Kalkan, V.D. (2006). Örgütsel Öğrenme ve Bilgi Yönetimi; Kesişim ve Ayrışma Noktaları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(16), 22-36, Erişim 16.12.2014.
- Kavcic, V., Krar, F. J. & Doty, R. W. (1999). Temporal Cost of Switching Between Kinds of Visual Stimulu in a Memory Task, *Cognitive Brain Research*, 9 (2), 199-203.
- Knight, G. (1997). Cross-Cultural Reliability And Validity A Scale To Measure Firm Entrepreneurial Orientation, *Journal of Business Venturing*, 12 (3), 213–225.
- Koç, U. (2009). Örgütsel Öğrenme: Tanımı, Yakın Terimler Arasındaki Kavramsal Ayrımlar ve Davranışsal Yaklaşım, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 11(1), 151- 165.
- Liao, S. H. (2002). Problem Solving and Knowledge Inertia, *Expert Systems with Applications*, 22 (1), 21-31.
- Liao, S. H., Fei, W. C. H., & Liu, C. H. T. (2008). Relationship Between Knowledge Inertia, Organizational Learning and Organization Innovation, *Technovation*, 28 (4), 183-195.
- Lopez, S. P., Peon, J. M. M. & Ordas, C. J. V. (2005). Human Resource Practices, Organizational Learning and Business Performance, *Human Resource*

- Development International, 8 (2), 147-164, doi: 10.1080/13678860500100103.
- Nonaka, I. & Konno, N. (1998). The Concept of “BA”: Building a Foundation For Knowledge Creation, *California Management Review*, 40 (3), 40-54.
- Panayides, P. M. (2007). The Impact of Organizational Learning on Relationship Orientation, Logistics Service Effectiveness and Performance, *Industrial Marketing Management*, (36) 1, 68-80.
- Pearce, J. A., Kramer, T. R. & Robbins, D. K. (1997). Effects of managers' entrepreneurial behavior on subordinates, *Journal of Business Venturing*, 12 (2), 147 – 160, doi:10.1016/S0883-9026(96)00066-3.
- Polanyi, M. (1958). *Personal Knowledge: Towards a Post-Critical Philosophy*, University of Chicago Press, Chicago.
- Ramona, D. (1999). Mining Intellectual Capital, *Management Accounting*, 81 (4), 42-46.
- Shalika, S. & Nikou, S. H. (2011). A Review on the Impact of Knowledge Stagnation on Organization, 3rd International Conference on Machine Learning and Computing, Singapore, 479-482.
- Shalika, S., Lahoutpour, N. & Rahman, A. B. A. (2011). The Study on the Impact of Knowledge Inertia on Organization, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5 (10), 1207-1213.
- Soysal, A. (2010). Atalet: Etkin Yönetim İçin Kişisel ve Örgütsel Düzeyde Bir Analiz, *Çimento İşveren*, Mayıs, 16-26.
- Türk, M. (2003). *Küreselleşme Sürecinde İşletmelerde Bilgi Yönetimi*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Ussahawanitchakit, P. (2011). Moderating Effects of Environment on The Strategic Leadership, Organizational Learning, Innovation, and Performance Relationships, *Journal of International Business and Economics*, 11 (2), 45-55.
- West, M. A. & Farr, J. L. (1989). Innovation at Work: Psychological Perspectives, *Social Behavior*, 4 (1), 15–30.
- Yahya, S. & Goh, W. K. (2002). Managing Human Resources Toward Achieving Knowledge Management, *Journal of Knowledge Management*, 6 (5), 457-468.
- Yeniçeri, Ö. & İnce, M. (2005). *Bilgi Yönetim Stratejileri ve Girişimcilik*, IQ Kültür Sanat Yayıncılık, İstanbul.

- Yuan, F. & Woodman R. W. (2010). Innovative Behavior in The Workplace: The Role Of Performance and Image Outcome Expectations, *Academy Of Management Journal*, 53 (2), 323-342.
- Zaim, H. & Seçgin, G. (2012). Bilgi Yönetiminde Bilgi Dönüştürme ve SECI Modeli: Hizmet Sektöründe Bir Alan Araştırması, *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 41 (1), 1-12.
- Zaim, H. (2005). Bilginin Artan Önemi ve Bilgi Yönetimi, İşaret Yayınları, İstanbul.
- Zampetakis, L. A., Beldekos, P. & Moustakis, V. S. (2009). “Day-To-Day” Entrepreneurship Within Organisations: The Role of Trait Emotional Intelligence and Perceived Organisational Support, *European Management Journal*, 27 (3), 165– 175, doi: 10.1016/j.emj.2008.08.003.

BİLGİ ATALETİ VE ÖRGÜTSEL ÖĞRENMENİN GİRİŞİMCİ DAVRANIŞ ÜZERİNE OLAN ETKİSİ:
OSMANİYE İLİ ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA



BEU. SBE. Derg.
Cilt:4 Sayı:2 Aralık 2015

İLKOKUL ÖĞRENCİLERİNİN OKULA SOSYAL UYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Abdullah İŞIKLAR* - Mehmet BİLGİN** – Mehtap BİLGİN***

Özet

Bu çalışmanın amacı, ilkokulda öğrenim gören öğrencilerin sosyal uyum düzeylerini, cinsiyet, aile geliri ve süreğen hastalığa sahip olup olmama değişkenleri açısından incelemektir. İlişkisel tarama modelinde yürütülen araştırmaya Kayseri İli Melikgazi İlçesinde 2014-2015 eğitim öğretim yılında 198 kız, 220 erkek olmak üzere toplam 418 ilkokul öğrencisi katılmıştır. Araştırma verileri “Okul Sosyal Davranış Ölçeği (OSDÖ) A-B Formu” kullanılarak elde edilmiştir. Verilerinin analizinde ise t testi ve F testi (Tek Yönlü Varyans Analizi) kullanılmıştır. Verilerin analizi sonucunda, cinsiyet değişkenine göre, kızların sosyal uyum düzeylerinin erkeklerin sosyal uyum düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğrencilerin aile gelir düzeylerine göre, gelir düzeyleri yükseldikçe sosyal uyum düzeylerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerden süreğen hastalığa sahip olanların, süreğen hastalığa sahip olmayanlara göre sosyal uyum düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen bu bulgular literatür ışığında yorumlanarak tartışılmış ve araştırmadan elde edilen sonuçlara göre önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Okula sosyal uyum, uyum, sosyal beceriler

A STUDY OF PRIMARY SCHOOL STUDENTS' SOCIAL LEVELS OF ADAPTATION TO SCHOOL

Abstract

The purpose of this study is to investigate the social adaptation levels of students attending primary school in terms of the variables gender, family income and whether to have a chronic disease. A total of 418 primary school students, 198 girls and 220 boys participated in the study in the district of Melikgazi, Kayseri, which was conducted by the correlational survey method. The data of the research were obtained by using the “School Social Behavior Scale (SSBS) A-B Form.” In the analysis of the data, the t-test and F test

* Doç.Dr., Erciyes Üniversitesi Öğretim Üyesi, pskapo@hotmail.com

** MEB Öğretmen

*** MEB Öğretmen

(One Way ANOVA) were used. As a result of the analysis of the data, the girls' levels of social adaptation were found to be higher than those of the boys. As the level of family income increases, the students' levels of social adaptation increase as well. It was concluded that the students who have a chronic disease had a lower level of social adaptation than those who do not have a chronic disease. The findings were discussed in the light of the relevant literature and suggestions were made by the results obtained from the research.

Keywords: Social adaptation to school, adaptation, social skills

GİRİŞ

İlkokul, bireylerin akademik ve sosyal yaşamları boyunca kullanacakları bilgi ve becerilerin temellerinin atıldığı dönem olması nedeniyle kritik bir öneme sahiptir (Temur, Özyeğit, Divrenge, Özkara ve Ayyıldız, 2012). Çoğu kültürde okul, çocukların hemen hepsinin yaşadığı son derece önemli mikro sistemlerden biridir. Birçok ülkede çocuklar okula 5 ile 7 yaşlarında gitmeye başlarlar (Bee ve Boyd, 2009). Çocukların okula uyum sağlamalarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar arasında çocuk özellikleri (örneğin bilişsel hazırlık, dil becerileri ve mizaç özellikleri); okul ortamı (örneğin öğretmen-çocuk ilişkisi) ve cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik durum gibi özellikler olduğu belirtilmektedir (Birch ve Ladd, 1997; Chavajay ve Rogoff, 2002; McDermott, 1997; Rimm-Kaufman ve Pianta, 2000). Okula uyumu şekillendiren değişkenlerden biri de akran ilişkileridir (Betts, Rotenberg ve Trueman, 2009). Akran ilişkilerinin farklı boyutları (saldırganlık, şiddete maruz kalma, sevilmeme v.b.) çocukların uyum düzeylerini azaltabilmektedir (Estell, Jones, Pearl, Van Acker, Farmer, ve Rodkin, 2008; Klima ve Repetti, 2008; Ladd, 2006). Okula başladığında olumsuz akran ilişkileri geliştiren, sosyal becerilerden yoksun olan çocukların, çocukluk ve hatta ergenlik boyunca akran reddi, iletişim problemleri ve akademik başarısızlık yasayabildikleri belirlenmiştir (Leve, Fisher ve DeGarmo, 2007).

İlkokul dönemi (6-12yaş) öğrencilerinin gelişim özellikleri incelendiğinde; mantıksal düşünme, zaman, boyut gibi kavramların yerleştiği ve dil gelişiminin hızlandığı bir dönem olarak görülmektedir. Piaget'e göre somut işlemler dönemi olarak bu süreç tanımlanmaktadır. Somut işlemler döneminde çocuklar bilişsel yeterlilik bakımından çok hızlı gelişme ve değişme gösterirler. İlkokul dönemindeki çocuklar, tersine çevirebilme ve korunum ilkesi ile ilgili bir sorulara cevap verebilmektedirler. Nesnelere fiziksel yapıları, mekan konumları, miktar, hacim ve sayı gibi özelliklerinde değişme olup olmayacağı konusunda yorum yapabilecek gelişim düzeyine ulaşmaktadırlar. Algılanan görüntüye göre değil, gerçeği anlayarak tepkide bulunurlar (San Bayhan ve Artan, 2004). İlkokullardaki çocuklar öğrendikleri bir kavramı ya da ilkeyi karşılaştıkları yeni bir duruma genelleştirme konusunda başarılı olurlar (Bee ve Boyd, 2009).

Ericsson'a göre ilkokul çağındaki çocuklar başarılı olmaya karşı aşağılık duygusu evresindedir. Bu yüzden çocukların evde anne ve baba okulda ise öğretmenler tarafından başarıya doğru motive edilmesi gerekmektedir. Başarıya motive edilmeyen çocuklarda ise aşağılık duygusu gelişmektedir (Bee ve Boyd, 2009). Anne ve babalar okul etkinliklerine katılıyorsa ve ev ödevlerini denetliyorsa

çocuklar daha güçlü motive olurlar, kendilerini yeterli hissederler ve okula daha iyi uyum sağlarlar. Freud ise, bu yaş grubu çocukların Latent (gizil) dönemde olduklarını ve dönemdeki çocuğun haz veren ve doyum sağlayan ihtiyaçların giderilmesi gerektiğini vurgulamış eğer bu ihtiyaçlar karşılanmazsa çocuğun kişilik gelişimi olumsuz yönde etkileyeceğini belirtmiştir (Bacanlı, 2011).

İlkokullarda, çocukların toplumsal bilinci gelişmiş kendilerine yeten ve insanlığa yararlı birer birey olmaları için, önündeki engeller giderilmeye çalışılmaktadır (Yavuzer, 2009). Sosyal ve duygusal ihtiyaçları karşılanan çocuklar, okuma yazmayı daha çabuk öğrendikleri ve akademik hayatlarının daha uzun sürdüğü belirtilmiştir (Bee ve Boyd, 2009; Grolnick ve Slowiaczek, 1994; Reynolds ve Bezruczko, 1993). Sosyal ve duygusal ihtiyaçları karşılanan çocuklar, hevesli, yeni şeylere ilgili, neşeli ve yumuşak başlı çocukların okulun ilk yıllarında, içine kapanık, huysuz ya da sinirli çocuklara oranla, daha başarılı oldukları görülmüştür (Entwisle ve Dauber, 1993).

Diğer taraftan, okula eksik ve yetersiz becerilerle gelen çocukların, okulda daha az öğrendikleri ve okul hayatları boyunca başarı çizgilerinin daha yavaş olduğu belirtilmiştir. Bu durum ancak anne-baba ve öğretmen ilgisi ile olumluya çevrilebilmektedir (Pianta, Steinberg ve Rollins, 1995). Bunun yanı sıra çocukluk çağında yeterince gelişmemiş sosyal yeterliliğin ileri ki yıllara yansıyan, çocukluk çağı suçluluğu, zihinsel gelişimde problem ve olumsuz sosyal davranışların ortaya çıkması gibi birçok olumsuz sonuçları olduğu belirlenmiştir (Dodge, Coie ve Brakke, 1982; Loeber, 1985).

Bazı araştırmacılar ise, çocuğun cinsiyetinin okul başarısı ve okula uyumda önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir. Kız çocuklarının akademik başarıları ve uyum düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu belirtmişlerdir (Hooper, Burchinal, Roberts, Zeisel ve Neebe, 1998). Yaş okula uyumda etkili olabilecek bir diğer faktördür. Yapılan araştırmalar çocukların yaşları büyüdükçe davranış problemlerinin azaldığı, akran ilişkilerinin, sosyal becerilerinin ve okula uyumlarının arttığını ortaya koymuştur (Campbell, 2006; Vandell, Nenide ve Winkle, 2006).

Birçok araştırmacı, ilkokullardaki çocukların, akranlarıyla ilişkileri, boş zaman değerlendirmeleri ve teneffüslerde ki sosyal uyum geliştirmeye yönelik çabalarını onların gelişimine katkılarının önemini vurgulamışlardır (Asher ve Taylor, 1981; Choi ve Kim 2003; Connolly, 1983; Merrell, 1993). Olumsuz sosyal davranışlar ise; uygun sosyalleşmeyi engelleyen ve olumsuz sosyalleşmeye sebep olan (akranları reddetme ve anlaşamama gibi) davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Choi ve Kim 2003; Merrel, 1993). Duygusal anlamda sıkıntı yaşayan çocuklar, akranları ve öğretmenleriyle başarılı bir ilişki kurma ve sürdürme becerisinden yoksundurlar (Gresham, 1997; Asher ve Taylor, 1981). Sosyal yeterlilik, çocuğu sosyal hayata işlevsel bir biçimde adapte edebilecek bir dizi davranış olarak görülmektedir.

Bu araştırmada ise, ilkokulda okuyan öğrencilerin okul sosyal uyum düzeylerinin, cinsiyet, aile gelir düzeyi ve süreğen bir hastalık yaşayıp

yaşamaması değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1.İlkokulda okuyan öğrencilerin okul sosyal uyum düzeyi cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

2. İlkokulda okuyan öğrencilerin okul sosyal uyum düzeyi ailenin gelir düzeyi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

3. İlkokulda okuyan öğrencilerin okul sosyal uyum düzeyi süregen bir hastalık değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, ilkokullarda okuyan öğrencilerin okula sosyal uyum düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir(Karasar, 2007).

Evren ve örneklem

Araştırmanın evreni Kayseri ili Melikgazi ilçesinde ilkokula devam eden öğrencilerden oluşmuştur. Araştırmanın örnekleminde, tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma, Ş.J.K.Er Hacı Aydınca İlkokulu, Ayşe Ahmet İnci İlkokulu, 80.Yıl Cumhuriyet İlkokulu, Mustafa Kemal İlkokulu ve Mehmet Mihraboğlu ilkokuldan yaş aralığı 6-12 olan 198 kız, 220 erkek öğrenci olmak üzere toplam 418 ilkokul öğrencisi oluşturmuştur. Öğrencilerin sosyal uyumlarını belirlemek için 29 sınıf öğretmeninden öğrencilerine ilişkin“Okul Sosyal Davranış Ölçeği’ni” doldurmaları sağlanmıştır.

Veri Toplama Araçları

1-Kişisel Bilgi Formu:

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri, gelir düzeyleri ve öğrencilerin süregen hastalığı olup olmama durumlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2-Okul Sosyal Davranış Ölçeği:

Okul Sosyal Davranış Ölçekleri (School Social Behavior Scales), sınıf öğretmenleri veya okuldaki diğer öğretmenlerin, okul öncesi ve ilköğretim çağındaki öğrencilerini teker teker değerlendirebilmelerine olanak sağlayacak şekilde beşli Likert modeline uygun olarak Merrell (1993) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekler toplam 65 maddeden oluşmaktadır. A Formu: Sosyal Yeterlilik ve B Formu: Olumsuz Sosyal Davranışlar olmak üzere 2 formdan

oluşmaktadır. Sosyal Yeterlilik Ölçeği'nde; Kişiler Arası İlişkiler (14 madde), Özdenetim Becerisi (10 madde) ve Akademik Beceriler (8 madde) olmak üzere üç alt ölçekte toplanan 32 madde yer almaktadır. Olumsuz Sosyal Ölçeği'nde ise; Saldırgan Sinirli (14 madde), Antisosyal-Agresif (10 madde), Yıkıcı-Talepkar (9 madde) olmak üzere üç alt ölçekte toplanan 33 maddeden oluşmaktadır. Merrell (1993) tarafından geliştirilen Okul Sosyal Davranış Ölçeği 'nin Türkçe 'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını Yüksel (2009) yapmıştır.

Okul Sosyal Davranış Ölçeği'nin Sosyal Yeterlilik Ölçeği'nin korelasyon kat sayılarının ($r = .88$ ve $r = .44$) arasında değiştiği ' Olumsuz Sosyal Ölçeği' nin korelasyon kat sayılarının ise ($r = .92$ ve $r = .48$) arasında değiştiği belirlenmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde ilkokul öğrencilerinin demografik özelliklerinin belirlemek için betimsel analiz, okula yönelik sosyal uyum düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t testi, öğrencilerin aile gelir düzeylerine göre sosyal uyum düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek için F testi ve öğrencilerin süregen bir hastalığa sahip olup olmama durumlarına göre okul sosyal uyumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır.

BULGULAR

İlkokullarda öğrenim gören öğrencilerin cinsiyet, aile gelir düzeyi ve öğrencinin süregen bir hastalığı olup olmama durumuna göre 6 alt boyutu olan Okul Sosyal Uyum Ölçeği uygulanmıştır. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre okula sosyal uyum düzeyleri arasında fark olup olmadığı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. İkokul öğrencilerinin cinsiyetlerine göre sosyal uyum düzeylerinde farklılık olup olmadığına ilişkin t Testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
Kişiler Arası İlişkiler	Kız	198	44,59	18,48	1,627	,104
	Erkek	220	41,64	18,47		
Özdenetim	Kız	198	32,56	13,93	2,127	,034*
	Erkek	220	29,72	13,33		
Akademik	Kız	198	25,56	10,88	1,540	,124
	Erkek	220	23,92	10,84		
Saldırgan Sinirli	Kız	198	33,35	18,53	-1,489	,137
	Erkek	220	36,08	18,78		
Antisosyal-Agresif	Kız	198	24,15	14,24	-1,422	,156
	Erkek	220	26,14	14,30		
Yıkıcı/Talepkar	Kız	198	21,12	11,98	-2,028	,043*
	Erkek	220	23,52	12,17		

* $p < .05$

İlkokul öğrencilerinin Sosyal Uyum Ölçeği'nin cinsiyetlere göre alt boyutları incelendiğinde kız öğrencilerin aritmetik ortalaması ($X = 44,59$), erkek öğrencilerin aritmetik ortalaması ($X = 41,64$) bulunmuştur. Ortalamalar arasında ($t=1,627$ $p>.05$) anlamlı fark bulunamamıştır. Özdenetim alt boyutu incelendiğinde kız öğrencilerin aritmetik ortalaması ($X = 32,56$), erkek öğrencilerin aritmetik ortalaması ($X = 29,72$) bulunmuştur. Ortalamalar arasında ($t=2,127$ $p<.05$) anlamlı bir fark bulunmuştur. Kız öğrencilerin sosyal uyumda özdenetim beceri düzeyleri erkek öğrencilerden daha yüksek bulunmuştur. Akademik alt boyutu incelendiğinde kız öğrencilerin aritmetik ortalaması ($X = 25,56$), erkek öğrencilerin aritmetik ortalaması ($X = 23,92$) bulunmuştur. Ortalamalar arasında ($t=1,540$ $p>.05$) anlamlı fark bulunamamıştır. Saldırganlık alt boyutu incelendiğinde kız öğrencilerin aritmetik ortalaması ($X = 33,35$), erkek öğrencilerin aritmetik ortalaması ($X = 36,08$) bulunmuştur. Ortalamalar arasında ($t= -1,489$ $p>.05$) anlamlı fark bulunamamıştır. Antisosyal alt boyutu incelendiğinde kız öğrencilerin aritmetik ortalaması ($X = 24,15$), erkek öğrencilerin aritmetik ortalaması ($X = 26,14$) bulunmuştur. Ortalamalar arasında ($t= -1,422$ $p>.05$) anlamlı fark bulunamamıştır. Yıkıcı alt boyutu incelendiğinde kız öğrencilerin aritmetik ortalaması ($X = 21,12$), erkek öğrencilerin aritmetik ortalaması ($X = 23,52$) bulunmuştur. Ortalamalar arasında ($t=-2,028$ $p<.05$) anlamlı bir fark bulunmuştur. Erkek öğrencilerin sosyal uyumda yıkıcılık düzeyleri kız öğrencilerden daha yüksek bulunmuştur. İlkokul öğrencilerinin aile gelirlerine göre sosyal uyum düzeylerine ilişkin veriler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. İlkokul öğrencilerinin aile gelirlerine göre sosyal uyum düzeylerinde farklılık olup olmadığına ilişkin F testi sonuçları

BOYUTLAR	GELİR DÜZEYİ	N	X	Ss	F	P
Kişiler Arası İlişkiler	0-950 ₺	144	31,40	14,42	127,997*	,001
	951-2500 ₺	146	40,23	15,41		
	2501 ₺ ve üstü	128	59,32	13,80		
Özdenetim	0-950 ₺	144	23,20	11,90	105,372*	,001
	951-2500 ₺	146	28,82	11,21		
	2501 ₺ ve üstü	128	42,46	10,22		
Akademik	0-950 ₺	144	17,63	8,43	137,839*	,001
	951-2500 ₺	146	23,13	8,69		
	2501 ₺ ve üstü	128	34,44	8,19		
Saldırgan Sinirli	0-950 ₺	144	43,05	18,46	73,283*	,001
	951-2500 ₺	146	39,03	16,63		
	2501 ₺ ve üstü	128	20,65	12,17		
Antisosyal-Agresif	0-950 ₺	144	31,33	14,27	72,668*	,001
	951-2500 ₺	146	28,63	12,91		
	2501 ₺ ve üstü	128	14,39	8,77		
Yıkıcı/ Talepkar	0-950 ₺	144	27,82	12,05	67,893*	,001
	951-2500 ₺	146	24,78	10,79		
	2501 ₺ ve üstü	128	13,53	8,19		

*p<.01

İlkokul öğrencilerinin aile gelirlerine göre Sosyal Uyum Ölçeği'nin alt boyutları incelendiğinde, İlişki, özdenetim, akademik, saldırgan, antisosyal ve yıkıcılık alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İlkokul öğrencilerinin gelir düzeylerine göre farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için anlamlılık analizi yapılmıştır. Tablo 3'de ilkokul öğrencilerinin aile gelirlerine göre farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Tukey Testi ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. İlkokul öğrencilerinin aile gelirlerine göre sosyal uyum düzeylerinde farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığına ilişkin Tukey testi sonuçları

Boyutlar	(I) gelir	(J) gelir	Ortalamalar arasındaki fark (I-J)	SH	Sig.
Kişiler Arası İlişkiler	0-950 ₺	951-2500 ₺	-8,83000*	1,71	,001
		2501 ₺ ve üstü	-27,91059*	1,77	,001
Özdenetim	0-950 ₺	951-2500 ₺	-5,62738*	1,31	,001
		2501 ₺ ve üstü	-19,26736*	1,35	,001
Akademik	0-950 ₺	951-2500 ₺	-5,50504*	,99	,001
		2501 ₺ ve üstü	-16,81337*	1,02	,001
Saldırgan Sınırlı	0-950 ₺	951-2500 ₺	4,02131	1,89	,086
		2501 ₺ ve üstü	22,39931*	1,95	,001
Antisosyal-Agresif	0-950 ₺	951-2500 ₺	2,69635	1,44	,151
		2501 ₺ ve üstü	16,94271*	1,49	,001
Yıkıcı/ Talepkar	0-950 ₺	951-2500 ₺	3,03872*	1,23	,039
		2501 ₺ ve üstü	14,28733*	1,28	,000

*p<.01

İlkokullarda öğrenim gören öğrencilerinin aile gelir düzeylerine göre Sosyal Uyum Ölçeği puanları incelendiğinde, İlişki alt boyutunda aile gelirleri 0-950 TL arası olan çocukların, aile gelir düzeyleri 951-2500 TL ile 2501 ve üstü TL arası olan çocuklara göre sosyal ilişki yaşama biçimleri anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Özdenetim alt boyutunda aile gelirleri 0-950 TL arası olan çocukların, aile gelir düzeyleri 951-2500 TL ile 2501 ve üstü TL arası olan çocuklara göre özdenetim becerileri anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Akademik alt boyutunda aile gelirleri 0-950 TL arası olan çocukların, aile gelir düzeyleri 951-2500 TL ile 2501 ve üstü TL arası olan çocuklara göre akademik başarıları anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Saldırganlık alt boyutunda aile gelirleri 0-950 TL arası olan çocukların, aile gelir düzeyleri 951-2500 TL ile 2501 ve üstü TL arası olan çocuklara göre saldırgan davranışları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Antisosyal alt boyutunda ise aile gelirleri 0-950 TL arası olan çocukların, aile gelir düzeyleri 951-2500 TL ile 2501 ve üstü TL arası olan çocuklara göre antisosyallikleri anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Yıkıcı alt boyutunda ise aile gelirleri 0-950 TL arası olan çocukların, aile gelir düzeyleri 951-2500 TL ile 2501 ve üstü TL arası olan çocuklara göre yıkıcı özellikleri anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Tablo 4'de ilkokul öğrencilerinin sürekli hastalığı olup olmamasına göre sosyal uyum düzeylerinde farklılık olup olmadığını belirlemek için t Testi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 4. İlkokul öğrencilerinin sürekli bir hastalığı olup olmamasına göre sosyal uyum düzeylerinde farklılık olup olmadığına ilişkin t Testi sonuçları

Boyutlar	Sürekli Hastalık	N	X	Ss	t	P
Kişiler Arası İlişkiler	Evet	60	35,23	19,67	-3,579*	,001
	Hayır	358	44,34	18,01		
Özdenetim	Evet	60	24,76	14,06	-3,921*	,001
	Hayır	358	32,12	13,34		
Akademik	Evet	60	20,40	11,20	-3,351*	,001
	Hayır	358	25,42	10,67		
Saldırgan Sınırlı	Evet	60	43,83	19,94	4,125*	,001
	Hayır	358	33,27	18,06		
Antisosyal-Agresif	Evet	60	32,63	15,45	4,448*	,001
	Hayır	358	23,95	13,72		
Yıkıcı/Talepkar	Evet	60	27,50	12,80	3,576*	,001
	Hayır	358	21,53	11,81		

*p<.01

İlkokul öğrencilerinin sürekli hastalığı olup olmama durumlarına göre Sosyal Uyum Ölçeği'nin alt boyutları incelendiğinde İlişki alt boyutunda sürekli hastalığı olan öğrencilerin aritmetik ortalaması (X =35,23), sürekli hastalığı olmayan öğrencilerin aritmetik ortalaması (X =44,34) bulunmuştur. Ortalamalar arasında (t= -3,579 p>.01) anlamlı bir fark bulunmuştur. Sürekli bir hastalığa sahip ilkökul öğrencileri, sürekli bir hastalığı olmayan ilkökul öğrencilerine göre sosyal ilişki kurmakta zorluk yaşadıkları görülmektedir.

Özdenetim alt boyutu incelendiğinde sürekli hastalığı olan öğrencilerin aritmetik ortalaması (X =24,76), sürekli hastalığı olmayan öğrencilerin aritmetik ortalaması (X =32,12) bulunmuştur. Ortalamalar arasında (t= -3,921 p<.01) anlamlı bir fark bulunmuştur. Sürekli bir hastalığa sahip ilkökul öğrencileri, sürekli bir hastalığı olmayan ilkökul öğrencilerine göre özdenetim kurmakta zorluk yaşadıkları görülmektedir.

Akademik alt boyutu incelendiğinde sürekli hastalığı olan öğrencilerin aritmetik ortalaması (X =20,40), sürekli hastalığı olmayan öğrencilerin aritmetik ortalaması (X =25,42) bulunmuştur. Ortalamalar arasında (t= -3,351 p>.01) anlamlı fark bulunmuştur. Sürekli bir hastalığa sahip ilkökul öğrencileri, sürekli bir hastalığı olmayan ilkökul öğrencilerine göre akademik yaşamlarında daha başarısız oldukları görülmektedir.

Saldırganlık alt boyutu incelendiğinde sürekli hastalığı olan öğrencilerin aritmetik ortalaması (X =43,83), sürekli hastalığı olmayan öğrencilerin aritmetik ortalaması (X =33,27) bulunmuştur. Ortalamalar arasında (t= 4,125 p>.01) anlamlı fark bulunmuştur. Sürekli bir hastalığa sahip ilkökul öğrencilerinde, sürekli bir hastalığı olmayan ilkökul öğrencilerine göre saldırganlık davranışları daha fazla görülmektedir.

Antisosyal alt boyutu incelendiğinde sürekli hastalığı olan öğrencilerin aritmetik ortalaması (X =32,63), sürekli hastalığı olmayan öğrencilerin aritmetik ortalaması (X =23,95) bulunmuştur. Ortalamalar arasında (t= 4,448 p>.01) anlamlı

fark bulunmuştur. Sürekli bir hastalığa sahip ilkokul öğrencileri, sürekli bir hastalığı olmayan ilkokul öğrencilerine göre antisosyal davranışlar daha fazla görülmektedir.

Yıkıcı alt boyutu incelendiğinde sürekli hastalığı olan öğrencilerin aritmetik ortalaması ($X = 27,50$), sürekli hastalığı olmayan öğrencilerin aritmetik ortalaması ($X = 21,53$) bulunmuştur. Ortalamalar arasında ($t=3,576$ $p<.01$) anlamlı bir fark bulunmuştur. Sürekli bir hastalığa sahip ilkokul öğrencileri, sürekli bir hastalığı olmayan ilkokul öğrencilerine göre yıkıcı davranışlar daha fazla görülmektedir.

Sosyal uyum ölçeğinin tüm alt boyutlarına bakıldığında sürekli hastalığı olan öğrencilerin, sürekli hastalığı olmayan öğrencilere göre okul sosyal uyum düzeylerinde olumsuz yönde farklılıkları olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA

Araştırma bulguları incelendiğinde, ilkokullarda öğrenim gören kız öğrencilerin Okul Sosyal Davranış ölçeğinin A-Formundaki "Özdenetim" alt boyutunda kız öğrencilerin sosyal ilişkilerde özdenetimleri erkek öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Yapılan araştırmalarda, kız öğrencilerin okula sosyal uyum düzeylerinin, erkek öğrencilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Büyükşahin, 2009; Uz Baş, 2003). Bu araştırmaların sonuçları araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

İlkokullarda öğrenim gören erkek öğrencilerin Okul Sosyal Davranış ölçeğinin B-Formundaki "Yıkıcı-Talepkar" alt boyutunda, kız öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Yapılan araştırmalarla (O'Moore ve Hillery, 1989; Carney ve Merrell, 2001; Jarrett, 2001)' in bulguları ile benzerlik göstermektedir. Araştırmalarda erkek öğrencilerin fiziksel yıkıcılık düzeyleri kız öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Marano (1995) araştırmasında ise, kız çocukların ince ve karmaşık kötülük içeren olumsuz davranışlarının erkek çocuklardan daha fazla başvurdukları belirtmiştir.

İlkokul öğrencilerinin cinsiyetlerine göre saldırganlık düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmalarda erkek öğrencilerin saldırganlık düzeyinin kız öğrencilerden daha yüksek olduğu bulunmuş ve bu sonuçlar araştırmanın bulgusunu desteklememektedir (Shechtman, 2002; Dölek, 2001; Olweus, 2003). İlkokullarda en çok gözlenen saldırganlık ifadesi, kavgaya etme, kavgayı başlatma, kavgayı sürdürme (Öner, 1999) davranışları olduğu belirtilmiştir. İlkokul öğrencilerinin cinsiyetlerine göre antisosyal davranışlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Seven (2007), araştırmasında ise, erkek öğrencilerin daha yüksek düzeyde antisosyal davranış gösterdiğini söylemiştir.

Araştırmanın sosyoekonomik bulguları incelendiğinde, gelir düzeyi düşük ailelerden gelen öğrencilerin sosyal uyum düzeyi düşük, gelir düzeyi yüksek olan ailelerden gelen öğrencilerin ise, sosyal uyum düzeyi yüksek bulunmuştur. Yapılan araştırmalar, bu çalışmanın bulgularını desteklemekte ve sosyoekonomik gelir düzeyi arttıkça sosyal uyum düzeyinin (Uz Baş, 2003) arttığını göstermektedir.

Sosyoekonomik düzeydeki iyileşmenin bireylerin yaşam koşulları, çevre şartları, beslenmeleri, giyimleri gibi yaşam standartlarını artırdığı, böylece sosyal uyumu olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir.

Sosyoekonomik gelir düzeyi çocuğun fiziksel, mental ve sosyal gelişimini sağlıklı biçimde sürdürmesinde engel olmaktadır (Duncan ve Brooks-Gunnj 1997). Sosyoekonomik gelir düzeyi düşük olan ailelerin çocuklarında davranış sorunları ve bilişsel sorunların daha sık olduğu bildirilmektedir (Dodge, Pettit ve Bates 1994); Bolger, Patterson ve Thompson, 1995). Ergenlerle yapılan çalışmalarda da sosyoekonomik gelir düzeyinin düşük olması okul sorunları, uyum bozukluğu, duygusal güçlükler ve yıkıcı davranış bozuklukları ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (Conger, Conger ve Elder, 1993; Hanson, McLanahan ve Thompson, 1997).

Araştırma sonuçlarına göre süregen hastalığı olan öğrencilerin, süregen hastalığı olmayan öğrencilere göre sosyal uyum düzeyleri daha düşük bulunmuştur.

Yapılan başka bir çalışmada ise annelerin değerlendirmesine göre çocukların % 33'ünde uyumsuzluk saptanmıştır (Kaya ve Özel, 2006). Sivas ilinde bir ilköğretim okulunda 6-14 yaş grubundaki çocukların değerlendirildiği bir çalışmada öğretmenlerin değerlendirmesine göre çocukların %27,5'inde, annelerin değerlendirmesine göre % 24,7'sinde ruhsal uyum sorunu belirtilmiştir (Doğan, 1995).

Öy, Rezaki, Başoğlu, Bağçacı ve İlgen'e (1996) göre bir devlet hastanesi çocuk polikliniğine başvuran ilköğretim çağındaki hastaların ruhsal uyumlarını inceledikleri çalışmada çocukların %45'i uyumsuz bulunmuştur.

Süregen hastalığı olan öğrenciler sadece kendileri olumsuz etkilenmemekte aile fertleri de bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Çakan ve Sezer (2010), süregen hastalığı olan çocuklara sahip annelerin tutumları, kaygı düzeyleri ve diğer değişkenler açısından incelenmesi adlı çalışmada, süregen hastalığı olan ve olmayan çocuklara sahip annelerin tutum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu, durumluk kaygı düzeyleri açısından aralarında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Gaffney (1994), yaptığı çalışmada, ailede süregen hastalıklı çocuğun bulunmasının, anne babaların hem hasta, hem de sağlıklı olan çocuğa karşı davranışlarının değişmesine neden olabildiğini bunların sonucunda da gelişim dönemi nedeni ile sorun yaşayan çocukların yaşadığı stresin daha da arttığını tespit etmişlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada cinsiyet faktörüne göre erkek çocuklarının kızlara oranla daha çok davranış problemleri göstermelerinin, aile ve toplumun erkeklik rolüyle ilgili beklentilerinin bir sonucu olduğu tahmin edilmektedir. Erkek çocuklarının aşırı öfke, kavga, yıkıcı davranışlar ve itaatsizlik gibi davranışları kızlara göre daha fazla

göstermelerinin sebebi ise toplumun erkek rolünden şiddet beklentisiyle ilişkili olabileceği düşünülmektedir

Okullarda öğretmenlerin öğrenci gelişimini destekleyerek, çatışma çözme ve öfke kontrolü gibi becerileri kazandırarak, öğrencilerini başarıya güdüleyerek ve davranışlarıyla olumlu model olarak saldırganlık ve şiddeti önlemede etkili olacakları düşünülmektedir.

Araştırmada davranış problemlerinin sosyoekonomik duruma göre farklılaştığı bulgusu, mevcut araştırmalarla paralel olarak görülmektedir. Alt sosyoekonomik düzeyden üst sosyoekonomik düzeye doğru sosyal davranış problemlerinin azalması modern ailelerin geleneksel ailelere oranla çocuklarıyla daha ilgili oldukları ve fiziksel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya daha yatkın olmaları ile ilgili olarak açıklanabilir.

Araştırma bulgularına göre okula sosyal uyumda süreğen hastalığı olan öğrencilerin, süreğen hastalığı olmayan öğrencilere göre sosyal davranış problemleri artmaktadır.

Süreğen hastalıkla ilgili il/ilçe sağlık müdürlükleri ile eşgüdümlü çalışmalar yapılabilir. Süreğen hastalıkla ilgili okul müdürlerine, öğretmenlere, öğrenci velilerine, öğrencilere bilgilendirme seminerleri verilebilir. Okullarda yapılacak planlamalarda süreğen hastalıklı öğrenciler ile ilgili çalışmalar yapılabilir.

Türkiye genelinde okul öncesi eğitime ve ilkokula devam eden öğrencilerle ilgili farklı araştırmalar yapılabilir. Yapılan araştırmaların öğretmenlerle paylaşılması, öğretmenlerin okula uyum konusuna dikkatlerinin çekilmesini sağlayabilmesi adına önem taşımaktadır. Diğer yandan ilkokula devam eden çocukların okula uyum becerilerinin farklı değişkenler açısından araştırılması, okula uyum sürecinin ayrıntılı biçimde incelenmesi için gereklidir.

KAYNAKÇA

- Alexander, K. L., Entwisle, D. R., & Dauber, S. L. (1993). First-grade classroom behavior: Its short-and long-term consequences for school performance. *Child development*, 64(3), 801-814.
- Asher, S. R., & Taylor A. R. (1981). The social outcomes of mainstreaming: Sociometric assessment and beyond. *Exceptional Children Quarterly*, 1, 13-30.
- Bacanlı, H. (2011). *Eğitim psikolojisi*. Pegem Akademi.
- Bee, H. & Boyd, D. (2009). *Çocuk gelişim psikolojisi*. (Çev. Gündüz, O.). İstanbul: Kaknüs Yayınları. (Özgün çalışma, 2007).
- Birch, S. H., & Ladd, G. W. (1997). The teacher-child relationship and children's early school adjustment. *Journal of school psychology*, 35(1), 61-79.
- Bolger, K., Petterson E. & C. J., Thompson, W. W. (1995) Psychosocial adjustment among children experiencing persistent and intermident family economic hardship. *Child Development*. 66; 1107- 1129.
- Büyükaşahin, G. (2009). “Boşanmış ve Boşanmamış (Tam) Ailelerden Gelen 11-13 Yaş Arası Çocukların Anne Baba Tutumlarını Algılama Biçimlerinin Sosyal Uyum Düzeyleri ile İlişkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Campbell, S.B. (2006). *Maladjustment in preschool children: A developmental psychopathology perspective*. In McCartney, K., & Philips, D. (Eds.), *Blackwell handbook of early childhood development*, (pp. 358- 377). Malden, MA: Blackwell.
- Carney, A. G. & Merrell, K. W. (2001). Bullying in schools: Perspectives on understanding and preventing an international problem. *School Psychology International*, 22, 364-382.
- Chavajay, P., & Rogoff, B. (2002). Schooling and traditional collaborative social organization of problem solving by Mayan mothers and children. *Developmental Psychology*, 38(1), 55-61.
- Choi, D. H., & Kim, J. (2003). Practicing social skills training for young children with low peer acceptance: A cognitive-social learning model. *Early Childhood Education Journal*, 31, 41-46.
- Conger, R. D., Conger, K. J., & Elder, G. H. (1993) Family economic stress and adjustment of early adolescent girls. *Develop. Psychol.* 29; 206-219.
- Connolly, J. (1983). A review of sociometric procedures in the assessment of social competence in children. *Applied Research in Mental Retardation*, 4, 316-317.
- Çakan, P., ve Sezer, Ö. Süreğen Hastalığı Olan Çocuklara Sahip Annelerin Tutumları, Kaygı Düzeyleri ve Diğer Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Journal of Social Science*, 161.

- Dodge, K. A., Pettit, G. S., & Bates, J. E. (1994). Socialization mediators of the relation between socioeconomic status and child conduct problems. *Child Development*, 65; 649-665.
- Dodge, K., Coie, J., & Brakke, N. (1982). Behavior patterns of socially rejected and neglected adolescents: The roles of social approach and aggression. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 10, 389-410.
- Dölek, N. (2001). İlk ve orta öğretim okullarındaki öğrenciler arasında zorba davranışların incelenmesi ve zorbalığı önleme tutumu geliştirilmesi programının etkisinin araştırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Duncan, G. J., & Brooks-Gunn, J. (1997). *Consequences of growing up poor*. New York, Russell Sage Foundation.
- Estell, D. B., Jones, M. H., Pearl, R., Van Acker, R., Farmer, T. W., & Rodkin, P. C. (2008). Peer groups, popularity, and social preference. *Journal of Learning Disabilities*, 41(1), 5-14.
- Gaffney, K. F. (1994). New Focus for Family Assessment. *Pediatric Nursing*, 20, 36-38.
- Gresham, F. (1997). Social competence and students with behavior disorders: Where we've been, where we are, and where we should go. *Education and Treatment of Children*, 20(3), 233-250
- Grolnick, W. S., & Slowiaczek, M. L. (1994). Parents' involvement in children's schooling: A multidimensional conceptualization and motivational model. *Child development*, 65(1), 237-252.
- Hanson, T. L., McLanahan, S., & Thompson, E. (1997). Economic resources parental practices and children well being G. Durcan, J. Brooks, Gun, (eds), *Consequences of growing up poor*, New York, p. 191-238.
- Hooper, S. R., Burchinal, M. R., Roberts, J. E., Zeisel, S., & Neebe, E. C. (1998). Social and family risk factors for infant development at one year: An application of the cumulative risk model. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 19(1), 85-96.
- Karasar, N. (2007). Bilimsel araştırma yöntemi, (17. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaya, M., Özel Özcan, Ö., ve Kaya, B. (2006) Malatya İl Merkezinde Farklı sosyoekonomik koşullardaki iki ilköğretim okulu öğrencilerinde ruhsal uyum taraması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7; 157-161.
- Klima, T., & Repetti, R. L. (2008). Children's peer relations and their psychological adjustment. *Merril-Palmer Quarterly*, 54(2), 151-178.
- Ladd, G. W. (2006). Peer rejection, aggressive or withdrawn behavior, and psychological maladjustment from ages 5 to 12: An examination of four predictive models. *Child Development*, 77(4), 822-846.
- Leve, L. D., Fisher, P. A., & DeGarmo, D. S. (2007). Peer relations at school entry. *Merril-Palmer Quarterly*, 53(4), 557-577.

- Loeber, R. (1985). Patterns of development of antisocial behavior. *Annals of Child Development*, 2, 77-116.
- Marano, H. E. (1995). Big bad bully. *Psychology Today*, 28(5), 50-68.
- McDermott, K. B. (1997). Priming on perceptual implicit memory tests can be achieved through presentation of associates. *Psychonomic Bulletin & Review*, 4(4), 582-586.
- Merrell, K. W. (1993). Using Behavior Rating Scales to Assess Social Skills and Antisocial Behavior in School Settings: Development of the School Social Behavior Scales. *School Psychology Review* 22(1), 115-134
- O'Moore, A. M. & Hillery, B. (1989). Bullying in Dublin schools. *Irish Journal of Psychology*, 10(3), 426-441.
- Olweus, D. (2003). A profile of bullying at school. *Educational Leadership*, 60(6), 12-17.
- Öner, U. (1999). Çatışma Çözme ve Arabuluculuk Eğitimi, (Ed: Y. Kuzgun) *İlköğretimde Rehberlik*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Öy, B., Rezaki, B., Başoğlu N., Bağcaçı A., ve İlgen R. (1995). Çocuk ve ergenlerde depresyon epidemiyolojisi ve risk etmenleri ile ilişkisi. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*; 2 (1): 40-44.
- Pianta, R. C., & Steinberg, M. A. Rollins, K (1995). The first two years of school: Teacher-child relationships and deflections in children's classroom adjustment. *Development and Psychopathology*, 7, 297-312.
- Reynolds, A. J., & Bezruczko, N. (1993). School adjustment of children at risk through fourth grade. *Merrill-Palmer Quarterly* (1982-), 457-480.
- Rimm-Kaufman, S. E., & Pianta, R. C. (2000). An ecological perspective on the transition to kindergarten: A theoretical framework to guide empirical research. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 21(5), 491-511.
- San Bayhan, P., ve Artan, İ. (2004). *Çocuk gelişimi ve eğitimi*. Ankara: Morpa Kültür Yayınları.
- Seven, S. (2007). Ailesel faktörlerin altı yaş çocuklarının sosyal davranış problemlerine etkisi, *Educational Administration: Theory and Practice Summer*, 51, 477-499.
- Shechtman, Z. (2002). Cognitive and affective empathy in aggressive boys: Implications for counseling, *International Journal for The Advancement of Counselling*, 24, 211-222.
- Temur, D. Ö., Özyeğit, D., Divrenge, M., Özkara, M., ve Ayyıldız, Y. (2012). *Uyum ve hazırlık çalışmaları öğretmen kitabı ilkokul birinci sınıf*. (Birincibaskı). Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Matbaası.
- Uz Baş, Aslı. 2003. " İlköğretim 4. ve 5. Sınıflarda Okuyan Öğrencilerin Sosyal Becerileri ve Okul Uyumunu ile Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

- Vandell, D.L., Nenide, L., & Winkle, S.J.V. (2006). *Peer relationships in early childhood*. In McCartney, K., & Philips, D. (Eds.), *Blackwell handbook of early childhood development* (pp. 455- 470). Malden, MA: Blackwell.
- Yavuzer, H. (2009). *Bedensel, zihinsel ve sosyal gelişimiyle çocuğunun ilk 6 yılı* (24. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yukay-Yüksel, M. (2009). Okul Sosyal Davranış Ölçeklerinin (OSDÖ) Türkçeye Uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice* 9 (3) 1605-1650



BEU. SBE. Derg.

Cilt:4 Sayı:2 Aralık 2015

ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE OKUL MÜDÜRÜNE GÜVENİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE LİDER- ÜYE ETKİLEŞİMİNİN ARACI ROLÜ

Serkan GÖKALP* - Oğuz KAYA** - Abdurrahman ANGAY*** - Fahrettin
AKGÜN****

Özet

Bu araştırmanın amacı, lise öğretmenlerinin okul müdürlerine güven düzeylerinin lise öğretmenlerinin iş tatminine etkisini araştırmak ve bu etkide lider-üye etkileşiminin aracı rolünü analiz etmektir. Bu kapsamda, Mersin İlinde liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde çalışma yapılmıştır. Araştırma deseni olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu çalışmada var olan çalışma evreninden basit seçkisiz örnekleme yoluyla seçilen 291 kişi araştırmanın örneklem grubunu oluşturmuştur. Yöneticiye Güven Ölçeği, Minnesota Tatmin Ölçeği ve Çok Boyutlu Lider-Üye Etkileşimi 12 Ölçeği ölçme araçları olarak kullanılmıştır. Veriler hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Bu araştırma sonucunda, öğretmenlerin okul müdürlerine duydukları güven ve okul müdürü ile öğretmen arasındaki lider-üye etkileşiminin, öğretmenlerin iş tatminini anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Öğretmenlerin müdürlere duydukları güvenin, öğretmenlerin iş tatmini yordamasında müdürler ile öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşim düzeylerinin aracılık etkisiyle ilgili analizlerin sonuçlarına bakıldığında, müdürler ile öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşiminin kısmi ara yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma bulgularına dayalı olarak okul müdürlerine örgütsel davranış, insan ilişkileri, insan psikolojisi, insan kaynakları yönetimi konularında hizmet içi eğitim verilmesi; müdür olmak isteyen öğretmenlerin, insan ilişkileri bilgisini ve ruh sağlığını ölçen psikometrik testlerden geçirilmesi ve bu testlerden başarılı olanların müdür yapılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: okul müdürüne güven, lider-üye etkileşimi, iş tatmini, aracılık etkisi

* Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ekonomisi Doktora Öğrencisi, Zirve Üniversitesi-
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, ser119119@hotmail.com

** Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ekonomisi Doktora Öğrencisi, Zirve Üniversitesi-
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, kayaoğuz@gmail.com

*** Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ekonomisi Doktora Öğrencisi, Zirve Üniversitesi-
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

**** Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ekonomisi Doktora Öğrencisi, Zirve Üniversitesi-
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

THE MEDIATING ROLE OF LEADER-MEMBER EXCHANGE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN TRUST IN SCHOOL PRINCIPALS AND JOB SATISFACTION ACCORDING TO THE TEACHERS' PERCEPTIONS

Abstract

This study aims to examine the effects of the teachers' feeling of trust in the school principals on job satisfaction and to analyze the mediating role of leader-member interaction in this effect. In that context, a research has been conducted on the teachers working in high schools in Mersin. As a research design, correlational survey design has been used. The sample group of the research consists of 291 people who have been selected by means of simple random sampling. Minnesota Satisfaction Questionnaire, Scale of Trust towards the Manager, Scale of Multidimensional Leader-Member Exchange 12 have been used as scales. Data have been analyzed by hierarchical multiple linear regression method. Findings of this study indicate that teachers' feeling of trust in the school principals and the leader-member interaction between school principals and teachers significantly predict teachers' job satisfaction. The results of the mediation tests show that the leader-member interaction between school principals and teachers is a partial mediator of the relationship between the teachers' feeling of trust in the school principals and teachers' job satisfaction levels. Based on the findings of the research, it has been suggested that the school principals should be provided with in-service training related to organizational behaviour, human relations, human psychology and human resource management and the teachers who want to be school principals should enter psychometric tests measuring mental health and knowledge of human relations and the ones who pass the test can be school principals.

Key Words: Trust in school principal, leader-member exchange, job satisfaction, mediating role

GİRİŞ

Örgütlerin belirlemiş oldukları hedeflere ulaşmalarında, verimliliklerini arttırmalarında, rekabetin hızla arttığı günümüzde var olan durumlarını muhafaza etmelerinde ya da büyümelerinde “güven” önemli bir unsurdur. Güven, insanın kişiler arası ilişkilerini uzun ve sağlıklı bir şekilde kurmasında, verimli olmasında, işe yaramasında ve mutlu olmasında önemli bir yapı taşıdır. Bu nedenle güven, örgütler için hayati bir öneme sahiptir. Örgütler içerisinde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların stresini azaltarak, çatışmaları ve belirsizlikleri en aza indirger; bu da çalışanın performansına, motivasyonuna olumlu yönde yansır. Çalışanın performansının ve motivasyonunun artması da çalışanın örgüte bağlılığını ve iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Hoy & Miskel, 2008; Lewick & Bunker 1996; Spector, 1997).

Örgüt yöneticileri, örgütün güvene dayalı ortamın getirilerini toplayabilmesi için çok önemli sorumluluklara sahiptir. Örgüt yöneticileri, güven verici davranışlar sergileyerek örgüt içerisindeki güven ortamını güçlendirmelidir. Çeşitli araştırmacılar, çalışanların yöneticilerin sergilemiş oldukları tutum ve davranışları örgütün kurumsal yapısını temsil ettiğini düşündüklerinden, yöneticiye duyulan güvenin örgütün tamamına mal edildiğini ifade etmektedir. Alan yazında yöneticiye güven kavramı şu şekilde tanımlanmaktadır; astın (kişinin) bağlı olduğu yöneticinin (karşısındaki) yapacaklarının belirsiz olmasına karşın, kendisi için olumlu sonuçlar doğuracak şekilde hareket edeceğine inanıp, tüm riskleri göze almasıdır (Mayer & Davis, 1995; McAllister, 1995; Köy, 2011; İslamoğlu, Birsal & Börü, 2007). Yöneticiye güvenin öncelleri ise dürüstlük, yetkinlik ve çalışanlara karşı ilgili ve yardımsever davranışlardır (İslamoğlu, vd., 2007). Bir başka deyişle, yöneticinin çalışanlara güven verebilmesi için sözleriyle sergilemiş olduğu davranışlar birbiriyle tutarlı olmalı, dürüst olmalı, çalışanlarıyla açık iletişim kurmalı, çalışanlara karşı yardımsever olmalı ve görevlerini başarıyla yerine getirebilecek yeterli donanıma sahip olmalıdır (Mishra, 1996). Yönetici bu niteliklere sahip olduğunda örgütsel verimlilik için çok önemli olan güvene dayalı ilişkiler kurulabilir

Örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanın yöneticisine ve bir bütün olarak örgüte güven duymasını, onların örgüte duygusal açıdan bağlanmasını, kendilerini örgüt içinde tanımlayabilmesini, işinden tatmin olmasını ve örgütü terk etmemesini sağlar (Yazıcıoğlu, 2009). Çalışanların güvene sahip olması, işten beklentilerine, işini yapmaktan dolayı duyduğu tatmine, yetenek ve becerilerine olumlu katkısı bulunmaktadır. Bireyin, örgüte, yöneticisine ve iş arkadaşına güven duyması, işine sıkı sıkıya bağlanmasını ve moralinin yüksek olmasını sağlar. İşini değerlendirmesi sonucu ulaştığı olumlu duygu olan iş tatminine, güven duygusuyla beraber daha çabuk ve daha yüksek ölçüde sahip olur (İşcan & Sayın, 2010). Çalışanlar, yöneticilerinin güvenilir biri olduğuna inandıklarında onların aldıkları kararlar konusunda daha pozitif olurlar, kendilerini daha güvende hissederek (Dirks & Ferin, 2002); çalışanlar yöneticilerin çalışma sürecinde aralarında oluşan karşılıklı beklentileri, yükümlülükleri kötüye kullanmayacağına inanır. Bu da çalışanların işlerine karşı olumlu duygular beslemelerini sağlar ve işlerinden tatmin olurlar (Darwish, 2000).

Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar, yöneticiye güvenin iş tatmini üzerinde rolü ve önemi olduğunu vurgulamaktadırlar (Arnold, Barling & Kelloway, 2001; Cunningham & MacGregor, 2000, s. 1585; Driscoll, 1978, s. 50; Muchinsky, 1977, s. 600; Rich, 1997, s. 319). Yöneticiye güvenin, yönetici ile çalışan arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkileyerek sağlam temeller üzerine kurulmasını sağladığı ifade edilmektedir. Çalışanların da yöneticiye duydukları güvenden dolayı kendilerinden beklenenden fazlasını yaptıkları ve işlerinden

tatmin sağladığı belirtilmektedir. (Börü & Güneşer, 2005). Yöneticiye güven ve iş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalardan bazıları şunlardır; Cunningham ve MacGregor (2000), Brashear, Boles, Bellenger ve Brooks (2003) yaptıkları çalışmalarda örgütsel güvenle iş tatmini arasında doğrudan ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Lagace vd. (1993) tarafından yöneticiler ve satış elemanları üzerine yapılan çalışmada, güvenin satış elemanlarının iş tatminini oldukça etkilediği ortaya konmuştur. Dirks ve Ferin (2002) yöneticiye güven konusunda yapmış oldukları meta analizinde, yöneticiye güven ve iş tatmini arasında ilişki olduğunu ifade etmiştir. Yine Koç ve Yazıcıoğlu (2011) yakın zamanda yapmış olduğu, yöneticiye güven ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada yöneticiye güvenin iş tatminini etkilediğini, yöneticiye duyulan güvenin iş tatminini artırmada anlamlı rol oynadığını ortaya koymuştur.

Çalışanların yöneticiye güven duymaları ve işlerinde tatmin olmaları ile yakından ilişkili bir kavram da lider-üye etkileşimidir. Çalışan ve yönetici arasındaki etkileşimi ifade eden lider-üye etkileşimini inceleyen teorilerinden bir tanesi de Lider-Üye Etkileşimi Teorisidir (LMX, Leader-Member Exchange) (Liden & Maslyn 1998; Köy, 2011). Lider-Üye Etkileşimi (LMX, Leader-Member Exchange) Teorisi, liderin çalışma grubunun tüm üyeleriyle aynı ilişkiyi kurmadığını, liderin her bir astı ile kurduğu ilişkinin diğerlerine göre farklı olabileceği ve bu nedenle yapılacak araştırmaların lider ya da astlar yerine, her ikisi arasındaki etkileşime odaklanması gerektiğini ileri sürmektedir. Dolayısıyla Lider-Üye Etkileşimi Teorisi, lider (yönetici) ve üyelerin (astlar-çalışan) arasındaki ilişkiyi esas alması açısından lider ve/veya üyeler üzerine yoğunlaşan geleneksel liderlik modellerinden ayrılmaktadır (Lee, 2000; Özutku, Ağca & Cevrioğlu, 2008). Lider-Üye Etkileşimi Modeli, liderin her bir astla farklı ilişkiler geliştirmek üzere pozisyon gücünü nasıl kullandığını açıklamaktadır. Bu model, liderin çalışma biriminde bulunan tüm astlara tek bir liderlik tarzı sergilemediğini, farklı astlara farklı şekilde davrandığını varsayarak, liderin kendisine bağlı astların her biri ile nasıl farklı ilişkiler geliştirdiği üzerinde durmaktadır. Lider-Üye Etkileşim Teorisi çeşitli teorilerden beslenmiştir. Bunlar, rol teorisi, sosyal değişim teorisi, eşitlik teorisi ve adalet yaklaşımıdır (Cevrioğlu, 2007; Liden & Maslyn, 1998).

Yukarıda belirtilen teorilerin bir sentezi olan Lider-Üye Etkileşim Teorisine göre, lider-üye etkileşimi “katkı”, “etki”, “sadakat” ve “profesyonel saygı” olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Katkı boyutunda göstermiş olduğu performansla liderini etkileyen, liderin gözüne giren çalışanlar diğerlerine göre liderle yüksek kaliteli etkileşim gerçekleştirir (Liden & Maslyn, 1998; Gerstner & Day, 1997; Karaaslan, 2010). Etki boyutu, lider ve astın birbirlerini karşılıklı etkilemelerini ifade eder ve bu boyutta üyelerin birbirine karşı besledikleri duygular daha çok kişiler arası etkileşime ve ilgiye bağlıdır. Liden, Wayne ve Stilwell (1993) hoşlanmanın, liderin üyenin iş performansını

değerlendirmesinden daha etkin bir lider-üye etkileşimi belirleyicisi olduğunu araştırmalarıyla ortaya koymuşlardır. Sadakat boyutunda liderler, astlara verdiği işleri sürekli takip edemeyeceklerinden dolayı, seçici davrandıklarından dolayı bağımsız karar ve/veya sorumluluk almayı gerektiren görevleri sadakat düzeyi yüksek astlara vermeyi tercih ederler (Erdem, 2008). Profesyonel saygı boyutu ise, lider ya da astın örgüt içinde veya örgüt dışında kazanmış oldukları mesleki itibarı ifade etmektedir ve bu boyutta lider, mesleki bilgisine güvendiği çalışanların deneyimlerinden yararlanmak için bunları kendine yakın grup içerisinde tutmak ister (Cevrioğlu, 2007).

Yönetici-çalışan arasındaki ilişkinin kalitesi de çalışanın yöneticisine duyduğu güveni etkilemektedir. Çalışanın, yöneticisinin davranışlarından ve sözlerinden şüphe duymaması, aralarındaki etkileşiminin kalitesine bağlıdır. Çalışan ve yönetici arasındaki etkileşimin kalitesinin yüksek olması, çalışanın yöneticiye duyacağı güven duygusunu da olumlu yönde etkilemektedir (Solomon & Floreres 2001). Yüksek nitelikte etkileşimde, yönetici ve ast arasındaki ilişki arkadaşçadır, karşılıklı güven, saygı, etkileşim ve bağlılık söz konusudur. Yüksek nitelikte bir etkileşimin geliştirilmesi için güven ve saygı unsurları önemlidir (Cevrioğlu, 2007). Güvenin olmaması anlaşmazlıkları da beraberinde getirir. Bu nedenle yüksek kaliteli bir lider-üye etkileşimi için güven ön koşuldur (Sue-Chan, Au & Hackett, 2012). Yani, yöneticinin astan, astın da yöneticiden beklentisi vardır. Eğer taraflar birbirine güvenip üzerlerine düşen görevleri yaparlarsa karşılıklı olarak beklentiler sağlanmış olur ve bu sayede karşılıklı olarak memnuniyet de sağlanmış olur. Nitekim daha öncede bahsettiğimiz gibi, bazı araştırmacılar, güveni Lider-Üye Etkileşimi teorisinin bir unsuru ve lider davranışının bir boyutu olarak ele almıştır. Brower, Schoorman ve Tan (2014), son yıllarda örgütsel bağlamda güvenin önemli bir unsur olduğuna ve lider-üye etkileşiminin sağlanmasında üyeler arasındaki karşılıklı güvene dikkat çekerek, yöneticinin çalışanlarına güvenmesi ve çalışanların yöneticisine güvenmesi arasında bir dengenin kurulması gerektiğini savunmuştur. Yine, Katrinli, Atabay, Günay ve Güneri (2008) yüksek nitelikte lider-üye etkileşiminin karşılıklı güvene, saygıya, olumlu desteğe, açık iletişime, sadakate ve sevgiye dayandığını ve yüksek nitelikte lider-üye etkileşiminin yüksek performansla bağlantını olduğunu belirtmiştir.

Alanyazında lider-üye etkileşimi ile yöneticiye güven arasındaki ilişki sadece teoride değil aynı zamanda bilimsel araştırmalarla da ortaya konmaktadır. Nitekim Dirks ve Ferin (2002), Gornez ve Rosen, Wat ve Shaffer (Gornez ve Rosen, Wat ve Shaffer'dan aktaran Aslantaş 2007) tarafından yapılan çalışmalarda lider-üye etkileşimi ile yöneticiye güven arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine Aslantaş (2007) tarafından lider-üye etkileşiminin yöneticiye duyulan güven üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik, üniversitelerin işletme tezsiz yüksek lisans programına kayıtlı beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada lider-üye etkileşimi ve yöneticiye güven arasında yüksek düzeyde

anlamli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. McAllister (1995), çalışmasında sosyal açıdan kişiler arası benzerliklerin güvenin oluşumunu etkilediğini ifade etmiştir.

Yöneticiye güven ve lider üye etkileşimi arasındaki ilişkinin yanı sıra, lider-üye etkileşimi ile iş tatmini arasında da pozitif bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Astların verilen görevi yerine getirmesinde, sorumluluk ve yetkilerinin belirlenmesinde yöneticinin etkisi büyüktür. Yönetici ve astın değer yargıları ve kişilik özellikleri arasındaki benzerlik artıkça, lider-üye etkileşiminin yüksek kalitede olma ihtimali artar. Bu astın yetenek ve performansına uygun işlerde görev alması ihtimalini artırır ve bu da iş tatminini beraberinde getirir. Düşük etkileşim yaşandığında yönetici astı iyi tanıyamaz ve astın yeteneklerini aşan, performansına uygun olmayan işlerde görevlendirilmesi ihtimali artar. Bu da iş tatminsizliğini beraberinde getirir (Lee, 2000; Janssen & Yperen, 2004). Aynı zamanda yüksek etkileşim sağlandığında, işle ilgili konularda yönetici astını destekler, ast yöneticiden gerekli kaynakları alabilir ve yaptığı işlerle ilgili geribildirim ve iş birliği alma şansı yüksek olacağından, iş tatmini yüksek olacaktır (Erdem, 2008). Walumbwa, Mayer, Wang, Workman ve Chritensen

(2011) de çalışanın performansının artırmasında lider-üye arasındaki etkileşimin etkili olduğunu ifade etmiştir. Çalışanın performansı ile iş tatmini de doğru orantılıdır.

Az sayıda da olsa yapılan çalışmalar, lider-üye etkileşimi ve iş tatmini arasındaki pozitif ilişkinin varlığını kanıtlamaktadır. Örneğin, Epitropaki ve Martin (2005), lider-üye etkileşimi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak adına, imalat ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren 7 İngiliz şirketine yer alan 439 çalışana kapsayan çalışmada, lider-üye etkileşimi ve iş tatmini arasında anlamlı pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine, Aryee ve Chen (2006), lider-üye etkileşiminin belirleyicileri ile lider-üye etkileşimi ve iş tatmini, iş performansı, psikolojik geri çekilme davranışları arasındaki ilişkileri Çin bağlamında incelemişler ve lider-üye etkileşim ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Janssen ve Yperen (2004), Hollanda'da enerji arz eden bir firmada yapmış oldukları çalışmada, lider-üye etkileşimi ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Sonuç olarak, yöneticiye güven, lider-üye etkileşimi ve iş tatmini arasında bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Karakterler ve değer yargıları arasındaki benzerlikler, lider ve ast arasındaki etkileşimini artırmaktadır. Liderin sözlerinin ve davranışlarının tutarlı olması, mesleki saygınlığının olması, adil olması gibi etkenler ise çalışanın yöneticisine güven duymasını sağlamaktadır. Çalışanın yöneticisine güvenmesi de yönetici ile ast arasındaki etkileşimi olumlu yönde etkilemektedir. Neticede, lider-üye etkileşiminin artması, çalışanın performansına ve iş tatminine olumlu olarak yansımaktadır (Köy, 2011). Bu araştırma da bu fikir üzerine kurulmuş olup, uygulamayla bu hipotezin doğruluğu kanıtlanmaya

çalışmıştır. Ayrıca alan yazın incelendiğinde gerek yöneticiye güven ve iş tatminin ilişkisini gerekse lider-üye ve iş tatmini ilişkisini inceleyen ve bu değişkenler arasında anlamlı sonuçlar bulan çalışmalar da bu değişkenlerin başka sektörlerde ve başka değişkenlerin de dahil edilmesi ile araştırılmasını önermişlerdir (Cevrioğlu 2007; Köy 2011; Aryee & Chen, 2006; Epitropaki & Martin 2005). Bu önerilerde göz önüne alınarak bu çalışmada da liselerde bireyler arası güven ilişkileri içerisinde yer alan öğretmenin (astın) okul müdürüne (yöneticisine) duyduğu güvenin iş tatminine etkisi araştırılmaya çalışılırken bu etki üzerinde okul müdürü (yönetici, üst) - öğretmen (çalışan, ast) etkileşiminin rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

Günümüzde örgütler başarılarında insan faktörünün önemini daha iyi anlamaya başlamıştır. Bu da insana verilen değeri artmıştır. Rekabetin hızla arttığı günümüzde örgütlerin kaliteli iş gücünü elinde tutabilmesi için çalışanın işinden mutlu olması, doyuma ulaşması, yöneticisine, iş arkadaşlarına ve çalıştığı kuruma güvenmesi büyük önem taşımaktadır. İnsanların evlerinden çok iş yerlerinde vakit geçirdiklerini düşünürsek çalıştığı ortamdan ve yaptığı işten tatmin olması ve çalıştığı yöneticisine güven duyması hem örgüt hem çalışan hem de yönetici açısından olumlu sonuçlar doğurduğu için çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Çalışanların yöneticilerinin davranışlarından ve sözlerinden şüphe duymaması yöneticileriyle girdikleri etkileşimin kalitesine bağlıdır. Yöneticiyle kaliteli etkileşim kuran çalışanın yöneticisine duyacağı güven de daha güçlü olacaktır. Sonuçta, yöneticisine güvenen ve yöneticiyle kaliteli bir etkileşim kuran çalışanlar, işlerinden daha fazla tatmin olacaktır ve bu da onların daha fazla verimli olmalarını sağlayacaktır. Benzer durumlar, eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenler için de geçerlidir. Türkiye'de lise öğretmenlerinin okul müdürüne duyduğu güvenin iş tatmine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü konusunda yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. İlgili literatür kapsamında okul müdürüne güvenin direkt olarak iş doyumunu etkilemesinin yanı sıra lider-üye etkileşiminin aracılık etkisiyle dolaylı bir etkinin olup olmadığı da araştırılacaktır. Bu araştırmadan elde edilen bulgular, okulların verimliliğini belirleyen ana öğelerden birisi olan okul müdürlerinin seçimi sürecinde göz önünde bulundurulabilir ve okul müdürlerinin daha verimli olması için yapılan hizmet içi eğitimlere yol gösterebilir. Yukarıda belirtilen bilgiler ışığında bu araştırmanın problem cümleleri ve alt problem cümleleri aşağıda verilmiştir.

Problem Cümlesi

Lise öğretmenlerinin okul müdürüne duyduğu güvenin iş tatmine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü var mıdır?

Alt Problem Cümleleri

1-Okul müdürüne güven, öğretmenlerin iş tatmini, lider-üye etkileşimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2-Okul müdürüne güven, öğretmenlerin iş tatminini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır (etkilemekte midir)?

3-Okul müdürüne güven, öğretmenler ve müdürler arasındaki lider-üye etkileşimini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır (etkilemekte midir)?

4-Öğretmenler ve müdürler arasındaki lider-üye etkileşimi öğretmenlerin iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilemekte midir?

5- Öğretmenlerin okul müdürlerine güvenmelerinin, öğretmenlerin iş tatminini yordamasında müdür ile öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada lise öğretmenlerinin okul müdürüne duyduğu güvenin iş tatmine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolünün incelenmesi amaçlandığından, araştırma deseni ilişkisel tarama modeli olarak belirlenmiştir. İlişkisel tarama modelinde, iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Korelasyon ve karşılaştırma ilişkisel tarama modeli ile ilgili analiz modelleridir. Korelasyon, ilişki aramalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmediğine; değişme varsa bunun nasıl olduğunu saptamaya çalışır. Karşılaştırmada ise neden sonuç ilişkileri kestirilmeye çalışılır. Birinci değişken sınanmak istenen bağımsız değişken, ikincisi ise bağımlı değişkendir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene göre farklılaşım farklılaşmadığı araştırılır. Karşılaştırmada ilgileşim gibi bir düzey belirleme olanağı yoktur. Sonuç, ilişki vardır ya da yoktur şeklindedir. (Karasar,1984, Spiegel & Stephan 1999; Bakeman & Robinson 2005).

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini, Mersin İl merkezinde bulunan liselerde 2015-2016 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu çalışmada var olan çalışma evreninden basit seçkisiz örnekleme yoluyla seçilen 291 kişi araştırmanın örneklem grubunu oluşturmuştur. Örneklem grubunu oluşturan katılımcıların demografik özellikleri şunlardır: Araştırmaya katılanların 160'ı (% 55) erkek, 131'i (% 45) kadındır. Öğrenim durumuna göre katılımcıların 184'ü lisans (% 63), 72'si (% 24) yüksek lisans, 35'i (% 13) ön lisans mezunudur. Katılımcılar branşlara göre gruplandırıldığında 110'nunun (% 37,8) sayısal, 150'sinin (%51,5) sözel ve 31'inin (%10,7) kültür

branşında olduğu görülmektedir. Katılımcılar kıdem açısından gruplandırıldığında, 76'sının (% 26,1) 1-10 yıl, 108'nin (% 37,1) 11-20 yıl ve 107'sinin (% 36,8) 21 yıl ve daha fazla öğretmenlik deneyimine sahip olduğu belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla üç ölçme aracı kullanılmıştır. Bu araçlar aşağıda verilmiştir.

Yöneticiye Güven Ölçeği

Okul müdürüne güveni ölçmek için, Börü, İslamoğlu ve Birsal (2007) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, tamamen katılıyorum (1)'den hiç katılmıyorum (5)'e kadar sıralanan 5'li Likert tipi ölçektir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucu güvenilirlik (Cronbach alpha) katsayısı 0.932 olarak bulunmuştur.

Minnesota Tatmin Ölçeği

İş tatminini ölçmek için Minnesota Tatmin Ölçeği'nden (Minnesota Satisfaction Questionnaire) yararlanılmıştır. Bu ölçek Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek, Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. İş tatmini ölçümünde en yaygın olarak kullanılan ölçek Minnesota Tatmin Ölçeği'dir. Bu ölçek, hiç memnun değilim (1)'den çok memnunum (5)'a kadar sıralanan 5'li Likert tipi ölçektir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucu güvenilirlik (Cronbach alpha) katsayısı 0.930 olarak bulunmuştur.

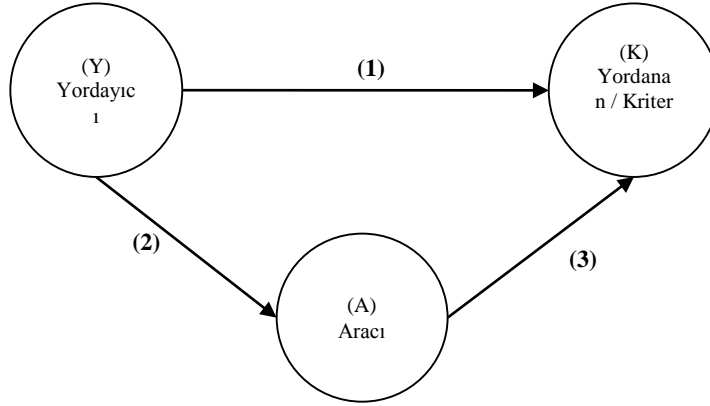
Çok Boyutlu Lider-Üye Etkileşimi 12 Ölçeği

Lider-üye etkileşimini ölçmek için “Çok Boyutlu Lider-Üye Etkileşimi 12 Ölçeği” (LMX-MDX-12, The Scale of Multidimensionality of Leader-Member Exchange 12) kullanılmıştır. Bu ölçek Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçeğin, Cevrioğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan şekli, lider-üye etkileşimini ölçmek için kullanılmıştır. Bu ölçek, hiç memnun değilim (1)'den çok memnunum (5)'a kadar sıralanan 5'li Likert tipi ölçektir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucu güvenilirlik (Cronbach alpha) katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur.

İstatistiksel Analiz

Verilerin analizi SPSS 17.0 istatistik paket programlarında yapılmıştır. Veriler hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizine başlamadan önce veriler eksik değer, aykırı değer, normallik, çoklu değişme açısından incelenmiş, diğer bir ifadeyle analizlerin sayıtları test edilmiştir.

Araştırma modelimizde bağımlı değişken öğretmenlerin iş tatminlerini yordayan okul müdürüne güven ve lider-üye etkileşimi gibi bağımsız değişkenlerin etkisini incelerken cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim durumu, branş, aylık gelir ve okul müdürü ile çalışılan süre değişkenlerinin kontrol edildiği hiyerarşik çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Test edilmek istenen model: "Lise öğretmenlerinin okul müdürüne duyduğu güven, öğretmenlerin iş tatminini hem doğrudan hem de lider-üye etkileşiminin aracılığıyla etkilemektedir". Bu araştırmada lise öğretmenlerinin okul müdürüne duyduğu güvenin iş tatmini yordamasında okul müdürü ile öğretmen arasındaki lider-üye etkileşiminin aracılık (mediation) etkisi araştırılmıştır. İlk olarak Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya atılan aracılık etkisi, iki değişkenin birbiri arasındaki ilişkide üçüncü bir değişkenin aracı olması durumu şeklinde tanımlanabilir.



Şekil 1. Baron ve Kenny modelinde aracılık etkisi

Aracılık etkilerinin anlamlılığını test etmek için literatürde 14 ayrı aracılık test etme yöntemi bulunmaktadır. Literatürde oldukça sık kullanılan ve en güvenilir sonuçlar ürettiği belirlenen Sobel testi bu araştırmada kullanılmıştır (Şimşek, 2007, s. 25). Sobel testinin kullanımı için Jose (2003) tarafından geliştirilen ve web sayfasında kullanıma açık MedGraph-I programı kullanılmıştır.

BULGULAR

Okul Müdürüne Güven, Öğretmenin İş Tatmini Ve Lider-Üye Etkileşimi Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi

Çoklu doğrusal regresyon yöntemi kullanılarak veri analizi yapılabilmesi için bağımsız değişken ile bağımlı değişken ve aracı etkisi olduğu düşünülen değişken arasında korelasyon olmalıdır. Bundan dolayı değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin ortaya konması için Pearson Korelasyon Testi yapılmıştır. Tablo 1'de okul müdürüne güven genel puanı, iş tatmini genel puanı, lider-üye etkileşimi genel puanı arasında ilişki olup olmadığını, varsa ne yönde olduğunu test etmek için yapılan korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo.1 Okul Müdürüne Güven, Öğretmenin İş Tatmini, Lider-Üye Etkileşimi Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi

Değişkenler	O.Müdürüne Güven	Lider-Üye	İş Tatmini
O.Müdürüne Güven			
Lider-Üye	0,859***		
İş Tatmini	0,954***	0,776***	

***p<0,001

Tablo 1' baktığımızda okul müdürüne güven ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,954$; $p<0,001$). Korelasyon katsayısı 0,70'ten yüksek olduğu için okul müdürüne güven ile iş tatmini arasındaki ilişki güçlü bir ilişkidir (Büyüköztürk, 2012; Karasar, 1984). Determinasyon katsayısı ($r^2=0,910$) dikkate alındığında iş tatminindeki toplam varyansın (değişkenliğin) % 91 'nin okul müdürüne güvenden kaynaklandığı söylenebilir. Bir başka deyişle okul müdürüne güven 1 birim arttığında öğretmenlerin iş tatmininde 0,910'luk bir artış olmaktadır. Buna göre okul müdürüne güven genel puanı arttıkça öğretmenlerin iş tatmini genel puanı da artmaktadır. Benzer bir şekilde, okul müdürüne güven ile lider-üye etkileşimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,859$; $p<0,001$). Bu iki değişken için hesaplanan korelasyon katsayısı 0,70'ten yüksek olduğu için, okul müdürüne güven ile lider-üye etkileşimi arasındaki ilişki güçlü bir ilişkidir (Büyüköztürk, 2012; Karasar, 1984). Determinasyon katsayısı ($r^2=0,737$) dikkate alındığında lider-üye etkileşimindeki toplam varyansın (değişkenliğin) % 73 'ünün okul müdürüne güvenden kaynaklandığı söylenebilir. Bir başka deyişle okul müdürüne güven 1 birim arttığında lider-üye etkileşiminde 0,737'lik bir artış olmaktadır. Buna göre okul müdürüne güven genel puanı arttıkça lider-üye etkileşimi genel puanı da artmaktadır. Ayrıca lider-üye etkileşimi ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,776$; $p<0,001$). Korelasyon katsayısı 0,70'ten yüksek olduğu için lider-üye etkileşimi ile iş tatmini arasındaki ilişki güçlü bir ilişkidir. Determinasyon katsayısı

($r^2=0,602$) dikkate alındığında iş tatminindeki toplam varyansın (değişkenliğin) % 60 'nın lider-üye etkileşiminden kaynaklandığı söylenebilir. Bir başka deyişle lider-üye etkileşimi 1 birim arttığında öğretmenlerin iş tatmininde 0,602'lik bir artış olmaktadır. Buna göre lider-üye etkileşimi genel puanı arttıkça öğretmenlerin iş tatmini genel puanı da artmaktadır.

Okul Müdürüne Güven İle Öğretmenlerin İş Tatmininin İlişkisi

Daha öncede belirtildiği üzere Baron ve Kenny (1986) iki değişken arasındaki ilişkide üçüncü değişkenin aracılık ettiğini ya da dolaylı bir etki olduğunu söylemenin bazı şartlara bağlı olduğunu belirtmişti. Regresyon analizi ile aracılık etkisinin ispatı için yerine getirilmesi gereken bu şartlardan ilki yordayıcının, yordananı anlamlı bir şekilde yordaması gerekliliğidir. Bu şartın yerine getirilip getirilmediğini belirlemek için okul müdürüne güven genel puanı ve öğretmenlerin iş tatmini genel puanları kullanılarak basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Okul müdürüne güvenin iş tatminine etkisini belirlemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo.2 Okul Müdürüne Güvenin Öğretmenin İş Tatminini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Bağımlı Değişken: İş Tatmini					
	Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p	f
1. Adım	Sabit	0,381	0,465		0,818	0,414	
	Cinsiyet	0,326	0,126	0,139	2,598	0,011	
	Yaş	0,433	0,117	-0,356	-3,719	0,371	
	Öğrenim	0,432	0,122	0,219	3,552	0,134	15,423
	Müdürle Çalışma Yılı	0,041	-0,081	0,051	0,501	0,616	
	Aylık Gelir	0,309	-0,141	0,183	2,199	0,148	
	Kıdem	0,149	0,171	0,101	0,875	0,383	
	Branş	0,05	0,088	0,039	0,759	0,448	
2. Adım	Sabit	-0,2	0,322		-0,621	0,535	
	Cinsiyet	-0,093	0,088	0,041	1,059	0,291	
	Yaş	-0,076	0,085	0,063	-0,893	0,372	
	Öğrenim	0,126	0,086	0,064	1,465	0,144	67,293***
	Müdürle Çalışma Yılı	-0,172	0,057	0,218	-3,003	0,132	
	Aylık Gelir	-0,076	0,099	0,045	-0,76	0,448	
	Kıdem	0,166	0,117	0,112	1,415	0,158	
	Branş	0,051	0,061	0,029	0,821	0,412	
Müdüre Güven	0,851	0,039	0,954	17,658	0		

$$\Delta R^2 = ,910^{***}$$

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatmini genel puanının, okul müdürüne güven genel puanından yordama durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=67,293; p<0,001). Okul müdürüne güven genel puanı 1 birim arttığında iş tatmini genel puanı 0,954 birim artmaktadır. ($\beta=0,954$; t=17,658; p<0,001). İş tatmini genel puanını etkileyen faktörler içerisinde okul müdürüne güven genel puanı iş tatmini genel puanını 0,910 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,910$). İş tatminine ilişkin toplam varyansın % 91'ini okul müdürüne güven ile açıklandığı ifade edilebilir. Söz konusu sonuçlara göre, yöneticiye güven, iş tatmini yordamaktadır.

Okul Müdürüne Güven İle Lider-Üye Etkileşiminin İlişkisi

Regresyon analizi ile aracılık etkisinin ispatı için yerine getirilmesi gereken şartlardan ikincisi de yordayıcı değişkenin aracı değişkeni anlamlı bir şekilde yordamasıdır (Baron & Kenny, 1986). Bu şartın yerine getirilip getirilmediğini belirlemek için okul müdürüne güven genel puanı ve lider-üye etkileşimi genel puanı kullanılarak basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Okul müdürüne güvenin lider-üye etkileşimine etkisini belirlemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Okul Müdürüne Güvenin Lider-Üye Etkileşimini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Bağımlı Değişken: Lider-Üye Etkileşimi					
Bağımsız Değişkenler		B	Std. Hata	Beta	t	p	f
1. Adım	Sabit	0,812	0,401		2,023	0,424	
	Cinsiyet	0,198	0,109	0,187	1,824	0,111	
	Yaş	0,567	0,101	0,418	5,631	0,371	
	Öğrenim	0,209	0,105	0,109	1,993	0,234	30,087
	Müdürle Çalışma Yılı	0,042	-0,07	0,054	0,596	0,552	
	Aylık Gelir	0,351	-0,121	0,214	2,889	0,108	
	Kıdem	0,061	0,147	0,402	0,413	0,683	
	Branş	0,013	0,076	0,103	0,165	0,869	
2. Adım	Sabit	0,291	0,266		1,093	0,275	
	Cinsiyet	-0,012	0,072	0,401	0,159	0,873	
	Yaş	-0,109	0,07	0,613	1,551	0,112	
	Öğrenim	0,066	0,071	0,364	0,928	0,354	106,682***

OKUL MÜDÜRÜNE GÜVENİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE LİDER-ÜYE
ETKİLEŞİMİNİN ARACI ROLÜ

Müdürle Çalışma Yılı	-0,149	0,047	0,218	-3,155	0,132
Aylık Gelir	-0,006	0,082	0,145	-0,068	0,946
Kıdem	0,076	0,097	0,212	0,786	0,432
Branş	0,003	0,052	0,129	0,053	0,958
Müdüre Güven	0,926	0,048	0,882	28,580	0,000

$\Delta R^2 = ,777^{***}$

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

Araştırmaya katılan öğretmenlerin lider-üye etkileşimi genel puanı düzeyinin, okul müdürüne güven genel puanından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=106,682; p<0,001). Okul müdürüne güven genel puanı 1 birim arttığında lider-üye etkileşimi genel puanı 0,882 birim artmaktadır. ($\beta=0,882$; $t=28,580$; $p<0,05$). Lider-üye etkileşimi genel puanını etkileyen faktörler içerisinde okul müdürüne güven genel puanı lider-üye etkileşimi genel puanını 0,777 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,777$). Lider-üye etkileşimine ilişkin toplam varyansın % 77,7'sinin okul müdürüne güven ile açıklandığı ifade edilebilir. Söz konusu sonuçlara göre, yöneticiye güven, lider-üye etkileşimini yordamaktadır.

Lider-Üye Etkileşimi İle İş Tatmininin İlişkisi

Regresyon analizi ile aracılık etkisinin ispatı için yerine getirilmesi gereken şartlardan üçüncüsü ise yordayıcı değişkenin etkisinin kontrol edilmesi ile aracı değişkenin, yordanan değişkeni yordamasıdır (Baron & Kenny 1986). Bu şartın yerine getirilip getirilmediğini belirlemek için lider-üye etkileşimi genel puanı ve iş tatmini genel puanı kullanılarak basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Lider-üye etkileşiminin iş tatminine etkisini belirlemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Lider-Üye Etkileşiminin İş Tatminini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Bağımlı Değişken: İş Tatmini				
Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p	f
Sabit	0,381	0,465		0,818	0,414	
Cinsiyet	0,326	0,126	0,139	2,598	0,151	
Yaş	0,433	0,117	0,356	3,719	0,171	
Öğrenim	0,432	0,122	0,219	3,552	0,221	15,423
1. Adım Müdürle Çalışma Yılı	0,041	-0,081	0,051	0,501	0,452	
Aylık Gelir	0,309	-0,141	0,183	2,199	0,408	
Kıdem	0,149	0,17	0,101	0,875	0,383	

	Branş	0,067	0,088	0,224	0,759	0,469	
	Sabit	0,253	0,346		0,73	0,466	
	Cinsiyet	-0,172	0,094	0,301	1,838	0,813	
	Yaş	-0,119	0,091	0,214	0,119	0,924	
	Öğrenim	0,269	0,091	0,364	2,964	0,614	53,924***
	Müdürle Çalışma Yılı	-0,103	0,061	0,118	0,135	0,893	
2. Adım	Aylık Gelir	-0,201	0,106	0,245	0,336	0,737	
	Kıdem	0,101	0,126	0,112	0,806	0,422	
	Branş	0,057	0,065	0,129	0,876	0,382	
	Müdüre Güven	0,789	0,040	0,332	20,255	0,000	

$\Delta R^2 = ,110^{***}$

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş tatmini genel puanı düzeyinin, lider-üye etkileşimi genel puanından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=53,924$; $p < 0,001$). Lider-üye etkileşimi genel puanı 1 birim arttığında iş tatmini genel puanı 0,332 birim artmaktadır ($\beta=0,332$; $t=20,255$; $p < 0,001$). İş tatmini genel puanını etkileyen faktörler içerisinde lider-üye etkileşimi genel puanı iş tatmini genel puanını 0,110 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,110$). İş tatminine ilişkin toplam varyansın % 11'inin lider-üye etkileşimi ile açıklandığı ifade edilebilir. Söz konusu sonuçlara göre, lider-üye etkileşimi, iş tatmini yordamaktadır.

Okul Müdürüne Güven, İş Tatmini ve Lider-Üye Etkileşimi Arasındaki İlişki

Regresyon analizi ile aracılık etkisinin ispatı için yerine getirilmesi gereken şartlardan dördüncüsü ise aracı değişkenin etkisinin kontrol edilmesi ile yordayıcı değişkenin yordanan değişkeni yordamasında anlamlı bir düşüş olması ya da bu iki değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız olmasıdır (Baron & Kenny 1986). Bu bölümde öğretmenlerin okul müdürüne güven düzeylerinin öğretmenlerin genel iş tatminine etkisinde müdür ve öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşiminin aracılık etkisini araştırmak için yapılan hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizine ilişkin bulgular ve sonuçlar yer almaktadır. Aşağıda yapılan aracılık testi analizinde okul müdürü ve öğretmenlerin arasındaki lider üye etkileşiminin iş tatminine etkisi incelenirken okul müdürüne güven kontrol değişkeni olarak modele alınmıştır.

Tablo 5. Müdüre Güvenin ve Lider-Üye Etkileşiminin, Öğretmenlerin Genel İş Tatminini Yordamasına İlişkin Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

OKUL MÜDÜRÜNE GÜVENİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE LİDER-ÜYE
ETKİLEŞİMİNİN ARACI ROLÜ

Model			Bağımlı Değişken: İş Tatmini				
Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p	f	
1. Adım	Sabit	-0,200	0,322		-0,047	0,963	
	Cinsiyet	0,093	0,088	0,079	-1,059	0,291	
	Yaş	-0,076	0,085	0,101	-0,893	0,372	
	Öğrenim	0,126	0,086	0,064	1,465	0,144	67,293***
	Müdürle Çalışma Yılı	-0,172	0,057	-0,218	-3,003	0,113	
	Aylık Gelir	-0,076	0,099	-0,045	-0,76	0,448	
	Kıdem	0,166	0,117	0,093	1,415	0,158	
	Branş	0,05	0,061	0,029	0,821	0,412	
	Müdüre Güven	1,032	0,058	0,954	17,658	0,000	
	2. Adım	Sabit	-0,300	0,310		-0,359	0,72
Cinsiyet		0,097	0,084	0,081	-1,149	0,252	
Yaş		-0,114	0,082	-0,103	-1,38	0,169	
Öğrenim		0,148	0,082	0,75	1,795	0,174	67,486***
Müdürle Çalışma Yılı		-0,121	0,056	-0,153	-2,159	0,032	
Aylık Gelir		-0,078	0,096	-0,046	-0,811	0,418	
Kıdem		0,14	0,113	0,094	1,239	0,216	
Branş		0,051	0,058	0,029	0,87	0,385	
Müdüre Güven		0,715	0,085	0,661	8,377	0,000	
Lider-Üye		0,343	0,069	0,332	4,398	0,000	

$\Delta R^2 = ,684^{***}$

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

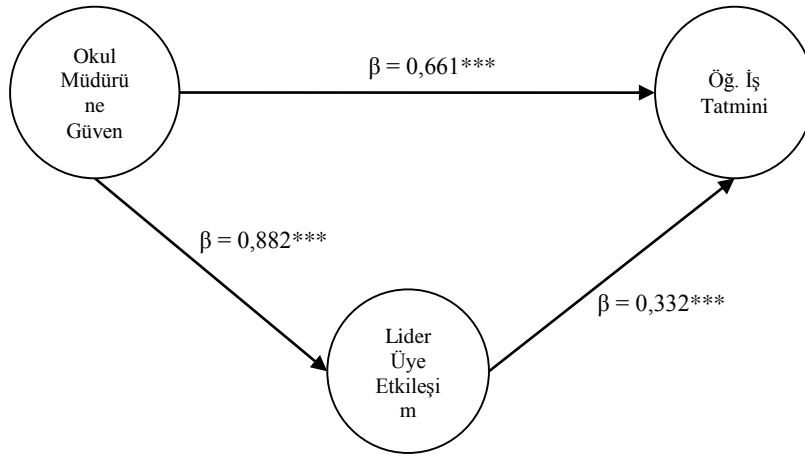
Tablo 5'te görüldüğü gibi 1. adımda demografik değişkenlerden cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, müdürle çalışma yılı, aylık gelir, kıdem, branş ve müdüre güven değişkenleri kontrol edildikten sonra, 2 adımda müdür ile öğretmen arasındaki lider-üye etkileşimi puanı doğrudan tanımlama (enter) metodu ile modele eklenmiştir. Yapılan hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonucunda lider-üye etkileşimi modele eklendikten sonra yöneticiye güvenin iş tatmini üzerindeki etkisi $\beta=.954$ 'ten $\beta=.661$ 'e düşmektedir. Lider-üye etkileşimi modele eklendikten sonra okul müdürüne güvenin etkisinin azalması fakat hala bu etkinin anlamlı olması, lider-üye etkileşiminin kısmi aracı (mediator) değişken olduğunu göstermektedir. Yani okul müdürüne güven hem doğrudan hem de lider-üye etkileşimi aracılığıyla iş tatminini yordamaktadır.

Bulunan aracılık etkisinin anlamlılığına ilişkin Sobel testini uygulamak için Tablo 5’deki bazı veriler, Jose (2003)’ün MedGraph-I programına girilmiş ve aşağıdaki Tablo 6 elde edilmiştir.

Tablo 6. Okul Müdürüne Güvenin, Öğretmenlerin İş Tatminini Yordamasında Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisinin anlamlılığına ilişkin Sobel Testi Analizi Sonuçları

Aracılık Tipi	Kısmi
Sobel Z değeri	4,787
Anlamlılık	0,000
Direkt etki	0,661
Dolaylı etki	0,293
Toplam etki	0,954

Tablo 6’da görüleceği üzere aracılık etkisinin anlamlılığı için MedGraph-I programına Tablo 5’teki bazı verilen girilmesi ile yapılan Sobel testinde, lider-üye etkileşiminin aracılık etkisinin, $p < .001$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Aracılık etkilerini tespit etmek için yapılan analizlerin sonuçlarına genel olarak bakıldığında; okul müdürüne güvenin iş tatminine toplam etkisinde $\beta = .954$ olmaktadır. Lider-üye etkileşimi kontrol edildiğinde okul müdürüne güvenin iş tatminine direkt etkisinde $\beta = .661$ olmaktadır. Aradaki fark $\beta = .293$ dolaylı etki olarak lider-üye etkileşiminin aracılık etkisinden kaynaklanmaktadır. Bu aracılık etkileri ve genel model Şekil-2’de görülmektedir. Şekilde değişkenlerin birbirini yordaması tek yönlü okla gösterilmiştir. Regresyon tablosundaki standardize edilmiş beta katsayıları okların üzerinde belirtilmiştir.



Şekil 2. *Müdüre güvenin öğretmenlerin iş tatminleri üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi ve standardize edilmiş beta katsayıları (*p<.05, **p<.01, ***p<.001)*

Şekil 2'de görüleceği üzere okul müdürlerine güvenin öğretmenlerin genel iş tatminini yordamasında okul müdürleri ve öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşiminin kısmi aracılık etkisi vardır ($Z=4,787$, $p<.001$). Buna göre öğretmenlerin müdürlere duydukları güven, öğretmenlerin iş tatmini doğrudan etkilediği gibi aynı zamanda müdürler ile öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşimi üzerinden dolaylı olarak etkilediği de söylenebilir. Öğretmenlerin yöneticilere güvenlerinin yüksek düzeyde olması, hem lider-üye etkileşimi üzerinden dolaylı hem de doğrudan öğretmenlerin genel iş tatmini arttıracaktır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada okul müdürüne güven ile iş tatmini arasında pozitif, anlamlı ve güçlü bir ilişki bulunmuştur ($r=0,954$; $p<0,001$). Buna göre öğretmenlerin okul müdürüne güveni arttıkça, öğretmenlerin iş tatminin de arttığı söylenebilir. Benzer bir bulgu Arnold vd. (2001) tarafından da bulunmuştur. Arnold vd. de (2001) yöneticiye duyulan güvenle iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca Yücel (2006), örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisini ölçmeye yönelik otomotiv ve gıda sektöründe faaliyet gösteren üç şirkette yaptığı çalışmada, yöneticiye güven algısıyla iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu araştırmadan elde edilen bu bulgu göz önüne alınarak verimli ve etkin bir okul yönetimi için okul müdürlerinin okullarını yönetirken öğretmenlerin işlerinden tatmin olması için öğretmenlerin güvenini kazanması gerektiği söylenebilir.

Araştırmada yapılan ilgileşim analizi sonucunda elde edilen bir diğer bulguya göre okul müdürü ile öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşimi ile öğretmenlerin iş tatmini arasında pozitif, anlamlı ve güçlü bir ilişki vardır ($r=0,776$; $p=0,001$). Bu bulguya dayanarak, okul müdürü ile öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşimi arttıkça, öğretmenlerin iş tatminin de arttığını söyleyebiliriz. Bu bulgu, Le Blanc, Geersing, De Jong, Furda & Komproe (1993) tarafından yapılan araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Le Blanc vd. de lider-üye etkileşiminin niteliği ile hemşirelerin iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca Cevrioğlu (2007)'da araştırmasında lider-üye etkileşimi ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulmuştur. Araştırmadan elde edilen bu bulgu ışığında, okul müdürlerinin, işinden memnun personellere sahip olmak için astları ile etkileşime önem vermesi gerektiği söylenebilir.

Bu araştırmada yapılan ilgileşim analizi sonucu elde edilen bir diğer önemli bulgu ise okul müdürüne güven ile lider-üye etkileşimi arasında pozitif,

anlamli ve güçlü bir ilişki bulunmuş olmasıdır ($r=0,859$; $p=0,001$). Bu bulgu Liden ve Graen (1980)'in yaptığı araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Liden ve Graen'in yaptığı araştırma sonucuna göre; yöneticiye güven ve lider-üye etkileşimi karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir; kaliteli lider-üye etkileşimi yöneticiye güveni arttırdığı gibi yöneticiye güven de kaliteli lider-üye etkileşiminin oluşmasını sağlamaktadır. Köy (2011)'de özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında yöneticiye güven ve lider-üye etkileşimi arasında güçlü pozitif ve anlamlı ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmadan elde edilen bulguya dayanarak, verimli ve etkin bir okul yönetimi için okul müdürlerinin okullarını yönetirken öğretmenlerin güvenini kazanmayı ve öğretmenlerle etkileşimi göz önünde bulundurması gerektiği söylenebilir.

Bu araştırmada yapılan regresyon analizi sonucunda okul müdürüne güven genel puanının, öğretmenlerin iş tatmini genel puanını yordama düzeyinin anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($\beta=.954$, $p<.001$). Buna göre, öğretmenlerin okul müdürlerine güvenmelerinin, öğretmenlerin genel iş tatminini anlamlı olarak yordadığını söyleyebiliriz. Bu araştırmadaki bulguya benzer bir şekilde, yurt dışında yapılan araştırmalarda çalışanların yöneticilere güvenmelerinin, çalışanların iş tatmin düzeyleri üzerinde olumlu yönde etkiler oluşturduğu saptanmıştır (Lagace, Castleberry & Ridnour, 1993; Dirks & Ferin 2002). Omarov (2009), örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmek üzere özel sektör çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada, regresyon analizi sonucu, örgütsel güvenin faktörlerinden olan yöneticiye güven faktörünün iş tatminini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Yurt içinde de yapılan araştırmalarda çalışanların yöneticilere güvenmelerinin, çalışanların iş tatmini düzeyleri üzerinde olumlu yönde etkiler oluşturduğu saptanmıştır (Yücel, 2006; Koç & Yazıcıoğlu, 2011). Bilişik (2010) bu iki değişken arasındaki ilişkiye öğretmenler üzerinden bakmıştır ve Yalova ilindeki öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven algılarının iş tatminine etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucuna yöneticiye güven ve iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönde ve yüksek düzeyde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında öğretmenlerin işlerinden tatmin olması için okul müdürlerinin güveni merkeze alan bir yönetim sergilemesi gerektiği söylenebilir. Öğretmenlerin okul yöneticisine güvenmesi, öğretmenlerin daha mutlu olmasını sağlayarak onların iş tatmini artırabilir ve bu da okulların daha verimli olmasını sağlayabilir.

Bu araştırmada elde edilen önemli bulgulardan bir tanesi de araştırmaya katılan öğretmenlerin lider-üye etkileşimi genel puanı düzeyinin, okul müdürüne güven genel puanından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulgusudur ($\beta=.882$, $p<.001$). Buna göre öğretmenlerin okul müdürüne güvenmelerinin, okul müdürü ile öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşimini anlamlı olarak etkilediğini söyleyebiliriz. Araştırmadan elde edilen bu bulgu yurtiçi ve yurt dışındaki araştırma bulguları ile desteklenmektedir. Örneğin, Liang, Ling ve Hsieh (2007) yöneticiye güvenin

lider-üye etkileşimini etkilediği ve anlamlı düzeyde yordadığı bulgusuna ulaşmıştır. Aslantaş (2007) tarafından lider-üye etkileşiminin yöneticiye duyulan güven üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik, üniversitelerin işletme tezsiz yüksek lisans programına kayıtlı beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, lider-üye etkileşimi ile yöneticiye duyulan güven arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu araştırmadan elde edilen bu bulgu ile ilişkili olarak okul müdürlerinin öğretmenlerle etkileşimini güven temelinde yürütmesi gerektiği söylenebilir.

Bu araştırmada elde edilen önemli bir diğer bulguya göre öğretmenlerin iş tatmini genel puanı düzeyinin, lider-üye etkileşimi genel puanından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=.332$, $p<.001$). Buna göre okul müdürü ile öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşiminin, öğretmenlerin iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilediğini söyleyebiliriz. Gerstner ve Day (1997), lider-üye etkileşimi ile ilgili literatürü meta analiz yöntemi ile inceledikleri çalışmalarında, lider-üye etkileşimi ile genel iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yüksek nitelikli lider-üye etkileşiminin üyelerin iş tatmini ve iş performansı gibi işle ilgili deneyimlerini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Le Blanc vd (1993), de lider-üye etkileşiminin niteliği ile hemşirelerin iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Cevrioğlu (2007) tıp fakültesinde lider-üye etkileşiminin kalite düzeyi ile öğretim elemanlarının iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu saptamıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara dayanarak öğretmenlerin işlerinden tatmin olması için okul müdürünün öğretmenlerle etkili ve etkin bir etkileşim kurması gerektiği söylenebilir.

Kuşkusuz bu araştırmadan elde edilen en önemli bulgulardan birisi şudur: Öğretmenlerin okul müdürlerine güvenmelerinin, öğretmenlerin iş tatminini yordamasında müdür ile öğretmenler arasındaki lider-üye etkileşiminin kısmi aracılık etkisi bulunmuştur ($Z=4,787$, $p<.001$). Buna göre öğretmenlerin müdürlere güvenmelerinin, öğretmenlerin iş doyumunu doğrudan etkilediği gibi aynı zamanda müdür ile öğretmen arasındaki lider-üye etkileşimi üzerinden dolaylı olarak etkilediği de söylenebilir. Benzer bir şekilde, Epitropaki ve Martin (2005), lider-üye etkileşimi ve iş tatmini arasında anlamlı pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aryee ve Chen (2006) tarafından yapılan bir araştırmada lider-üye etkileşimi ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Janssen ve Yeren (2004), yapmış oldukları araştırmada lider-üye etkileşimi ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki saptamıştır. Bu konuda yurt içinde yapılan çalışma çok azdır. Bu çalışmalardan bir tanesi Özutku (2007) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada yönetici ve ast arasındaki etkileşimin düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tam verimli bir okul için öğretmenlere güven veren, öğretmenleri ile etkileşimi ve iletişimi oldukça iyi olan, öğretmenlerin işlerinden

tatmin olması için elinden gelen her şeyi yapan okul müdürlerinin seçilmesi gerektiği söylenebilir.

Uygulayıcılar için öneriler: Okul müdürleri kendilerini örgütsel davranış, insan ilişkileri, insan psikolojisi, insan kaynakları yönetimi konularında kendilerini geliştirmelidir. Ayrıca müdür olmak isteyen öğretmenler, insan ilişkileri bilgisini ve ruh sağlığını ölçen psikometrik testlerden geçirilmelidir. Bu testlerden geçemeyenler müdür olamamalıdır. Müdür olmak isteyen öğretmenlerin geçmiş yaşantıları, çevresi ile uyumu, kişilik ve etik değerlere bağlılığı konusunda derin araştırmalar yapılmalıdır. Yapılan araştırmalar sonucunda çevresi ile uyumsuz, insan ilişkileri zayıf, güven vermeyen ve etik davranmayan bireylerin müdür olmasına izin verilmemelidir. Okul müdürleri, öğretmenlerin güvenini kazanmak için sözlerinde ve davranışlarında tutarlı olmalı, mesleki saygınlığını ve itibarını artırıcı tavır ve tutumlar sergilemeli, kararlarında ve uygulamalarında adil olmalı, kendine özgüveni yüksek olmalı ve astını önemseyen bir lider profili çizebilmelidir. Ayrıca okul müdürü, öğretmenlerle etkileşimi arttırmak için okul içinde ve dışında yapılan aktivitelere katılarak öğretmenlerle vakit geçirmeli, söz ve davranışları ile öğretmenlerin sempatisini ve sevgisini kazanabilmelidir.

Araştırmacılar için öneriler: Araştırma sonucunda yapılan bu genellemenin yanında uygulama bölümünde de belirtildiği gibi bazı sınırlılıkların olduğu unutulmamalıdır. Bu araştırma sadece liselerde çalışan öğretmenler üzerinde ve Mersin İlini kapsamaktadır. Farklı illerdeki öğretmenler üzerinde yapılacak çalışmalar veya farklı sektördeki çalışanlar arasında yapılacak araştırmalar, daha sağlıklı sonuçlara ulaşılması açısından yararlı olacaktır. Araştırmacılar, başka hangi değişkenlerin aracılık etkileri olabileceğini inceleyebilirler. Bu araştırmada okul müdürüne güven ve lider-üye etkileşimi tarafından etkilenen örgütsel sonuç değişkeni olarak burada iş tatmini ele alınmıştır. Araştırmacılar “iş tatmini” dışındaki (tükenmişlik, performans ve benzeri) duygu temelli sonuç değişkenlerini bağımlı değişken olarak alıp inceleyebilirler.

KAYNAKÇA

Arnold, K.A., Barling, J., Kelloway, E.K. (2001). Transformational Leadership or The Iron Cage: Which Predicts Trust, Commitment and Team efficacy?. *Leadership & Organizational Development*, 22, (7), 315-320.

Aryee, S., Chen, Z. (2006). Leader–Member Exchange in a Chinese Context: Antecedents, The Mediating Role of Psychological Empowerment and Outcome. *Journal of Business Research*, 59, (7), 793–801.

Aslantaş, C. C. (2007). Lider-Üye Etkileşiminin Yöneticiye Duyulan Güven Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma. *Tisk Akademi*, 2, (3), 161– 173.

Baron, R.M., Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.

Baycan, A. (1985). *An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups.*(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.

Bakeman, R & Robinson, B.F. (2005). *Understanding Statistics in Behavioral Sciences.* London: Lawrence Erlbaum Associates.

Bilişik, H. (2010). *Öğretmenlerin Yöneticilerine Duydukları Güven Algularının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Yalova İlinde Bir Uygulama.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Börü, D., Güneşer, B (2005). Liderlik Tarzının Çalışanların İş Tatmini ile İlişkisi ve Lidere Olan Güvenin Bu İlişkideki Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 23 (1), 135-156.

Börü, D., İslamoğlu, G., Birsnel, M. (2007). Güven: Bir Anket Geliştirme Çalışması. *Öneri: Marmara Üniversitesi SBE Dergisi* 7 (27), 49–59.

Brashear, T.G., Boles, J.S., Bellenger, D.N., Brooks, C.M. (2003). An Empirical Test of Trust- Building Processes and Outcomes in Sales Manager–Salesperson Relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science* 31 (2), 189- 200.

Brower, H. F., Schoorman, D., Tan, H.H. (2014). A Model of Relational Leadership: The Integration of Trust and Leader–Member Exchange. *Leadership Quarterly* 11 (2), 227–250.

Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı.* Ankara: Pegem Akademi

Cevrioğlu, E. (2007) *Lider-Üye Etkileşimi ile Bireysel ve Örgütsel Sonuçlar Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Cunningham, B. MacGregor, J. (2000) Trust and the Design of Work Complementary Constructs in Satisfaction and Performance. *Human Relations December* 53 (12), 1575- 1591.

Darwish, A.Y. (2000). Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior With Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country. *Journal of Managerial Psychology* 15 (1), 6-28.

Dirks, K. T. & Ferin, D. L. (2002) Trust in Leadership: Meta-analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology* 87 (4), 611– 628.

Driscoll, J.W. (1978). Trust and Participation in Organizational Decision Making as Predictors of Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21 (1), 44-56.

Epitropaki, O. ve Martin, R. (2005) From Ideal to Real: A Longitudinal Study of the Role of Implicit Leadership Theories on Leader-Member Exchanges and Employee Outcomes. *Journal of Applied Psychology* 90 (4), 659-676.

Erdem, F. S. (2008). *Organizasyonlardaki Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinde İzlenim Yönetimi Davranışının Rolü: Kayseri'de Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

Frazier, P.A., Tix, A.P. ve Barron, K.E. (2004). Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research. *Journal of Counseling Psychology* 51 (1), 115-134.

Gerstner, C.R. and Day, D.V. (1997). Meta-analytic Review of Leader-Member Exchange Theory: Correlates and Construct Issues. *Journal of Applied Psychology* 82 (6), 827-844.

Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, Research, and Practice* (8. Baskı). New York: McGraw-Hill.

İslamoğlu, G., Birsal, M. & Börü, D. (2007). *Kurum İçinde Güven*. İstanbul: İnkılâp Kitabevi.

İşcan, Ö. F. & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 4 (4), 195-216.

Janssen, O ve Yperen, N.W. (2004). Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal* 47 (3), 368-384.

Jose, P.E. (2003). *MedGraph-I: A Programme to Graphically Depict Mediation Among Three Variables: The Internet Version 2.0*. Victoria University of Wellington, Wellington, New Zealand. Retrieved [13.11.2014] from <http://www.victoria.ac.nz/staff/paul-jose-files/medgraph/medgraph.php>.

Karaaslan, Ö. (2010). *Motivasyonel Dilin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Olan İlişkinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisinin İncelenmesi: Yapısal Eşitlik Modelinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, Ankara.

Karasar, N. (1984). *Bilimsel Araştırma Metodu*. Ankara: Hacetepe Taş Kitapçılık.

Katrinli, A., Atabay, G., Günay, G. & Güneri, B. (2008). Leader–Member Exchange, Organizational Identification and The Mediating Role of Job Involvement for Nurses. *Journal of Advanced Nursing* 4 (64), 354-362.

Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 12, (1), 46–57.

Köy, A. K. (2011). *Yöneticiye Güvenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracı Rolü: İstanbul ve Kocaeli İllerinde Beyaz Yakalılar Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Lagace, R.R., Castleberry, S.B. ve Ridnour, R.E., (1993) An Expletory Sales Force Study of the Relationship Between Leader-Member Exchange and Motivation, Role Stress and Manager Evaluation. *Journal of Applied Business Research* 9, 110-119.

Le Blanc, P.M., Geersing, J., De Jong, R.D, Furda, J, Komproe, I.H. (1993). Leader-Member Exchanges: Distinction Between Two Factors. *European Work and Organizational Psychologist* 3 (4), 297-309.

Lee, H.R. (2000). *An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships Among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions in the Lodging Industry*. (Unpublished Thesis for the Degree of Doctor of Philosophy). State University, Blacksburg, Virginia.

Lewick, R. J. & Bunker, B.B. (1996). Developing and Maintaining Trust in Work Relationships. İçinde Roderick M. Kramer & Tom R. Tyler (Ed.). *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (114-139). London: Sage Publications.

Liang, Shing-Ko, Ling, Hsiao-Chi ve Hsieh, Sung-Yi. (2007). The Mediating Effects of Leader- Member Exchange Quality to Influence The Relationships Between Paternalistic Leadership and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of American Academy of Business* 10 (2), 127-137.

Liden, Robert C. ve Graen, George. (1980). Generalizability of The Vertical Dyad Linkage

Model of Leadership. *Academy of Management Journal* 23 (3), 451-465.

Liden, R.C. ve Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An

Empirical Assessment Through Scale Development, *Journal of Management*, 24 (1), 43-72.

Liden, R.C., Wayne, S.J., Stilwell, D. (1993). A Longitudinal Study on the Early Development of Leader-Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*. 78 (4), 662-674.

Lin, C. H., Shih, H. Y., Sher, P. J. (2007). Integrating technology readiness into technology acceptance: the tram model. *Psychology and Marketing*, 24 (7), 642-657.

Mayer R.C. ve Davis, J.H. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review* 20 (3), 709-734.

McAllister, D.J. (1995). Affect -and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal

Cooperation in Organizations. *Academy of Management Journal* 38 (1), 24-59.

Mishra, A. K. (1996). Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust. İnde Roderick M. Kramer ve Tom R. Tyler (Ed.). *Trust In Organizations: Frontiers of Theory and Research* (261-277). London: Sage Publications.

Muchinsky, P.M. (1977). Organizational Communication: Relationships to Organizational Climate and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal* 20 (4), 592-607.

Omarov, A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Özutku, H. (2007). Yönetici-Ast Etkileşimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Amme İdaresi Dergisi* 40 (2), 79-98.

Özutku, H. , Ağca, V., Cevrioğlu, E. (2008). Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 22 (2), 193-210.

Rich, G. A., (1997). The Sales Manager as a Role Model: Effects on Trust, Job Satisfaction, and Performance of Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science* 25 (4), 319-328.

Solomon, R. C. & Floreres, F.(2001) . *Güven Yaratmak*. Ahmet Kardam (Çev.). İstanbul: MESS Yayın.

Spector, E.P. (1997). *Job Satisfaction Application, Assessment, Causes, and Consequences*. New York: Sage Publications

Spiegel, M. R, Stephens, L.J. (1999). *Theory and Problems of Statistics in Si Units*. New York: McGraw-Hill

Sue-Chan, C., Au, Al K.C., Hackett, R.D. (2012). Trust as a Mediator of the Relationship Between Leader/Member Behavior and Leader-Member-Exchange Quality. *Journal of World Business* 47 (3), 459-468.

Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık..

Walumbwa, F.O., Mayer, D.M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A.L. (2011). Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader– Member Exchange, Self-Efficacy, and Organizational Identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 115 (2), 204-213.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967), Manual for the

Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation* 22 120-121. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatminin ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 8 (30) 235–249.

Yücel, P. Z. (2006). *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.



BEU. SBE. Derg.
Cilt:4 Sayı:2 Aralık 2015

SOSYAL BOYUTLARIYLA KRONİK BÖBREK YETMEZLİĞİ (KBY)

Özgür SARI*

Özet

Kronik Böbrek Yetmezliği (KBY) ülkemizde gün geçtikçe yaygınlaşan ve daha çok insanı etkileyen bir hastalık haline gelmiştir. Yalnızca hastalığa yakalananları değil, bu kişilerin bakımlarından sorumlu kişileri, ailelerini ve bu alanda çalışan sağlık elemanlarını düşündükçe KBY'nin etki alanı epey genişlemektedir. KBY, böbreğin işlevlerinin geri dönüşü olmaksızın yitilmesi neticesinde ortaya çıkan kronik bir hastalıktır. KBY'nin tedavisinde organ nakli, hemodiyaliz ve periton diyaliz olmak üzere üç tıbbi tedavi yöntemi bulunmaktadır. Bu çalışma KBY'nin ülkemizdeki yaygınlık derecesini bazı verilerle tespit edip başlıca sağlık sosyolojisi kuramları açısından ele alacaktır. KBY ile yaşayanların değişen toplumsal rolleri ve sosyal yaşamlarındaki dönüşümler ele alınıp hangi parametrelerden ve süreçlerden geçerek bu toplumsal konum ve rol dönüşümlerini yaşadıkları incelenecektir. Bu dönüşüm neticesinde ortaya çıkan belli başlı sorunlar ve olası çözüm yolları da tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kronik Böbrek Yetmezliği, Toplumsal Rol, Sağlık Sosyolojisi, Biyopsikososyal Model, Bütüncül Yaklaşım.

CHRONIC KIDNEY FAILURE WITH SOCIAL DIMENSIONS

Abstract

Chronic Kidney Failure (CDF) has being a much more epidemic and serious illness affecting many people in our country day by day. Not only the sick ones, but also when we think about the people who are responsible for the sick people including their families, the effect are of the CDF is larger. CDF is an illness as the result of losing the functions of the kidney with no return. In the medical treatment of CDF there are three main treatment ways including organ transferring, hemodialysis and periton dialysis. This study will evaluate the epidemic level of CDF in our country with some statistical data through some medical sociology theories. The transformation in their social lives and the social role

* Yrd.Doç.Dr., Selçuk Üniversitesi Öğretim Üyesi, sosyologozgur@gmail.com

changes will be taken in hand and the parameters of their social status and role changes will be analyzed. As the result of those transformation, the problems and the possible solutions will be questionized.

Keywords: Chronic Kidney Failure (CDF), Social Role, Medical Sociology, Biopsychosocial Model, Holistic Perspective.

Giriş

Kronik Böbrek Yetmezliği (KBY) böbreğin işlevlerini yerine getiremez hale gelmesi ile oluşan ve geri dönüşü olmayan kronik bir hastalıktır. Yaşam kalitesini önemli ölçüde düşüren bu hastalık ülkemizde hızla yayılmaktadır. Diğer kronik hastalıklarda olduğu gibi KBY de yalnızca hastalığa yakalanan kişileri değil, bu kişilerin aile üyelerini ve bakımlarından sorumlu kişileri de kapsayan geniş etki alanına sahip bir hastalıktır. Kronik bir hastalık olması sebebiyle organ nakli dışındaki tedavi yolları ömür boyu süren tedaviler olduğu için geniş bir sektör oluşturmaktadır. Organ naklinin ve organ bağışının ülkemizde hala kısıtlı olduğunu düşünecek olursak, diğer iki tedavi yöntemi olan periton diyaliz ile hemodiyaliz tam anlamıyla hastalığı tedavi etmek yerine hastalıkla baş etmeye yönelik yöntemlerdir. Hastalığı tamamen yok etmeden hastaların düşük yaşam kalitesi ve işlevleri ile hayata devam etmelerini sağlamaya yaramaktadır. Bu durum da hastaların yaşamlarının geri kalan kısımlarını KBY ile geçirmelerine neden olmaktadır. Yaşamlarının geri kalan kısmını kronik bir hastalıkla sürdürme zorunluluğu, yalnızca hastalığa yakalananların değil yakınlarının ve bakımlarından sorumlu olan kişilerin bile yaşam tarzlarını, toplumsal rollerini, aile içi ilişkilerini, sosyal hayatlarını ve toplumsal konumlarını değiştirmek zorunda kalmışlardır (Özçürümez vd., 2003: 73).

KBY’de Tedavi Yolları

Tedavi yollarından en etkili olanı organ naklidir. Böbrek nakli hastaların yaşam süresini uzatma ve kalitesini artırma yönünden en çok tercih edilen yöntemdir. Organ kaynağı olarak hasta ile kan bağı olanlar ve kadavralar tercih edilse de, organ bağışında bulunanlar arasında aile üyeleri, eşler, kardeşler, ebeveynler, arkadaş ve yakın dostlar ile para ya da ödül karşılığı organını verenler yer almaktadır (Sever, 1995: 1). Ülkemizde böbrek nakli % 90 oranında hastanın kan bağı bulunan yakınından alınan böbrek ile sağlanmaktadır. Batı ülkelerinde ise 2/3 oranında kadavralardan sağlanmaktadır. Ülkemizde kadavradan alınan böbreğin payının çok az olmasının sebebi ise ülkemizde organ bağışı konusunda gerekli bilincin yaygınlaşmamış olmasıdır (Şahin, 2007: 8).

2009 yılı verilerine göre Sağlık Bakanlığı kayıtlarında 2362, Türk Nefroloji Derneği kayıtlarına göre ise 1790 hastaya böbrek nakli yapılmıştır. Alıcıların % 60.4’ü erkek ve yaş aralığı olarak 20-44 arasında yoğunlaşmaktadır. Yapılan

nakillerin % 78,9'u canlı vericilerden alınan organlarla yapılmıştır. Tedavi görmede ve sağlık hizmetlerine ulaşımında toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliğin az da olsa devam ettiğini görmekteyiz. Organ naklinde genç hastalara öncelik verilmesi, tıbbi bir gerekçe ile uzun yaşama ihtimali olanlara en etkin tedavi yönteminin verilmesini açıklamaktadır.

Ölümden sonra organlarının bağışlanmasını kabul eden vatandaşlarımızın azlığı burada da karşımıza çıkmaktadır. Canlı vericilerde % 41 ile anneler ilk sıradadır. Annelik yalnızca biyolojik olarak sosyal olarak da bir bireyin bakımından sorumlu olan en yakın kişidir. Kardeş vericilerin oranı % 23 iken babalar %22 ile aile üyeleri arasında son sırada gelmektedir. Toplumsal olarak da baba, aile içinde çocuklara en mesafeli ebeveyn olmaktadır. Vericiler içerisinde diğer akrabaların oranı % 9, çocukların oranı ise % 5'tir. Kadavradan organ nakli oranı ise 2009'da % 20'nin biraz üzerinde olmakla birlikte Batı'ya göre hala düşüktür (Süleymanlar vd., 2011: 5).

Periton diyalizi ise böbreğin bazı işlevlerini sürdürdüğü KBY hastalarında uygulanan bir tedavi yöntemi olup, periton denilen yarı geçirgen bir arın kullanılması ile gerçekleşmektedir. Periton cihazını tatbik etmek kolay olduğundan hastalar ayakta ve kendi kendilerine bu uygulamayı gerçekleştirebilmektedirler. Yaşadığı yerde diyaliz merkezi bulunmayan hastalarda çok işlevsel olan bu yöntem, belli bir diyaliz merkezine bağlı kalmak istemeyen hareketli ve genç hastalarda uygulanmaktadır (Bakıoğlu vd., 2009 ve Ersoy, 2005).

Hemodiyaliz ise ülkemizde en yaygın olan KBY tedavi yöntemi olup, geniş bir sektörü de ifade etmektedir. İlk olarak Willem Koff tarafından akut ve KBY hastalarında 1960'larla birlikte uygulanmaya başlayan bir yöntemdir. Hastadan alınan kan bazı işlemlerden geçirilerek pıhtılaşmasının önlendiği ve sıvı içeriğinin yeniden düzenlenip hastaya geri nakledilmesi şeklinde yapılan bir tedavidir (Yıldız, 2010: 13 ve Gürbüz, 2009: 23). 1960lar öncesinde sonu ölümlle biten bir hastalık olan KBY, hemodiyaliz teknolojisinin gelişmesi sayesinde kronik bir hastalık halini almıştır. Bu tedavi ile hastaların yaşam süresi ve kalitesi uzamıştır. Net bir veri olmamakla beraber hemodiyaliz tedavisi alan KBY hastalarının yaşam sürelerinin 10 ile 15 arası uzatıldığı bilinmektedir (Aydemir vd., 2002: 30 ve Bakıoğlu, 1995: 70). Sağlık Bakanlığı ve Türk Nefroloji Derneği verilerine göre 2009 yılında ülkemizde 59443 hastası tedavi görmektedir ve tüm KBY hastalarının tedavisi içinde 46650 hasta ile hemodiyaliz oranı % 78,5 olmuştur (Süleymanlar vd., 2011: 1-2).

Sağlık Sosyolojisi Açısından KBY

KBY teşhisi alan hastalar sağlıklı bireyden hasta bireye geçişin sancılarını yaşarlar ve hastalık gerçeğine alışma evresi geçirirler. Bu evrede yeni yaşamlarının koşullarının nasıl olacağını merak eder ve yeni yaşamlarının koşullarına göre

hayatlarını yeniden düzenleme yolunu seçerler. Yalnızca KBY değil, hemen hemen diğer tüm kronik hastalıklar bireyin yaşam tarzını değiştirir. Bu nedenle kronik hastalıklar yalnızca fizyolojik bir olgu değil aynı zamanda birer sosyal olgulardır. Bireyin ve yakın çevresindekilerin hayatlarına yeni ilişkiler ağı, yeni yaşam tarzları, yeni toplumsal roller ve statüler getirmektedir. Bu nedenle kronik hastalıklar sağlık sosyolojisinin önemli araştırma konularından birisidir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kurumsallaşana ve ayrı bir bilim dalı olarak yükselişe geçen Sağlık Sosyolojisi disiplininin yükselmesinde kuşkusuz refah devletlerinin yükselişi ve toplum sağlığı konusunda hükümetlerin daha çok sosyal politika üretmeye başlamasının önemli etkisi olmuştur. Buna karşın hızlı kentleşme ve sanayileşmenin beraberinde getirdiği hastalıklar ve kronikleşen hastalıkların toplumlarda yaygınlaşması da önemli bir etkidir (Sarı ve Atılğan, 2012: 12). Sağlık sosyolojisi hastalık ve sağlığın sosyal boyutlarını ve toplumsal anlamlarını, hastalık ve sağlığa bağlı rol ve statü dönüşümlerini, sağlık ve sistemleri ve teşkilatlanmalarını, sağlık politikalarının yapım ve uygulama süreçleri ve dönüşümlerini, sağlık çalışanlarının birbirleri ve hastaları ile ilişkileri ve iletişimleri, sağlık ve hastalığa etki eden kapitalizm, küreselleşme, göç, toplumsal cinsiyet gibi pek çok farklı sosyal süreçlerin etkilerini inceleyen bir bilim dalıdır. Sağlık sosyolojisi aynı zamanda antropoloji, sosyal hizmet, sosyal politika, halk sağlığı, ekonomi, hukuk, siyaset ve psikoloji gibi farklı bilim dalları ve disiplinlerden faydalanan disiplinler arası bir özelliğe de sahiptir (Adak, 2002: 18).

Sağlık sosyolojisi sosyal bilimlerde ağırlığı olan işlevselcilik, yapısalcılık, sosyal sistem yaklaşımı ve sembolik etkileşimcilik gibi farklı sosyal bilim paradigmalarından yaklaşarak hastalık ve sağlığı yorumlamaktadır. Fakat günümüzde hastalıklar daha kompleks hale gelmiş ve pek çok sebebin etkileşimi neticesinde ortaya çıkar olmuştur. Sağlık artık yaşam boyu korunması gereken bir olgu haline geldiğinden ve hastalıkların kronik olma özelliğinin baskın olmasından dolayı tek bir paradigma olguları açıklamada yetersiz kalmıştır. Sağlık sosyolojisinde günümüzde baskın olan paradigma bütüncül yaklaşım ve biyopsikososyal modeldir. Günümüz insanı daha karmaşık bir yaşam tarzına ve hızlı bir tempoya sahiptir. Hızlı kentleşme ve yoğun iş hayatı da insanı bir makine gibi yoğun tempo içine sokmuştur. Bu sebeple günümüzde hastalıkları tanımlamak için tek bir yaklaşım ya da disiplin yetersiz kalmaktadır. Hastalıkların biyolojik, psikolojik ve sosyal pek çok kaynağı olabilmektedir. Bu durum hastalıklara bütüncül bir bakış açısı ile yaklaşmayı zorunlu kılmaktadır. Aynı hastalık belirtileri farklı kişilerde farklı sebeplerle ortaya çıkabilmektedir. Bu sebeple sağlıkla ilgilenmek ve hastalıkları tanımlayıp çözümler üretmek için yalnızca tıp değil, psikoloji, ekonomi, sosyoloji, pedagoji, gibi farklı disiplinlerin bilgi ve yaklaşımlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Biyopsikososyal model ve bütüncül yaklaşım aynı zamanda sağlık sosyolojisi alanındaki diğer yaklaşımları da kapsayan bir niteliğe sahiptir (Sarı ve Atılğan, 2012: 41).

Biyopsikososyal model ve bütüncül yaklaşımla KBY ele alınacak olunursa, bu hastalığın yalnızca tıbbi boyutunun değil, psikolojik ve sosyal boyutlarının da olduğu anlaşılacaktır. Bu çalışma ise KBY'nin şimdiye kadar fazlaca ele alınmadığı sosyal boyutuna odaklanmaktadır. Teşhis konulduktan sonra KBY bulunan birey ilk olarak yoğun psikolojik bir süreç yaşamaktadır. Hastalığın kabulü zor bir süreç olmakla beraber, hastalıktan ve beraberinde gelecek olan tedavi süreci ile birlikte yeni bir yaşam tarzına geçilmesine dair korkular yoğun bir biçimde hissedilmektedir. Hayli duygusal geçen bu süreci bireyler sosyal konumlarına farklı yaşamaktadır. Sıkı aile bağları içerisinde yaşayan bireyler bu süreci kolay atlatırken, yalnız yaşayan, metropollerde oturanlar, zayıf aile ve akraba bağlarına sahip olanlar ve genelde çekirdek aile bireyleri daha zor atlatabilmektedir (Kocaman, 2008: 141, Erol, 2010: 31 ve Mutlu, 2007: 12).

KBY bulunan bireyin hastalıktan etkilenme derecesi bireyin yaşı, cinsiyeti, kültürel yapısı, eğitim seviyesi, yaşadığı coğrafya, aile ve arkadaş desteğine sahip olma, ekonomik seviye ve sosyal yardım alabilme düzeyi gibi pek çok sosyal etmene bağlı olarak değişmektedir. Bu durum KBY'nin yalnızca fizyolojik değil aynı zamanda sosyal bir olgu olduğunu da göstermektedir. Eğitim düzeyi ve ekonomik düzeyi yüksek olan bireylerin hastalığın ciddiyetinin farkına daha çabuk vardıkları ve sağlık hizmetlerini daha yoğun aldıklarını göstermiştir. Bunun neticesinde hastalığın tedavisi daha kolay olmaktadır. Bir eşe sahip olan ya da sıkı akraba, aile veya arkadaş ilişkilerine sahip olan bireylerin de hastalığa daha kolay uyum sağladıkları, tedaviye daha etkin cevap verdiklerini ve ortalama ömürlerinin daha da uzadıkları anlaşılmıştır (Göker, 2008: 16).

Statü ve Rol Bağlamında KBY

Statü bireyin toplum içinde işgal ettiği sosyal konumu tanımlar. Her birey dünyaya geldiğinde toplum içinde doğar ve doğuştan itibaren kimi statülere sahiptir. Birisinin çocuğu ya da bebeği olmak ilk statü olmaktadır. Yaşı ilerledikçe evlilik, sosyal çevre, eğitim ve meslek edinme gibi süreçlerden geçtikçe mesleki, arkadaşlık ya da aile üyesi olmaya bağlı değişik statülere sahip olur. Bireyin yaşam tarzını ve rollerini belirlediği için sosyal bilimciler için statüler önemli bir inceleme alanıdır. Hastalıklar aynı zamanda sosyal statü ve rol içeriklerine sahiptir. Sağlık karşıtı olarak hastalık toplumda sağlık kurumları ve bu alanda çalışan etkin kişiler tarafından tanı konularak verilen bir statüdür. Hastalık toplumda yer alan belirli bir sistem tarafından verilen bir statü olduğundan sosyal sonuçlar doğurmaktadır. Hastalığa bağlı olarak malulen emekli olmak, devlet tarafından sağlık hizmetlerinin ödenmesi ya da düzenli mali desteğin verilmesi, iş yaşamında izinli olabilmek gibi pek çok sosyal durum ve hak sağlık kurumlarından alınan hastalık statüsü neticesinde gerçekleşmektedir. Hasta olan bireyin hasta olma hali sağlık kurumları tarafından tescillenir ve hastalığa bağlı yukarıda örneklerde belirtilen bazı haklar verilir (Sarı ve Atılğan, 2012: 17).

Rol ise bireyin elinde bulundurduğu statüye bağlı olarak sergilediği davranışlardır. Annelik statüsüne sahip bireyden annelik görevlerine uygun rolleri gerçekleştirmesi ve buna uygun davranışlarda bulunması beklenir. Diğer bir örnek olarak, öğretmenlik mesleğine sahip bir bireyin, öğretmen olarak çalıştığı kurumda statüsüne uygun davranışlarda bulunması gerekmektedir. Buna benzer şekilde hasta olan bireyin de hastalığa uygun rolleri bulunmaktadır. Tedavi almaya istekli olma, sağlık hizmeti alırken sağlık personeli karşısında daha kabul edici, denileni yapan ve pasif bir konumda olması, iş hayatından veya kimi ev içi işlerden muaf olması gibi rolleri mevcuttur (Sarı ve Atılğan, 2012: 17).

KBY ülkemizde en yaygın olan kronik hastalıklardan bir tanesidir ve bu sebeple KBY olan bireylerin hastalıklarına bağlı statüleri kalan ömürleri boyunca devam eder. Buna bağlı hayatlarında yeni edindikleri roller de yaşamlarının sonuna kadar devam etmektedir. KBY olan bireylerin hastalıklarını geçirme şiddeti, ortalama ömürlerinin uzayıp kısılması ya da hastalıkla baş edebilme güçleri pek çok farklı faktöre bağlı olarak değişmektedir. Eğitim düzeyi ve ekonomik geliri yüksek olan bireylerin KBY ile baş edebilme güçleri de artmaktadır. Sağlık hizmetlerine kolayca erişebilme ve hastalıkları konusunda bilinçli olma eğitim ve ekonomik düzeylere bağlı olduğundan hastalıkla baş edebilmede eğitim ve gelir önemli bir faktör olmaktadır (Göker, 2008: 16 ve Mutlu, 2007: 13).

Ülkemizde KBY olan bireylerin yaşadığı en önemli sorunların başında sosyal yaşamlarından kopmaları gelmektedir. Sosyal destek alan hastaların hastalıkları ile mücadele edebilme güçleri artmakta ve aldıkları sosyal destek psikolojik olarak olumlu etki yarattığından hastalıkla baş etmede pozitif etki yaratmaktadır. Sosyal desteğin kaynağı ülkemizde hala aile ve arkadaş grupları olmaktadır (Kocaman, 2008: 141). Fakat günümüzde hızla kentleşen ve bireyselleşen toplumumuzda KBY hastalarına sosyal desteği devlet kurumları ve sivil toplum kuruluşları vermek durumunda kalmaktadır. Çözülen aile bağlarının ve yakın ilişkilerin yerini profesyonel sosyal destek almalıdır. Fakat ülkemizin sağlık hizmetleri sisteminde ve sağlık kurumlarımızın pek çoğunda sosyal hizmet maalesef eksik kalmaktadır. Sosyal destek hizmetleri kanser, AIDS ya da KBY gibi kronik hastalıklarda çok büyük önem arz etmektedir. Toplumsal hayata yeniden uyum sağlayabilmelerinde sosyal destek en temel işlev görmektedir.

KBY olan bireylerin eski yaşamlarındaki rollerine dönmeleri de çok zor olmaktadır. İş yaşamında, sosyal hayatlarında, kendi öz bakımlarında eski görevlerini yerine getirmekte zorlanmaktalar ya da aile içi ilişkilerde eski rollerini yerini getirmeleri güçleşmektedir (Göker, 2008: 15). Eski rollerine tamamen dönmeleri imkânsız olsa da toplumsal yaşamlarından kopmadan yeni yaşam tarzlarına ve sahip olduğu hastalığın getirdiği zorluklara uygun yeni roller verilmelidir. KBY olan bireylerin toplumsal rollerden tamamen el çektilirmeleri, sosyal yönden yalnızlığa ve işe yaramazlığa itilmelerine sebep olacaktır. Psikolojik durumlarını daha da ağırlaştırabilecek bu süreç hastalıklarını daha ağır yaşamlarına sebep olacaktır. KBY olan bireylerin yeni yaşam tarzlarına uygun

roller belirlenmelidir. Ülkemizde sosyal ve psikolojik desteğe yönelik profesyonel sosyal hizmetlerin ve sağlık politikalarının eksik olması sebebiyle KBY olan bireylerin öz bakımlarında ve sosyal desteklerinde aile üyeleri en büyük paya sahiptir.

Özetle KBY'nin sosyal boyutu üç ana grupta toplanabilir. KBY hastalarının sosyal dünyalarında birincil sosyal ortamları aileleridir. Aile, bu sebeple, en önemli sosyal boyutunu teşkil eder. Aile içi ilişkiler ve aile içi destek anlamında geleneksel rolünü günümüzde de halen oynamaktadır. Bugün de KBY hastaları aile içi destek ve özbakımları ile hayatlarını sürdürmektedirler.

KBY'nin ikinci sosyal boyutu ise arkadaş, akraba ve komşu gibi ikincil sosyal çevre gruplarıdır. KBY hastalarının bu gruplar içerisinde sosyal hayatlarını sürdürmeleri, komşu, akraba, arkadaş ve akraba desteği almaları hastalıkları daha çabuk baş edebilmelerini sağlamaktadır. Hastalığın yol açacağı sosyal dışlanma duygusunu da bu şekilde yenmeleri mümkün olabilmektedir.

KBY'nin üçüncü sosyal boyutunu ise sağlık ve devlet kurumları oluşturmaktadırlar. Tedavi gördükleri kurumlardaki sağlık çalışanlarının davranış ve tutumları ile devletin destekleyici politikaları bu noktada önemli rol oynamaktadır. KBY hastalarına rehberlik ve psikolojik destek verecek birimlerin ve çalışanların bulunması gerekmektedir. Ayrıca hastalara ve yakınlarına nasıl davranmaları gerektiği konusunda sağlık çalışanlarının da eğitilmeleri gerekmektedir.

Sonuç Yerin

KBY ülkemizde fazlaca yaygın olan kronik hastalıklardan birisi olup, yalnızca fizyolojik değil, sosyal ve psikolojik boyutları ile de ele alınması gereken kronik bir hastalıktır. Günümüzde sağlık sosyolojisi alanında hastalıklara daha bütüncül bir yaklaşımla bakılmakta ve biyolojik, psikolojik ve sosyal tüm boyutları ile ele alınmaktadır. Modern toplumların hastalıkları pek çok farklı etmenlere bağlı olarak ortaya çıkabildiği gibi sonuçları da çok boyutlu olmaktadır. KBY de modern toplumların ve günümüz toplumumuzun çok sebepli ve çok sonuçlu hastalıklarından birisidir. Modernleşme ile birlikte gevşeyen aile bağları ve artan bireycilik sebebi ile KBY olan bireylerin sosyal yaşama uyumlarının sağlanması ve psikolojik desteklerinin sağlanması amacı ile hastalıkla beraber gelen yeni statülerine uygun roller belirlenmeli ve toplumsal yaşamdan kopmalarının önüne geçilmelidir. Hastalıklarına uygun işlerde çalışmalarına ve sosyal yaşamlarına devam etmelerinin sağlanması yolu ile psikolojik desteğinin artması hastalıkla mücadele etmelerinde ve daha etkin bir şekilde iyileşmelerinde önemli bir rol oynayacaktır. Ortalama ömürlerini uzatabilecek bir etki dahi yaratabilecek olan sosyal ve psikolojik desteklerin biyopsikososyal modele dayalı olması gereklidir.

Referanslar

Adak, Nurşen; *Sağlık Sosyolojisi Kadın ve Kentleşme*, Birey Yayıncılık, İstanbul, 2002.

Aydemir, Çiğdem vd; “Kronik Böbrek Yetmezliği Hastalarının Yakınlarında Yaşam Kalitesi ve Psikiyatrik Semptomlar”, *Kriz Dergisi*, 2002, Cilt: 10, Sayı: 2, 29-40.

Bakıoğlu, Emine vd; “Periton Diyalizli Hastalarda Özbakım Gücü”, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2009, Cilt: 4, Sayı: 11, 65-78.

Erol, Nilgün; *Diyaliz Tedavisine Başlamayan Kronik Böbrek Yetmezliği Hastaları ile Hemodiyaliz Tedavileri Olan Hastaların Yaşam Kalitelerinin Karşılaştırılması*, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2010.

Ersoy, Fevzi; “Son Dönem Böbrek yetmezliğinde Uygun Diyaliz Yönteminin Seçimi”, *Türkiye Klinik Tıp Bilimleri Dergisi*, 2005, Cilt: 21, Sayı: 1, 88-92.

Göker, Ceren; *Hemodiyaliz Hastaları ve Eşlerinde Psikiyatrik Morbidite ve Yaşam Kalitesi*, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı (Yayımlanmamış Tıpta Uzmanlık Tezi), Ankara, 2008.

Gürbüz, Emine; *Kronik Böbrek Yetmezliği Olan Çocukların Ebeveynlerinin Depresyon Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Tarzları*, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kayseri, 2009.

Kocaman, Özlem; “Kronik Böbrek Yetmezliği: Böbrek Hastalarının Yalnızlaşması ve Sosyal Yaşamdan İzole Olması Üzerine”, (Ed. Aytül Kasapoğlu), *Madalyonun İki Yüzü: Hastalık ve Sağlık*, Phoenix Yayınevi, Ankara, 2008.

Mutlu, Ercan; *Hemodiyaliz Hastalarının Sosyo-Demografik Özellikleri, Sosyal Destek Kaynakları ve Hastalık Sürecinin Benlik Saygısına Etkisi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2007.

Özçürümez, Gamze vd; “Kronik Böbrek Yetmezliğinin Psikiyatrik ve Psikososyal Yönleri”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2003, Cilt: 14, Sayı: 1, 225-234.

Sarı, Özgür ve Atılgan, Kadir Gökhan; *Sağlık Sosyolojisi Hastalık ve Sağlığa İlişkin Kavramsal Tartışmalar*, Karatay Akademi, Konya, 2012.

Sever, Mehmet Şükrü; “Akraba Olmayan Canlı Donörlerden Böbrek Transplantasyonu”, *Türk Nefroloji Diyaliz ve Transplantasyon Dergisi*, 1995, Cilt: 1, 1-5.

Süleymanlar, Gültekin vd.; “Türkiye’de Renal Replasman Tedavilerinin Güncel Durumu: Türk Nefroloji Derneği Kayıt Sistemi 2009 Yılı Rapor Özeti”, *Türk Nefroloji Diyaliz ve Transplantasyon Dergisi*, 2011, Cilt: 20, Sayı: 1., 1-6.

Şahin, Sevil; *Diyaliz Tedavisi Alan Bireylerin Umut-Umitsuzluk ve Sosyal Destek Düzeyleri*, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kayseri, 2007.

Yıldız, Hicran ve Turan, Mustafa; “Küreselleşme ve Sağlık”, *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2010 (36) 1, 39-41.



BEU. SBE. Derg.

Cilt:4 Sayı:2 Aralık 2015

CANLI VARLIKLARIN DEĞERLEMESİ, MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE RAPORLANMASI: BORSA İSTANBUL'DA (BİST) KAYITLI TARIM, ORMAN VE BALIKÇILIK ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERDE ANALİZ

Ayşe Nur BUYRUK AKBABA*

Özet

Canlı varlık, yaşayan hayvan ve bitkilerdir. Canlı varlıklar, tüketilebilir, taşıyıcı, olgunlaşmış-olgunlaşmamış, bir yıldan kısa süreli ve bir yıldan uzun süreli canlı varlıklar gibi bir çok şekilde sınıflandırılabilir. Canlı varlıklar topluluğu, yaşayan hayvan veya bitki topluluğudur. Bu topluluk içerisinde büyük baş ve küçük baş hayvanlar olabileceği gibi tarımsal ürünler ve işlenme sonucunda ortaya çıkan ürünler şeklinde yer almaktadır. Canlı varlıkların sınıflandırılması, değerlendirilmesi, muhasebeleştirilmesi ve raporlanması ile ilgili uygulamada düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan düzenlemelerden biri de (41) numaralı Tarımsal Faaliyetler muhasebe standardıdır. Standartta canlı varlıklar, tarımsal ürünler ve hasattan sonra işlenme sonucu ortaya çıkan ürünler şeklinde sınıflandırılarak, değerlendirilmesi, muhasebeleştirilmesi ve raporlanması için uyulması gereken esaslara yönelik açıklamalar yapılmıştır. Çalışmada; canlı varlıklar ile ilgili kavramların neler olduğu, değerlendirilmesi, muhasebeleştirilmesi ve raporlanması gibi konulara değinilmiş, Borsa İstanbul'da kayıtlı tarım, orman ve balıkçılık alanında faaliyet gösteren işletmelerde canlı varlıkların ne olduğu, kullandıkları değerlendirilmesi esasları, faydalandıkları devlet teşvikleri ve finansal yapısı içerisindeki payının neler olabileceğine yönelik uygulama yapılmıştır. Çalışmada kullanılan veriler; BİST'e kayıt olan tarım, orman ve balıkçılık alanında faaliyet gösteren işletmelerin finansal durumlarından elde edilmiştir. Bu çalışmanın amacı tarım, orman ve balıkçılık alanında faaliyet gösteren işletmelerin canlı varlıklarını değerlendirmelerinde kullandıkları esasların, yapılması gereken muhasebe işlemlerinin, finansal durum tablolarındaki paylarının ve bu paylarının işletmeye katkısının neler olabileceğini tespit edebilmektir.

Anahtar Kelimeler: Canlı Varlıklar, Değerleme, Muhasebe Standartları, Raporlama, Borsa İstanbul

* Yrd.Doç.Dr., Bitlis Eren Üniversitesi Öğretim Üyesi, abuyruk@beu.edu.tr

VALUATION, ACCOUNTING AND REPORTING OF BIOLOGICAL ASSETS: AGRICULTURE, FORESTRY AND FISHERY INDUSTRY LISTED IN BORSA ISTANBUL (BIST) A PRACTICE

Abstract

Biological assets are live animals and plants. Biological assets can be classified as consumable- conveyor, mature-immature, short-term and long-term biological assets. Community of biological assets are alive animals or plants. These communities may be in the form of animals such as cattle, sheep, agricultural products and products resulting from the processing. Regulations have been made in the valuation, accounting and reporting of biological assets. One of the regulations is Agriculture Accounting Standard (41). In this standard biological assets is classified as agricultural products and processing products after harvest and principles regarding valuation, accounting and reporting of biological assets are stated. In this study the concepts related to biological assets and issues such as valuation, accounting and reporting have been addressed. Types of biological assets in industries of agriculture, forestry and fishery registered in Borsa Istanbul, their valuation methods, government grants they use and place in their financial structures have been researched. The data in this study has been gathered from industries of agriculture, forestry and fishery in Borsa Istanbul. The aim of this study is to identify valuation methods of businesses in the industries of agriculture, forestry and fishery, accounting procedures, the share of financial statements and possible contributions of these shares

Keywords: Biological Assets, Valuation, Accounting Standards, Reporting, Borsa Istanbul

GİRİŞ

Canlı varlık, yaşayan bitki veya hayvanlardan, benzer hayvan veya bitkilerin oluşturduğu gruplardır. Canlı varlıklar tüketilebilir, taşıyıcı ve olgunlaşmış-olgunlaşmamış canlı varlıklar ile bir yıldan kısa sürede değerlendirilecek canlı varlıklar ve bir yıldan uzun sürede değerlendirilecek canlı varlıklar gibi bir çok şekilde sınıflandırılabilir. Canlı varlıkların muhasebeleştirilmesi, değerlendirilmesi ve raporlanması ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Çalışmada muhasebe standartlarına ve Tekdüzen Hesap Planına göre yapılan düzenlemeler ele alınmıştır.

Canlı varlıklar hakkında (41) numaralı Tarımsal Faaliyetler adlı yayımlanmış olan muhasebe standardında açıklamalar yer almaktadır. Bu standardın amacı tarımsal faaliyetlere ilişkin muhasebeleştirme yöntemlerini, değerlendirme esaslarını ve raporlanmasını belirlemektir. Bu çalışmada canlı varlıkların sınıflandırılması, yapılan sınıflandırmaya göre yapılması gereken muhasebe, değerlendirme ve raporlama işlemleri hakkında bilgi verilmesi esas alınmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde canlı varlıklar ile ilgili bazı kavramlara,

değerleme yöntemlerine, muhasebe işlemlerine ve raporlanmasına değinilmiş, son bölümde ise BİST'e kayıtlı Tarım, Orman ve Balıkçılık alanında faaliyet gösteren işletmelere yönelik araştırmaya ve araştırmaya göre ulaşılan sonuca yer verilmiştir.

1. CANLI VARLIKLAR İLE İLGİLİ BAZI KAVRAMLAR

Canlı varlık, yaşayan bitki veya hayvanlardan, benzer hayvan veya bitkilerin oluşturduğu gruplardır (Jayapandian, 2010:184). Çalışmanın bu bölümünde canlı varlıkların Tekdüzen Hesap Planına ve muhasebe standartlarına göre kavramlara yer verilmiştir.

1.1. Tekdüzen Hesap Planına Göre Canlı Varlıklar İle İlgili Bazı Kavramlar

Tekdüzen Hesap Planına göre canlı varlıklar; tüketilebilir, taşıyıcı ve olgunlaşmış-olgunlaşmamış canlı varlıklar ile bir yıldan kısa sürede değerlenecek canlı varlıklar ve bir yıldan uzun sürede değerlenecek canlı varlıklar şeklinde sınıflandırılmaktadır.

Tüketilebilir Canlı Varlıklar: Hasat edilen veya canlı varlık olarak satışa konu olan varlıklardır. Örnek olarak; çiftliklerde yetiştirilen balıklar, mısır, buğday gibi mahsuller ile kereste olarak kullanılması için yetiştirilen ağaçları verebiliriz.

Taşıyıcı Canlı Varlıklar: Tarımsal ürünler değil taşıyıcıdırlar. Kendi üzerlerinde tarımsal ürün hasat edilmektedir. Örnek olarak; kendisinden süt üretilen hayvanları, üzüm asmaları, meyve ağaçları verebiliriz.

Olgunlaşmış-Olgunlaşmamış Canlı Varlıklar: Olgunlaşmış canlı varlıklar; hasat edilebilir özellik kazanmış (tüketilebilir canlı varlık) veya düzenli aralıklarla hasat edilebilmeleri mümkün olan varlıklardır. Olgunlaşmamış canlı varlıklar ise hasat edilebilmeleri mümkün olmayan varlıklardır. Olgunlaşmış canlı varlıklara örnek olarak; sığır, at ve meyve ağaçlarını verebiliriz. Olgunlaşmamış canlı varlıklara ise buzağı, tay, yetişen ağaçları örnek olarak verebiliriz (Top, 2009:3).

Bir Yıldan Kısa Sürede Değerlenecek Canlı Varlıklar: Dönen varlıklar grubunda yer alan canlı varlıklardır. En çok bir yıl içinde canlı varlık olma özelliğini yitirecek yani satılacak veya işletmede kullanılacak canlı hayvan veya bitkilerden oluşur.

Bir Yıldan Uzun Sürede Değerlenecek Canlı Varlıklar: Duran varlıklar grubunda yer alan canlı varlıklardır. Bir yıldan daha fazla sürede işletmede kalacak olan canlı hayvanlar veya bitkilerdir (Top, 2009:4).

1.2. Muhasebe Standartlarına Göre Canlı Varlıklar İle İlgili Bazı Kavramlar

CANLI VARLIKLARIN DEĞERLEMESİ, MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE
RAPORLANMASI: BORSA İSTANBUL'DA (BİST) KAYITLI TARIM, ORMAN VE
BALIKÇILIK ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERDE ANALİZ

Canlı varlıklar hakkında bilgilere (41) numaralı Tarımsal Faaliyetler adlı Uluslararası Muhasebe Standardında ve Türkiye Muhasebe Standardında bilgilere yer verilmiştir. Türkiye Muhasebe Standartlarının Uluslararası Muhasebe Standartlarına uyumlaştırılması adına benzer çalışmalar yapılmıştır. Standartta canlı varlıklar, tarımsal ürünler ve hasattan sonra işlenme sonucu ortaya çıkan ürünler hakkında bilgiler yer almaktadır (IAS 41 Agriculture, 30.Eylül.2015). Çalışmanın bu bölümünde (41) numaralı muhasebe standardında yer alan kavramlara yer verilmiştir.

Tarımsal Faaliyet: Satışa veya geri dönüştürülmeye konu canlı varlıkların tarımsal ürünlere veya farklı canlı varlıklara dönüştürülmesi ve hasat işlemlerinin bir işletme tarafından yönetimidir.

Tarımsal Ürün: İşletmenin canlı varlıklarının hasadı yapılmış ürünüdür (Greuning, 2011:132).

Taşıyıcı Bitki: Aşağıdaki özelliklere sahip yaşayan bir bitkidir:

- Tarımsal ürünlerin üretimi veya temini için kullanılması,
- Bir hesap döneminden fazla ürün vermesinin beklenmesi ve
- Önemsiz kalıntı satışları dışında tarımsal ürün olarak satılma ihtimalinin çok düşük olması (TMS 41 Tarımsal Faaliyetler, 30.Eylül.2015).

Canlı Varlık: Yaşayan hayvan veya bitkidir.

Biyolojik Dönüşüm: Canlı varlıklarda niteliksel ve niceliksel değişime yol açan büyüme, bozulma, üretim ve döllenme sürecidir.

Satış Maliyetleri: Finansman maliyetleri ve gelir vergileri hariç olmak üzere, bir varlığın elden çıkarılmasıyla doğrudan ilişkilendirilebilen ek maliyetlerdir (Burton ve Jermakowicz, 2015:790).

Canlı Varlık Grubu: Yaşayan hayvan veya bitki topluluğudur.

Hasat: Ürünün canlı varlıklardan ayrılması veya canlı varlığın yaşam sürecinin sona ermesidir (TMS 41 Tarımsal Faaliyetler, 30.Eylül.2015).

Tablo 1
Muhasebe Standardına Göre Sınıflandırma

Canlı Varlıklar	Tarımsal Ürünler	Hasattan Sonra İşlenme Sonucu Ortaya Çıkan Ürünler
Koyun	Yün	Yün ipliği, halı
Kerestelik ağaç korusundaki ağaçlar	Kütük	Kereste
Mandıra Hayvanı	Süt	Peynir

Sığır	Gıda elde edilmek üzere kesilen sığır	Sosis, pastırma
Pamuk bitkisi	Hasat edilmiş pamuk	İplik, giysi
Şeker kamışı	Hasat edilmiş kamış	Şeker
Tütün bitkileri	Toplanmış yapraklar	İşlenmiş tütün
Çay çalılığı	Toplanmış yapraklar	Çay
Üzüm asmaları	Toplanmış üzümler	Şarap
Meyve ağaçları	Toplanmış meyve	İşlenmiş meyve
Palmiye ağaçları	Toplanmış meyve	Palmiye yağı
Kauçuk ağaçları	Hasat edilmiş lateks	Kauçuk ürünler
Çay çalılıkları, üzüm asmaları, palmiye ağaçları ve kauçuk ağaçları gibi bazı bitkiler genellikle taşıyıcı bitki tanımını karşılar ve (16) numaralı Maddi Duran Varlıklar Standardı'nın kapsamında bulunur. Ancak taşıyıcı bitkiler üzerinde yetişen çay yaprağı, üzüm, palmiye ağacı meyvesi ve lateks gibi ürünler (41) numaralı Tarımsal Faaliyetler Standardı'nın kapsamına girer.		

Kaynak: “Tarımsal Faaliyetlere İlişkin Türkiye Muhasebe Standardı (TMS 41) Hakkında Tebliğ (Sıra No:22)’de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sıra No:31), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/11/20141112-9.htm>, (30.Eylül.2015).

2. CANLI VARLIKLARIN DEĞERLEMESİ, MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE RAPORLANMASI

Çalışmanın bu bölümünde; canlı varlıkların muhasebe standartlarına göre değerlemesine, muhasebeleştirilmesine ve raporlanmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

2.1. Canlı Varlıkların Değerlemesi

Değerleme, bir işletmenin varlık ve borçlarının bilanço günündeki değerlerinin tespit ve takdiridir (Feyiz, 2012:12). Muhasebe standartlarında değerlendirme ile ilgili ölçümleme esasları şu şekilde belirtilmiştir:

- Maliyet bedeli (Tarihi maliyet)
- Cari maliyet (Yenileme maliyeti)
- Gerçekleşebilir değer (İtfa değeri)
- Gerçeğe uygun değer
- Kullanım değeri (Bugünkü değer) (Nergiz, 2013:39)

Maliyet Bedeli (Tarihi Maliyet): Tarihi maliyet varlıkların işletmeye girdikleri tarihteki katlanılmış, onlara yüklenilmiş olan maliyet olarak tanımlanabilir. Bir varlığın tarihi maliyeti varlığın elde edildiği tarihteki ve bir borcun tarihi maliyeti ise borcun ortaya çıktığı işlem sırasındaki değişim fiyatıdır.

Tarihi maliyet değerlendirme esasının amacı, bir varlık için ödenen ve bir borç için katlanılan tutarın makul değerini yansıtmaktır (Uluslan, 2008:131-132).

Cari Maliyet (Yenileme Maliyeti): Varlıklar, aynı varlığın veya bu varlıkla eşdeğer olan bir varlığın alınması için hâlihazırda gereken nakit veya nakit benzerlerinin tutarı ile gösterilirler. Borçlar, yükümlülüğün kapatılması için gereken nakit veya nakit benzerlerinin iskonto edilmemiş tutarları ile gösterilirler (Pamukçu, 2011:82).

Gerçekleşebilir Değer (İtfa Değeri): Varlıklar, işletmenin normal faaliyet koşullarında, bir varlığın elden çıkarılması halinde ele geçecek olan nakit ve nakit benzerlerinin tutarıdır. Borçlar, işletmenin normal faaliyet koşullarında, kapatılmaları için ödenmesi gereken nakit ve nakit benzeri değerlerin iskonto edilmemiş tutarlarıdır (Uluslan, 2008:134).

Gerçeğe Uygun Değer: Karşılıklı pazarlık ortamında, bilgili ve istekli gruplar arasında bir varlığın el değiştirmesi ya da bir borcun ödenmesi durumunda ortaya çıkması gereken tutardır. Bir varlığın satılması ile gerçekleşecek olan tahmini bir fiyat veya bir yükümlülüğün yerine getirilmesi için ödenecek tahmini bir bedeldir (Senel, Tuncay, Önoğul ve Karşlı, 2011:60-61).

Kullanım Değeri (Bugünkü Değer): Gelecekteki parasal bir tutarın bugünkü değerinin veya maliyetinin hesaplanması sonucu bulunan değerdir (Ayçiçek, 2011:74). Bugünkü değer, gelecekteki tutarları (nakit akışlarını veya nakit değerleri) bir iskonto oranı kullanarak bugünkü tutara indirgemekte kullanılan bir araçtır (TFRS 13 Gerçeğe Uygun Değer Ölçümü, 30.Eylül.2015). Varlıklar, işletmenin normal faaliyet koşullarında, ileride yaratacakları net nakit girişlerinin bugünkü iskonto edilmiş değerleri ile gösterilirler. Borçlar, işletmenin normal faaliyet koşullarında, kapatılmaları için ileride ödenmesi gereken net nakit çıkışlarının bugünkü iskonto edilmiş değerleri ile gösterilir (Pamukçu, 2011:84).

Tarım muhasebesi açısından önem arz eden dört değerlendirme yöntemi bulunmaktadır.

- Pazar Yöntemi
- Maliyet Yöntemi
- Gelir Yöntemi
- İkame (Yeniden Üretim Değeri) Yöntemi

Pazar Yöntemi: Genel ifade ile pazarda geçerli olan fiyatın esas alınarak bir malın kıymet takdirinin yapılmasıdır. Pazara ilişkin verilerin sağlıklı olarak elde edilebildiği başka bir deyişle pazar ekonomisi koşullarında çalışabilen bir pazar yapısının bulunduğu ortamlarda pazar yöntemini kullanarak herhangi bir taşınır veya taşınmaz nitelikteki bir malın kıymet takdirini gerçekleştirebiliriz. Pazar yöntemi; karşılaştırmaya dayalı pazar yöntemi, ikame fiyatı yöntemi ve dönüşüm fiyatı yöntemi olarak üç şekilde uygulanır (Nergiz, 2013:40). Canlı

varlıklara ilişkin aktif bir piyasanın bulunmaması durumunda ise, işletme, gerçeğe uygun değerın tespitinde; en son piyasa işlem fiyatı, benzer varlıkların piyasa fiyatı ve sektör emsal fiyatlarından birini kullanabilir (Tuğay, 2013:151).

Maliyet Yöntemi: Tarımsal bir malı satın alırken veya doğrudan üretirken ödenen veya malın üretilmesi için yapılan masraflar toplamından oluşan üretim maliyeti bu yöntemle hesaplamaya konu olan malın maliyet bedelini meydana getirir.

Gelir Yöntemi: Tarımsal mala sağlayabileceği umulan gelirden hareketle değer takdir etme yöntemi olup ifadeden anlaşılabilmesi üzere gelir yöntemini kullanarak bir malın değerinin takdir edilebilmesi için malın sürekli olması yanı sıra bir gelirinin olması gerekmektedir.

İkame (Yeniden Üretim Değeri) Yöntemi: Bu değerlendirme yöntemi, bir demirbaşın mevcut üretim teknolojisi ve mevcut fiyatlar ile yeniden üretilmesi halinde kaç mal olacağı varsayımına dayanır. Yeniden imal değeri, genellikle, maliyet bedeli bilinmeyen eski çiftlik binaları ve diğer tarımsal yapılar için kullanılan bir değerlendirme yöntemidir. Değeri hesaplanmak istenen bina, aynı inşaat malzemesi ile yeniden inşa edilse kaç mal olacaktır? Görüşünden hareket edilir ve bulunacak bu değerden binanın geçmiş yılları için yıpranma payları düşülerek şimdiki değeri tahmin edilir (Nergiz, 2013:40-41).

(41) Numaralı standartta tarımsal faaliyetlerle ilgili ulusal ve uluslararası düzenlemeler gerçeğe uygun değer yaklaşımını benimsemiştir. Finansal tabloların temel amacı, finansal tablo kullanıcılarına karar vermelerinde yardımcı olacak bilgileri sunmaktır. Dolayısıyla, tablolarda sunulan bilgilerin mümkün olduğunca gerçeği yansıtması istenmektedir.

Standartta canlı varlıklar için gerçeğe uygun değer modelinin önerilmesinin nedeni; gerçeğe uygun değer modelinin biyolojik dönüşümle birlikte ortaya çıkan değişikliklerin etkilerini en iyi yansıtan model olmasıdır. Canlı varlıkların gerçeğe uygun değerinde ortaya çıkan değişiklikler, işletme sahibinin gelecekte umduğu ekonomik yararlarıdaki değişimle doğrudan ilgilidir.

Gerçeğe uygun değer; piyasa katılımcıları arasında ölçüm tarihinde gerçekleşecek olan bir işlemde bir varlığın satışından elde edilen veya bir borcun devrinde ödenen bir fiyatı ifade etmektedir.

Canlı varlıklar ilk muhasebeleştirildikleri tarihte ve her raporlama döneminde, gerçeğe uygun değerinin güvenilir bir biçimde ölçülemediği durumlar hariç, gerçeğe uygun değerlerinden tahmini satış maliyetlerinin düşülmesi suretiyle ölçülür (TMS 41 Tarımsal Faaliyetler, 30.Eylül.2015). Dolayısıyla “canlı varlıkların gerçeğe uygun değerinden tahmini satış maliyetleri (aracılara ödenen komisyonlar, gümrük vergileri vb.) düşülmek suretiyle ölçülür” ifadesinde; pazara getirme maliyetlerinin ve satış noktası maliyetlerinin piyasa fiyatından düşüldüğü hususu anlaşılmalıdır. Gerçeğe uygun değer ile satış noktası maliyetleri

düşüldükten sonra bulunan değer, canlı varlıkların ölçülmesinde kullanılacak tutar olacaktır. Gerçeğe uygun değer hesaplaması şu şekildedir:

Canlı Varlığın Gerçeğe Uygun Değeri = Piyasa Fiyatı - Pazara Getirme Maliyetleri

Canlı Varlığın Ölçüleceği Değer = Piyasa Fiyatı - Satış Noktası Maliyetleri

(41) numaralı standarda göre net gerçeğe uygun değer, daha çok net gerçekleşebilir değere benzemektedir. Çünkü net gerçekleşebilir değer yönteminde varlıklar fırsat maliyetleri ile değerlendirilir. Varlıkların fırsat maliyetleri ise; elde tutulmayıp normal koşullarda satılmaları halinde sağlanabilecek gelirden, bu amaç için yapılabilecek giderlerin çıkarılması ile bulunacak net tutardır (Tuğay, 2013:151).

2.2. Canlı Varlıkların Muhasebeleştirilmesi

TMS 41 Tarımsal Faaliyetler Standardının uygulanmasını kolaylaştırmak amacıyla Tekdüzen Hesap Planında canlı varlıklar için bir grup oluşturulması gerekmektedir. Canlı varlıklar; değişim kapasitesine sahip, değişimleri yönetilebilen ve ölçülebilen varlıklardır. Bu varlıklar, bir süre elde tutulup daha sonra değerlendirilmeleri açısından stoklara benzemekle birlikte; elde tutulduğu süre içinde değişime uğrama özelliği nedeniyle stoklardan ayrılır (Taştan, 2013a:28).

Canlı varlıklar bir yıldan kısa süreli ve bir yıldan uzun süreli olmak üzere dönen ve duran varlıklar gurubunda Tekdüzen Hesap Planına göre muhasebeleştirilmektedir. Tarım işletmesinin varlıkları içinde bir yıl ve daha az süre bulundurulmuş canlı varlıkların "154 Canlı Varlıklar Hesabı" adı ile 15 Stoklar hesap grubunda izlenmesi önerilmiştir. Bu varlıkların biyolojik değişime uğramaları ve canlılık özellikleri, varlıkların 15 Stoklar hesap grubunda bulunması yerine TDHP'de yeni açılacak 16 Canlı Varlıklar Hesap Grubu içinde gösterilmesi daha uygun görülmektedir. Bir yıldan daha uzun süreli canlı varlıklar ise TDHP'de 25 Maddi Duran Varlıklar hesap grubu yerine 21 Canlı Varlıklar hesap grubu içinde gösterilmesi önerilmektedir. Canlı varlıkların hasat işlemi gerçekleşmiş olan ürünleri ve yaşam süreci sona ermiş canlı varlıkların ise 15 Stoklar hesap grubunda izlenmesi gerektiği düşünülmektedir (Yazan, 2010:37-38).

Canlı varlığın muhasebe kayıtlarına alınabilmesi için; varlığın işletme tarafından kontrol edilebilmesi, varlığa ilişkin gelecekte elde edilecek faydaların işletmeye dönmesinin muhtemel olması, canlı varlığın gerçeğe uygun değerini veya varlığın maliyetinin güvenilir bir şekilde ölçülmesi gerekir (Yılmaz, 2014:236).

UMS (TMS) 41; bir işletmenin zirai faaliyetleri ile ilgili biyolojik varlıklarının ve tarımsal ürünlerinin değerini, ilk muhasebeleştirmede ve sonraki dönemlerde gerçeğe uygun değer yaklaşımı kullanılarak hesaplanmasını

gerektirmektedir. Standarttaki gerçeğe uygun değer yaklaşımına göre biyolojik varlıklar ve tarımsal ürünler gerçeğe uygun değer eksi satış noktası maliyetleriyle ölçümlenirler (Demir ve Bahadır, 2007:16).

TMS 41 standardına göre canlı varlıklar, ilk muhasebeleştirme ve her raporlama dönemi sonunda, gerçeğe uygun değerinden tahmini satış maliyetleri düşülmek suretiyle değerlendirilir. Değerleme sonucu ortaya çıkacak olumlu veya olumsuz farklar satış hâsılatı ile ilişkilendirilerek gelir tablosuna aktarılır (Gökgöz, 2012a:103).

Muhasebeleştirme işleminde bir canlı varlığın gerçeğe uygun değerinden tahmini pazar yeri maliyetlerinin düşülmesi sonucu bulunan kazanç veya zarar ile bu varlığın gerçeğe uygun değerinde gözlenen değişim sonucu oluşan kâr veya zarar dönem kârı veya zararı olarak dikkate alınmaktadır. Bu gibi durumlarda tarımsal ürünlerde de kazanç ve zararlar canlı varlıklarda olduğu gibi belirlenir. Değerleme döneminde oluşacak bu kazanç ve zararların izlenmesi için, gelir tablosu hesapları içinde yer alır.

Canlı varlıkların gerçeğe uygun değerlerine ulaşılamaması durumunda ise söz konusu varlıklar maliyet bedeli ile değerlendirilme işlemine tabi tutulacaklardır. İlgili maliyet değeri, toplam maliyet değerinden birikmiş amortisman ve değer düşüklüğü karşılıklarının indirilmesi yoluyla elde edilen “net değer” (defter değeri) olup canlı varlıkların sadece ilk kayda alınmaları esnasında kullanılacaktır.

Devlet teşviklerinin muhasebeleştirilme ilkeleri şu şekildedir: Gerçeğe uygun değerinden tahmini pazar yeri maliyetlerinin düşülmesi yoluyla ölçülen bir canlı varlığa ilişkin alınmış olan ve hiçbir koşula bağlı olmayan bir devlet teşviki ancak alınabilir hale geldiğinde gelir olarak kaydedilir.

Devlet teşvikinin koşula bağlı olması durumunda ise teşvik, koşulların gerçekleşmesi durumunda gelir kaydedilir. Devlet teşvikleri koşullara göre farklı biçimlerde muhasebeleştirilir. Örneğin belirli bir süre, belirli bir tarımsal faaliyeti devam ettirme taahhüdü altında verilmiş bir teşvik, bu süreden önce faaliyetin sonlandırılması halinde iade edilebilmektedir. Buna göre ilgili devlet teşvikleri bu süre dolmadıkça işletme tarafından gelir olarak kaydedilemez. Ayrıca, bir devlet teşvikinin bir kısmının zaman içinde işletmede alıkonulabilmesi imkanı dahilinde ise, işletme bu devlet teşvikini zamanla orantılı olarak gelir kaydedecektir.

TMS 41’de bu konu için atıf yapılan TMS 20: Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi ve Devlet Yardımlarının Açıklanması standardı, devlet teşviklerinin muhasebeleştirilmesinde gelir yaklaşımını benimsemiştir. Buna göre alınan teşvikler, gelir tablosunda 602 Diğer Gelirler Hesabı’nda izlenmelidir (Yazan ve Kaya, 2011:29-32).

Canlı varlıklarda amortisman uygulamasında amortisman başlama zamanı büyükbaş canlı varlıklarda süt vermeye başladığı, diğer canlılarda ise bunların kullanılmaya başlandığı yıl olarak kabul edilmektedir. İşletmede kullanılmayan,

CANLI VARLIKLARIN DEĞERLEMESİ, MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE
RAPORLANMASI: BORSA İSTANBUL'DA (BİST) KAYITLI TARIM, ORMAN VE
BALIKÇILIK ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERDE ANALİZ

satılmak üzere bulundurulmuş canlı varlıklar amortismanına tabi tutulmazlar (Taştan, 2014b:177). Amortisman süresi ve oranı 333 Sayılı VUK Genel Tebliği'nin ekinde ilan edilirken, (41) numaralı standartta ise maliyet bedeli ile değerlendirme tabi tutulmuş canlı varlıklarda işletme kendisi serbest belirler, gerçeğe uygun değer ile değerlendiriliyorsa oran ve süre belirsizdir, piyasa şartlarına göre ortaya çıkar (Özulucan, 2008:169). Kullanılan amortisman hesaplama yöntemleri; doğrusal amortisman yöntemi, azalan bakiyeler yöntemi ve üretim miktarı yöntemidir (TMS 16 Maddi Duran Varlıklar, 30.Eylül.2015).

Canlı Varlıklar için Tekdüzen Hesap Planında Yer Alan Hesaplar:

16 Canlı Varlıklar

- 160 Tarla Bitkileri
- 161 Bahçe Bitkileri
- 162 Büyükbaş Hayvanlar
- 163 Küçükbaş Hayvanlar
- 164 Kanatlı Hayvanlar
- 165 Su Hayvanları
- 166 Diğer Canlı Varlıklar
- 167 Canlı Varlıklar Değer Düşüklüğü Karşılıkları (-)
- 168
- 169 Verilen Sipariş Avansları

23 Canlı Varlıklar

- 230 Meyve Ağaçları
- 231 Meyve Vermeyen Ağaçlar
- 232 Büyükbaş Hayvanlar
- 233 Küçükbaş Hayvanlar
- 234 Kanatlı Hayvanlar
- 235 Su Hayvanları ve Diğer Canlı Varlıklar
- 236 Canlı Varlıklar Değer Düşüklüğü Karşılıkları (-)
- 237 Birikmiş Amortismanlar (-)
- 238 Yapılmakta Olan Canlı Varlık Yatırımları
- 239 Verilen Avanslar

6 GELİR TABLOSU HESAPLARI

- 600 Yurtiçi Satışlar
- 601 Yurtdışı Satışlar
- 602 İhraç Kaydıyla Satışlar
- 605 Canlı Varlık Değerleme Artışları
- 628 Canlı Varlık Değerleme Azalışları (-) (Hesap Planı Uygulama Genel Tebliği Taslağı, 30.Eylül.2015)

Örnek 1: MA alabalık tesislerini işleten işletmenin faaliyetlerine ilişkin bilgiler aşağıda belirtildiği gibidir:

- 1) İşletme, 01.06.2015 tarihinde kısa vadede satılmak üzere tanesi 10+%8 KDV 100 adet alabalığı çekli satın almıştır.
- 2) Dönem sonunda alabalıklar gerçeğe uygun değer ile değerlendirilmiş ve her birinin gerçeğe uygun değerinin 15.-TL olduğu tespit edilmiştir.
- 3) Alabalıkların tanesinin 20+%8 KDV'ye peşin olarak satılması kararı alınmıştır.

1) _____ 01/06/2015 _____
165 SU HAYVANLARI 1.000.-
165 01 Alabalık
191 İND. KDV 80.-
103 VER.ÇEK VE ÖDEM.EMİR.(-)
1.080

Alabalık satın alma kaydı.

2) _____ 31/12/2015 _____
165 SU HAYVANLARI 500.-
165 01 Alabalık
605 CANLI VARLIK DEĞ. ARTIŞ.

500
Gerçeğe uygun değere göre değer artış kaydı.¹

3) _____ 31/12/2015 _____
100 KASA 2.160.-
600 YURT İÇİ SATIŞLAR
2.000
391 HES. KDV

160
Alabalık satış kaydı.

4) _____ 31/12/2015 _____
620 SATILAN MAMUL MALİYETİ 1.500.-
165 SU HAYVANLARI
1.500
165 01 Alabalık

Satılan mamul maliyeti kaydı.

Örnek 2: MA hayvancılık işletmesinin faaliyetlerine ilişkin bilgiler aşağıda belirtildiği gibidir:

- 1) 01.04.2015 tarihinde işletmede bulunan koyunlar doğum yapmış, 5 adet kuzu doğmuştur. Bu kuzuların bir tanesinin gerçeğe uygun değeri 350.-TL'dir.
- 2) Kuzular belli bir olgunluğa erişmiştir.

¹ (15x100=1.500) Gerçeğe uygun değer, (1.500-1.000=500) değer artışı hesaplanmıştır.

CANLI VARLIKLARIN DEĞERLEMESİ, MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE
RAPORLANMASI: BORSA İSTANBUL'DA (BİST) KAYITLI TARIM, ORMAN VE
BALIKÇILIK ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERDE ANALİZ

- 3) Yıl sonundaki her biri için gerçeğe uygun değeri 400.-TL olduğu tespit edilmiştir.
- 4) Belli bir olgunluğa erişmiş olan kuzular satılacak duruma gelmiş ve tanesi 450+%8 KDV'ye peşin olarak satılmıştır.
- 1) _____ 01/04/2015 _____
238 YAPILMAKTA OLAN CANLI VARLIK YAT. 1.750.-
238 01 Kuzu
605 CANLI VARLIK DEĞ. ARTIŞ.
1.750.-
Kuzuların gerçek değere göre kaydı.
- 2) _____ 31/12/2015 _____
238 YAPILMAKTA OLAN CANLI VARLIK YAT. 1.750.-
238 02 Koyun
238 YAPIL.OLAN CANLI VAR.YAT.
1.750.-
238 01 Kuzu
Kuzuların belli bir olgunluğa erişme kaydı.
- 3) _____ 31/12/2015 _____
238 YAPILMAKTA OLAN CANLI VARLIK YAT. 250.-
238 02 Koyun
605 CANLI VARLIK DEĞ. ARTIŞ.
250.-
Gerçeğe uygun değer kaydı.²
- 4) _____ 31/12/2015 _____
163 KÜÇÜKBAŞ HAYVANLAR 2.000.-
163 01 Koyun
238 YAPIL.OLAN CANLI VAR.YAT.
2.000.-
238 02 Koyun
Koyunların satılma aşamasına gelme kaydı.
- 5) _____ 31/12/2015 _____
100 KASA 2.430.-
600 YURT İÇİ SATIŞLAR
2.250
391 HES. KDV
180
Koyun satış kaydı.
- 6) _____ 31/12/2015 _____
620 SATILAN MAMUL MALİYETİ 2.000.-

² (5x400=2.000) Gerçeğe uygun değer, (2.000-1.750=250) değer artışı hesaplanmıştır.

163 KÜÇÜKBAŞ HAYVANLAR

2.000

163 01 Koyun

Satılan mamul maliyeti kaydı.

Örnek 3: MA ceviz üretimi yapan tarım işletmesinin faaliyetlerine ilişkin bilgiler aşağıda belirtildiği gibidir:

- 1) 01.01.2015 tarihinde sertifikalı 500 adet ceviz fidanını tanesi 20+%1 KDV çekli satın almıştır. Ceviz fidanları meyve verme aşamasına gelmiştir.
- 2) Kayıtlı değeri 20.-TL olan ceviz ağaçlarından 50 tanesi olumsuz hava şartlarından dolayı telef olmuştur. Ceviz ağaçlarının her hangi bir değeri kalmamış ve sigortası bulunmamaktadır.
- 3) Dönem sonunda cevizler gerçeğe uygun değer ile değerlendirilmiş ve her birinin gerçeğe uygun değerinin 15.-TL olduğu tespit edilmiştir.
- 4) Her bir ceviz ağacındaki cevizler 16+%1 KDV'ye peşin olarak satılmıştır.

1) _____ 01/01/2015 _____	
238 YAPILMAKTA OLAN CANLI VARLIK YAT.	10.000.-
238 03 Ceviz Fidanı	
191 İND. KDV	100.-
103 VER.ÇEK VE ÖDEM.EMİR.(-)	
10.100.-	
Ceviz fidanlarının alınması kaydı.	
2) _____ 31/12/2015 _____	
230 MEYVE AĞAÇLARI	10.000.-
230 01 Ceviz	
238 YAPIL.OLAN CANLI VAR.YAT.	
10.000.-	
238 03 Ceviz Fidanı	
Ceviz fidanlarının belli bir olgunluğa erişme kaydı.	
3) _____ 31/12/2015 _____	
659 DİĞER ÇEŞİTLİ GİDER VE ZARARLAR	1.000.-
230 MEYVE AĞAÇLARI	
1.000.-	
230 01 Ceviz	
Ceviz ağaçlarının telef olması kaydı.	

CANLI VARLIKLARIN DEĞERLEMESİ, MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE
RAPORLANMASI: BORSA İSTANBUL'DA (BİST) KAYITLI TARIM, ORMAN VE
BALIKÇILIK ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERDE ANALİZ

4)	31/12/2015		
	628 CANLI VARLIK DEĞERLEME AZALIŞ		2.250.-
	230 MEYVE AĞAÇLARI		
	2.250.-		
	230 01 Ceviz		
	Gerçeğe uygun değer kaydı. ³		
5)	31/12/2015		
	100 KASA		7.272.-
	600 YURT İÇİ SATIŞLAR		
	7.200		
	391 HES. KDV		
72	Ceviz satış kaydı.		
6)	31/12/2015		
	620 SATILAN MAMUL MALİYETİ		6.750.-
	230 MEYVE AĞAÇLARI		
	6.750		
	230 01 Ceviz		
	Satılan mamul maliyeti kaydı.		

2.3. Canlı Varlıkların Raporlanması

(41) numaralı standarda göre canlı varlıklar, raporlama tarihinde gerçeğe uygun değere göre raporlanmalıdır (Walton, 2012:428). Canlı varlıklar ayrı bir hesap grubu oluşturulduğu için stoklardan ve maddi duran varlıklardan ayrı olarak raporlanmalıdır. TMS-TFRS'ye göre oluşturulacak canlı varlıklar hesap grubu ürün veren bitkiler, ürün vermeyen bitkiler, büyükbaş hayvanlar, küçükbaş hayvanlar, kümes hayvanları, suda yaşayan hayvanlar, diğer canlı varlıklar, canlı varlıklar değer düşüklüğü karşılığı (-) ve canlı varlıklar için verilen sipariş avansları şeklinde sınıflandırılabilir. Cari-cari olmayan varlık ve kaynak ayırımına göre normal faaliyet döngününün parçası olan canlı varlıklar da bir yıldan uzun süreli olarak işletmede tutulsalar da cari varlıklar grubundaki canlı varlıklar alt hesap grubunda raporlanmalıdır.

Bir yıldan uzun süre işletmede kullanılmak üzere elde tutulan ve faaliyet döngüsününün parçası olmayan canlı varlıklar için cari olmayan varlıklar grubunda canlı varlıklar alt hesap grubu oluşturulmalıdır. Bu alt hesap grubunda yer alacak hesaplar meyve ağaçları, meyve vermeyen ağaçlar, büyükbaş hayvanlar, küçükbaş hayvanlar, kümes hayvanları, suda yaşayan hayvanlar, diğer canlı varlıklar, canlı

³ (450x15=6.750) Gerçeğe uygun değer, (450x20=9.000) olumsuz hava şartları sonrası kalan ceviz ağaçlarının defter değeri, (6.750-9.000=2.250) değer azalışı hesaplanmıştır.

varlıklar değer düşüklüğü karşılıkları ve canlı varlıklar için verilen sipariş avansları şeklinde sınıflandırılabilir (Bayrı, 2010:106).

Canlı varlıklar finansal tablolarda güncel hali ile gösterilmelidir. Canlı varlığın türüne ve işletmesine göre özel hesap dönemi veya takvim yılını kullanılabilir. Yıllık veya ara dönemler halinde çıkarılabilmektedir (Gökgöz, 2012b:93-94).

Canlı varlıklar gerçeğe uygun değere göre bir yıldan kısa süreli olanlar dönen varlıklar grubu içerisinde, bir yıldan uzun süreli olanlar için ise duran varlıklar grubu içerisinde canlı varlıklar adlı ayrı bir kalemdedir. Canlı varlıklar ile ilgili gider, gelir, değer artış veya azalışı söz konusu olduğunda gelir tablosunda gelir/gider ve artış/azalış şeklinde gösterilir (Taştan, Azaltun ve Mert, 2013c:121).

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı Borsa İstanbul'da (BİST) kayıtlı tarım, orman ve balıkçılık alanında faaliyet gösteren işletmelerin canlı varlıklarının ölçümünü yapabilmek, muhasebeleştirilmesi ve raporlanmasındaki yaşanan sıkıntıları incelemek, işletmelere etkisini, finansal durum tablosundaki dönen ve duran varlıklar içerisindeki canlı varlıkların paylarını değerlendirerek ele almaktır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmada yer alan mali bilgiler, Borsa İstanbul'daki <http://www.borsaistanbul.com/> ve <http://www.kap.gov.tr/> web sitelerinde arz edilmiş verilerden alınmıştır. Canlı varlıkların dönen varlık ve duran varlık içerisindeki payının incelenmesinde dikey analiz yöntemi kullanılmıştır. BİST'e kayıtlı olarak 2015 yılı itibari ile tarım, orman ve balıkçılık alanında faaliyet gösteren 4 şirket bulunduğundan bu şirketler ele alınmıştır.

3.3. Araştırma Bulguları ve Bulguların Değerlendirilmesi

BİST'e kayıtlı tarım, orman ve balıkçılık alanında faaliyet gösteren şirketlerin faaliyet konuları canlı varlıkların üretimine yöneliktir. AR Tarım Organik Gıda A.Ş. faaliyet konusu; buldukları bölgede yer alan çiftçilerden kütlü pamuk satın almak ve çırçırılama fabrikasında işleyerek presli pamuk haline getirerek üretim sonucu oluşan presli pamuğu iplik fabrikalarına, çığıti yağ fabrikalarına satmaktadır. Şirket pamuk ekimi, mısır ekimi ve organik bitkilerin ekimini yapmaktadır. İz Hayvancılık Tarım ve Gıda San. Tic. A.Ş. faaliyet konusu; sahip olduğu ari ırk sağmal büyükbaş çiftlik hayvanlarından süt üretimi yapmak ve doğan erkek buzağuları belli bir olgunluğa gelene kadar beslemek ve bu büyükbaş hayvanların ticaretini yapmaktadır. Şirket ithal ettiği Holstein ırkı

CANLI VARLIKLARIN DEĞERLEMESİ, MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE
RAPORLANMASI: BORSA İSTANBUL'DA (BİST) KAYITLI TARIM, ORMAN VE
BALIKÇILIK ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERDE ANALİZ

büyükbaş gebe düveler ile süt üretimi faaliyetine başlamıştır. Şirket imal ettiği sütleri toptan olarak satışını gerçekleştirmektedir.

Taç Tarım Ürünleri Hayvancılık Gıda San. Tic. A.Ş. faaliyet konusu; süt sığırcılığı, fason tavuk yetiştiriciliği ve besi sığırcılığı ile bu amaca yönelik her türlü yem bitkileri üretimidir. Yaprak Süt ve Besi Çiftlikleri San. Tic. A.Ş. faaliyet konusu ise üstün verimli süt üretimi ile ilgili, çiftlik hayvanları yetiştiriciliği yapmaktadır. Bu amaçla suni tohumlama ve embriyo transferi konularında araştırma ve uygulama yöntemleri üzerinde çalışmalar yapmaktadır. Türkiye'nin ilk chip'li hayvan kimlik tanımlama sistemi, bilgisayarlı sağım ünitesi, bireysel yemleme istasyonu ve modern hayvan barınaklarını bünyesinde barındıran bir örnek çiftliktir.

BİST'e kayıtlı tarım, orman ve balıkçılık alanında faaliyet gösteren şirketlere ait kullanılan değerlendirme yöntemleri, devlet teşvikleri ve mali bilgileri aşağıda belirtildiği gibidir⁴:

NO	ŞİRKET KODU	ŞİRKET ADI	KULLANILAN DEĞERLEME YÖNTEMİ
1	ARTOG	Ar Tarım Organik Gıda A.Ş.	Gerçeğe Uygun Değer
2	IZTAR	İz Hayvancılık Tarım ve Gıda San. Tic. A.Ş.	Gerçeğe Uygun Değer
3	TACTR	Taç Tarım Ürünleri Hayvancılık Gıda San. Tic. A.Ş.	Gerçeğe Uygun Değer
4	YAPRK	Yaprak Süt ve Besi Çiftlikleri San. Tic. A.Ş.	Gerçeğe Uygun Değer

Şirketlerde Canlı Varlıklar; gerçeğe uygun değerinden tahmini satış maliyetleri düşüldükten sonra kalan değer üzerinden raporlanmıştır. İşletme cari dönem boyunca, canlı varlık ve tarımsal ürünlerin ilk muhasebeleştirilmesinden ve canlı varlıkların gerçeğe uygun değeri ile satış maliyetleri arasındaki farkta meydana gelen değişiklikleri, ortaya çıktığı dönemde gelir veya gider olarak kaydetmiştir.

Canlı varlıklarını, gerçeğe uygun değerden tahmini satış maliyetlerini düşüldükten sonra kalan değer üzerinden değerlendirmektedirler. Bu değer, canlı varlıkların maliyetini oluşturmaktadır. Canlı varlıklar gerçeğe uygun değerinden kayıtlara alınmaktadır. Çünkü, canlı varlıkların gerçeğe uygun değerinin güvenilir olarak ölçüldüğü kabul edilmektedir. Canlı varlıklar kısa vadeli ve uzun vadeli olmak üzere finansal durum tablosunda sınıflandırılmıştır. Satış maliyetleri doğru tahmin edilememesi nedeniyle zarar meydana gelmesi halinde, zarar ortaya çıktığı dönemde gelir tablosunda raporlanmaktadır. Kâr olması halinde ilgili dönem gelir

⁴ Burada yer alan bilgiler; 30.09.2015 tarihli BİST ve Kamuyu Aydınlatma Platformundaki verilerden alınarak hesaplanmıştır.

tablosunda gelir kaydedilir. Canlı varlıklar ile ilgili devlet teşviklerinin bu şirketlerde var olup olmadığı aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

NO	ŞİRKET KODU	ŞİRKET ADI	DEVLET TEŞVİKLERİ
1	ARTOG	Ar Tarım Organik Gıda A.Ş.	Devlet Teşviki Var
2	IZTAR	İz Hayvancılık Tarım ve Gıda San. Tic. A.Ş.	Devlet Teşviki Var
3	TACTR	Taç Tarım Ürünleri Hayvancılık Gıda San. Tic. A.Ş.	Devlet Teşviki Var
4	YAPRK	Yaprak Süt ve Besi Çiftlikleri San. Tic. A.Ş.	Devlet Teşviki Var

Devlet Teşviklerinde AR Tarım Organik Gıda A.Ş., 2013 üretim sezonu içerisinde 423 dönüm arazisinde mısır ekimi, 2000 dönüm araziye de pamuk ekimi yapmıştır. T.C. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı üretim yapan çiftçilere Mazot, Gübre, Toprak analiz desteği ve üretilen ürün için kilogram başına fark ödeme desteğinde bulunmaktadır. Destek tutarı, grup tarafından müstahsil makbuzunun düzenlenerek İlçe Tarım Müdürlüğüne onaylatıldığı dönemde gelir kaydedilmektedir.

İZ Hayvancılık Tarım ve Gıda San. Tic. A.Ş., süt desteği ve anaç ve buzağı desteklemeleri bulunmaktadır. İlgili devlet teşviğine ilişkin koşullar karşılandığında gelir olarak muhasebeleştirilir. Şirket, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığından çalışma izni, üretim izni ve süt teşvik kod numarası almış, gıda siciline kayıtlı olan süt işleme tesislerine, fatura ve/veya müstahsil makbuzları karşılığında satmak, ve bir hayvancılık örgütüne üye olmak koşulları ile devletten çiğ süt destekleme geliri elde etmektedir. 31 Aralık 2014 tarihi itibarıyla litre başına brüt 0.05 TL (2013 – 0.06) destekleme alabilmektedir. Şirketin 01.01-31.12.2014 dönemi içerisinde çiğ süt destekleme geliri 213,438.-TL'dir.

Şirket, buzağı desteklemesi için, suni tohumlama sonucunda doğan dişi buzağılara S – 19 aşısı yapılması koşuluyla destekleme almaktadır. Erkek hayvanlara doğum sonrası aşı şartı aranmadan destekleme verilir. Buzağı desteği buzağı başına 75 TL'dir. Şirket anaç desteklemesi için ise; anaçların 31.12.2012 tarihinde Türkvat kayıt sistemine işlenmiş ve işletme bünyesinde olmaları, kültür veya kültür ırkı melezi olmaları, 01/11/2011 ile 31/12/2012 tarihleri arasında ülkemizde suni tohumlama veya saf etçi ırklarda Bakanlıktan izin almış tabii tohumlama boğası ile tohumlama yapılmış ve 15/2/2013 tarihine kadar e-ıslaha kaydedilmiş olmaları koşulu ile destekleme almaktadır. İlk 500 anaç için anaç başına 225.-TL üstü sayıdaki anaçlar için anaç başına 112.5.-TL desteklemeye hak kazanılmaktadır.

CANLI VARLIKLARIN DEĞERLEMESİ, MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE
RAPORLANMASI: BORSA İSTANBUL'DA (BİST) KAYITLI TARIM, ORMAN VE
BALIKÇILIK ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERDE ANALİZ

Şirketin T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı'ndan alınan 08.03.2011 tarih ve 100245A sayılı teşvik belgesi kapsamında makine ve teçhizatları için KDV istisnası ve gümrük vergisi muafiyeti teşvikleri bulunmaktadır.

Taç Tarım Ürünleri Hayvancılık Gıda San. Tic. A.Ş., süt desteği, buzağı ve aşı desteği, canlı hayvan satış desteği, mazot ve yem bitkileri desteği gibi teşviklerden faydalanmaktadır. Süt desteğinde; çiğ sütü, Bakanlıktan çalışma izni, üretim izni ve süt teşvik kod numarası almış, gıda siciline kayıtlı olan süt işleme tesislerine, fatura ve/veya müstahsil makbuzları karşılığında satmak, ve bir hayvancılık örgütüne üye olmuştur. Buzağı ve aşı desteğinde; Suni Tohumlama sonucunda doğan dişi buzağılara S – 19 aşısı yapılması koşuluyla verilir. Erkek hayvanlara doğum sonrası aşı şartı aranmadan verilir. Aşı desteklemesi için ise; Dişi sığırlar yıl içerisinde şap ve 3-6 aylık yaşta iken brusella S – 19 genç aşısı ile aşılanmış uygulanan aşilar Türkvat kayıt sistemine işlenmiş olmalıdır. Canlı hayvan satış desteğinde; Düzce İl Tarım Müdürlüğü tarafından Canlı Hayvanların ölmesi, öldürülmesi veya kesilmesi gibi durumlarda, kıymet takdir komisyonu kurularak, şirketin uğradığı zararın 10 da 9'u teşvik olarak şirkete ödenmektedir.

Canlı varlıklara ilişkin koşulsuz olarak yapılan devlet teşvikleri, söz konusu teşviklerin alacak haline gelmeleri durumunda gelir olarak muhasebeleştirilmiştir. Şartlı olarak verilmiş olan teşvikler ve destekler sadece ilgili devlet teşviğine ilişkin koşullar karşılandığında gelir olarak muhasebeleştirilmiştir. Mazot ve yem bitkileri desteği ise; Çiftçi Kayıt Sistemine kayıtlı arazileri üzerinde kaliteli kaba yem üretmek amacıyla yem bitkileri ekimi yapan üreticilere, yapay çayır-mera için üretim yaptıkları ilk yıl, çok yıllık yem bitkilerinden yonca için 4 yıl ve korunga için 3 yıl süreyle, tek yıllık yem bitkileri ekilişlerinde ise üretim yaptıkları yıl için, ürünü hasat etmeleri kaydıyla dekar başına ödeme yapılmaktadır. Bu desteklerin yanı sıra şirket ayrıca, Ziraat bankasından faizsiz tarım kredileri kullanabilmektedir.

Yaprak Süt ve Besi Çiftlikleri San. ve Tic. A.Ş.; Arılık desteği, süt desteği, buzağı ve aşı destekleme, Mazot ve yem bitkileri desteği, besi desteği, çiğ süt analiz desteği gibi teşviklerden faydalanmaktadır. Tarım, orman ve balıkçılık alanında faaliyet gösteren şirketlerin 2013 ve 2014 yılı kısa vadeli ve uzun vadeli canlı varlıkların, dönen varlıklar, duran varlıklar ve toplam varlıklar içerisindeki paya ilişkin bilgileri aşağıdaki gibidir⁵:

No	Şirket Adı	2013 Toplam Varlıklar	2013 Dönen Varlık Top.	2013 Duran Varlık Top.	2013 Kısa Vadeli Canlı Varlıklar	2013 Uzun Vadeli Canlı Varlıklar
1	ARTOG ⁶	38.186.335	13.987.865	24.198.470	-	-
2	IZTAR	24.769.753	10.116.807	14.652.946	231.690	5.636.978

⁵ 2015 yılı, yıllık finansal tablolar henüz yayımlanma döneminde olmadığı için 2014 ve 2013 yılındaki finansal tablolardaki bilgiler ele alınmıştır.

⁶ AR Tarım Organik Gıda A.Ş.'nin 2013 ve 2014 yıllarının Finansal Durum Tablolarında Canlı Varlıklar ile ilgili değer bulunmamaktadır.

3	TACTR	20.560.055	2.247.094	18.312.961	402.443	210.000
4	YAPRK	22.957.948	6.662.495	16.295.453	876.288	9.115.045

No	Şirket Adı	2014 Toplam Varlıklar	2014 Dönen Varlık Top.	2014 Duran Varlık Top.	2014 Kısa Vadeli Canlı Varlıklar	2014 Uzun Vadeli Canlı Varlıklar
1	ARTOG	28.209.112	14.537.129	13.671.983	-	-
2	IZTAR	33.518.899	5.692.547	27.826.352	538.605	8.180.089
3	TACTR	31.936.246	5.393.078	26.543.168	61.520	856.000
4	YAPRK	22.960.891	5.784.617	17.176.274	1.023.126	9.662.315

Finansal tablolardaki bilgilere yönelik yapılan inceleme sonucunda tarım, orman ve balıkçılık alanında faaliyet gösteren şirketlerin genelinde uzun vadeli canlı varlıkların toplam varlıklar içerisinde daha fazla yer aldığı, yıllar itibari ile canlı varlıkların değerinin arttığı görülmektedir. YPRK ve IZTAR şirketlerinde canlı varlıklarda 2013 yılına kıyasla 2014 yılında artış olmuştur. Bu iki şirkette kısa vadeli canlı varlıklara oranla uzun vadeli canlı varlıkların payının daha fazla olduğunu söyleyebiliriz. Uzun vadede daha fazla getiri elde edebilmek adına uzun vadeli canlı varlıklara yatırım yapılması durumu söz konusu olabilmektedir. Dönen, duran ve toplam varlık içindeki payını incelediğimizde genel olarak bu şirketlerde değer fazladır. 2013 ve 2014 yıllarında kısa vadeli ve uzun vadeli canlı varlıkların toplam varlıklar, dönen varlıklar ve duran varlıklar içerisindeki oransal değeri aşağıda yer alan tabloda belirtildiği gibidir:

No	ŞİRKET ADI	Kısa Vadeli Canlı Varlıklar				Uzun Vadeli Canlı Varlıklar			
		2013		2014		2013		2014	
		G (%) ⁷	Y (%) ⁸	G (%)	Y (%)	G (%) ⁹	Y (%) ¹⁰	G (%)	Y (%)
1	ARTOG	-	-	-	-	-	-	-	-
2	IZTAR	0,935	2,290	1,607	9,462	22,758	38,470	24,404	29,397
3	TACTR	1,957	17,910	0,193	1,141	1,021	1,147	2,680	3,225
4	YAPRK	3,817	13,153	4,456	17,687	39,703	55,936	42,082	56,254

⁷ Kısa Vadeli Canlı Varlıklar, Varlıkların genel toplamına (TV) oranlanmıştır. $G = \text{Kısa Vadeli Canlı Varlıklar} \times 100 / \text{TV}$

⁸ Kısa Vadeli Canlı Varlıklar, Dönen varlıkların genel toplamına (DV) oranlanmıştır. $Y = \text{Kısa Vadeli Canlı Varlıklar} \times 100 / \text{DV}$

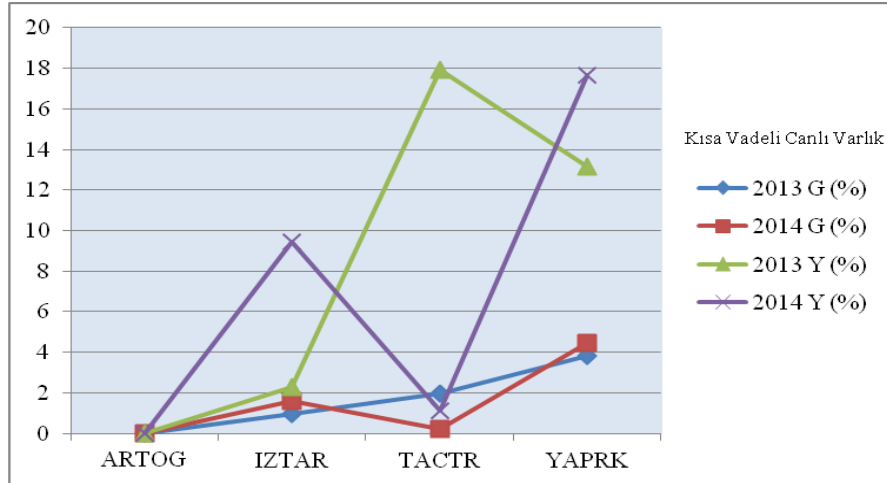
⁹ Uzun Vadeli Canlı Varlıklar, Varlıkların genel toplamına (TV) oranlanmıştır. $G = \text{Uzun Vadeli Canlı Varlıklar} \times 100 / \text{TV}$

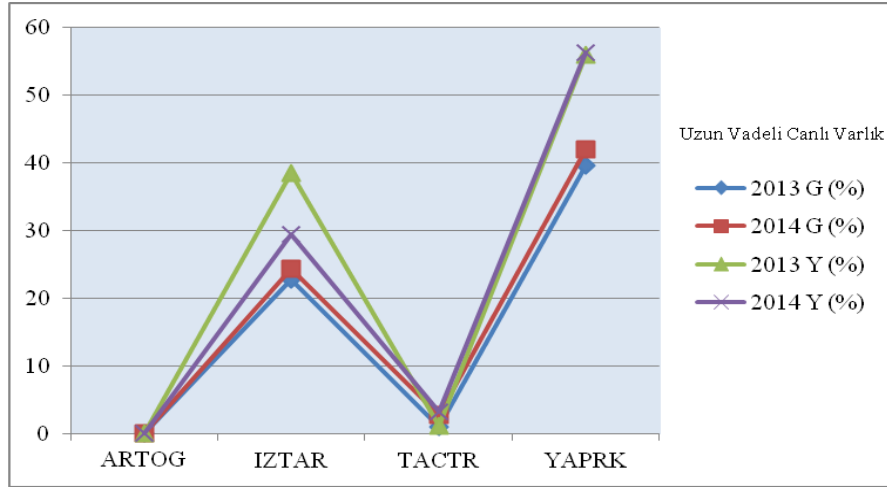
¹⁰ Uzun Vadeli Canlı Varlıklar, Duran varlıkların genel toplamına (DVT) oranlanmıştır. $Y = \text{Uzun Vadeli Canlı Varlıklar} \times 100 / \text{DVT}$

CANLI VARLIKLARIN DEĞERLEMESİ, MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE RAPORLANMASI: BORSA İSTANBUL'DA (BİST) KAYITLI TARIM, ORMAN VE BALIKÇILIK ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERDE ANALİZ

2013 yılında kısa vadeli canlı varlıklarda toplam varlıklara oranlanmasında YAPRK şirketi, dönen varlıklara oranlanmasında TACTR şirketinin en yüksek değere sahiptir. En düşük değer ise IZTAR şirketindedir. 2014 yılında kısa vadeli canlı varlıklarda toplam varlıklara ve dönen varlıklara oranlanmasında YAPRK şirketi en yüksek değere sahipken, ikinci sırada IZTAR şirketi ve en düşük değerde TACTR şirketinde yer aldığı görülmektedir. Kısa vadeli canlı varlıklarda 2013 yılına göre 2014 yılında YAPRK ve IZTAR şirketinde artış söz konusuyken TACTR şirketinde ise düşüş söz konusudur.

2013 yılında uzun vadeli canlı varlıklarda, toplam varlıklar ve duran varlıklara oranlanmasında YAPRK şirketi en yüksek paya sahipken, ikinci sırada IZTAR şirketi yer almakta ve en düşük değer TACTR şirketindedir. Uzun vadeli canlı varlıklarda 2013 yılına göre 2014 yılında toplam varlıklara oranlanmasında YAPRK, IZTAR ve TACTR şirketlerinde artış söz konusuyken, duran varlıklara oranlanmasında ise YAPRK ve TACTR şirketlerinde artış IZTAR şirketinde 2014 yılında azalış olduğu görülmektedir. Şirketlerin finansal bilgilerine göre hesaplanmış olan bu oranların grafikteki değerleri aşağıda belirtildiği gibidir.





BİST'e kayıtlı bu şirketler muhasebe işlemlerini yaparken ve finansal raporlamalarında (41) numaralı standardı esas almaktadırlar. Bu standart işletmeler için yenilik getirmiş ve işlemlerde tekdüzenin sağlanmasına katkıda bulunmuştur. Standartta göre şirketler gerçeğe uygun değerle değerlendirilmekte, değerlendirme farkları dönem kârı veya zararı ile ilişkilendirilmektedir. Değerlemenin amacı sadece dönem kârı veya zararının doğru hesaplanması değil, aynı zamanda bir işletmenin piyasa değerinin de ortaya çıkmasına yardımcı olur. Ülkemizde muhasebe uygulamalarında tarihi maliyetler esas alındığından, vergi yasalarına göre maliyet esaslı ile değerlendirme söz konusu olduğundan canlı varlıklar işletmelerin finansal tablolarındaki değerleri, piyasa değerleri ile eşdeğerlik göstermemektedir. Muhasebe kayıtlarında karışıklığa neden olmaktadır. Bunun sonucu olarak da işletmelerin özvarlığı ve piyasa değerinin ölçülebilmesi gerçeği yansıtamaması gibi sorunlarla karşılaşılabilir. Borsada işlem gören bu şirketlerin finansal bilgilerini incelediğimizde uzun vadeli canlı varlıkların değer olarak kısa vadeli canlı varlıklara oranla çok fazla olduğunu söyleyebiliriz. Bunun sebebi olarak Tekdüzen Hesap Planında canlı varlıkların takibinde doğrudan kullanılan hesapların olmamasından dolayı muhasebe kayıtları ve raporlamada yaşanan zorluklar olduğu söylenebilir. Tekdüzen hesap planındaki bu eksikliğin, muhasebe standartlarına göre yapılan işlemler ile vergi yasalarındaki yapılması gereken işlemlerde uyumlaştırmanın sağlanması için yapılacak düzenlemeler ile giderilebileceğini söyleyebiliriz. Böylece sunulan bilgiler doğru ve güvenilir bilgiyi yansıtarak, doğru ve güvenilir bilginin zamanında sağlanması ile canlı varlıkların ölçülmesi ve raporlanması da sağlıklı bir şekilde yapılabilecektir. Bu durumun sonucu olarak işletmelere olumlu etkisi olacaktır.

SONUÇ

Canlı varlıklar, yaşayan hayvan veya bitkidir. Canlı varlıklar hakkında bilgilere (41) numaralı Tarımsal Faaliyetler adlı Uluslararası Muhasebe

CANLI VARLIKLARIN DEĞERLEMESİ, MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE
RAPORLANMASI: BORSA İSTANBUL'DA (BİST) KAYITLI TARIM, ORMAN VE
BALIKÇILIK ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERDE ANALİZ

Standardında ve Türkiye Muhasebe Standardında bilgilere yer verilmiştir. Türkiye Muhasebe Standartlarının Uluslararası Muhasebe Standartlarına uyumlaştırılması adına benzer çalışmalar yapılmıştır. Standartta canlı varlıklar, tarımsal ürünler ve hasattan sonra işleme sonucu ortaya çıkan ürünler hakkında bilgiler yer almaktadır.

Değerleme, bir işletmenin varlık ve borçlarının bilanço günündeki değerlerinin tespit ve takdiridir. Muhasebe standartlarında değerlendirme ile ilgili ölçümlene esasları; maliyet bedeli (tarihi maliyet), cari maliyet (yenileme maliyeti), gerçekleştirilebilir değer (itfa değeri) gerçeğe uygun değer ve kullanım değeri (bugünkü değer)'dir. Tarım muhasebesi açısından önem arz eden dört değerlendirme yöntemi bulunmaktadır. Bu yöntemler; pazar yöntemi, maliyet yöntemi, gelir yöntemi ve ikame (yeniden üretim değeri) yöntemidir. Muhasebe standardına göre tarımsal faaliyetlerle ilgili ulusal ve uluslararası düzenlemeler gerçeğe uygun değer yaklaşımını benimsemiştir.

Muhasebe standardının uygulanmasını kolaylaştırmak amacıyla Tekdüzen Hesap Planında canlı varlıklar için bir grup oluşturulması gerekmektedir. Canlı varlıklar; değişim kapasitesine sahip, değişimleri yönetilebilen ve ölçülebilen varlıklardır. Bu varlıklar, bir süre elde tutulup daha sonra değerlendirilmeleri açısından stoklara benzemekle birlikte; elde tutulduğu süre içinde değişime uğrama özelliği nedeniyle stoklardan ayrılmalıdır. Canlı varlıklar bir yıldan kısa süreli ve bir yıldan uzun süreli olmak üzere dönen ve duran varlıklar grubunda Tekdüzen Hesap Planına göre muhasebeleştirilmektedir. Canlı varlığın muhasebe kayıtlarına alınabilmesi için; varlığın işletme tarafından kontrol edilebilmesi, varlığa ilişkin gelecekte elde edilecek faydaların işletmeye dönmesinin muhtemel olması, canlı varlığın gerçeğe uygun değerinin veya varlığın maliyetinin güvenilir bir şekilde ölçülmesi gerekir.

Muhasebe standardına göre canlı varlıklar, raporlama tarihinde gerçeğe uygun değere göre raporlanmalıdır. Canlı varlıklar ayrı bir hesap grubu oluşturduğu için stoklardan ve maddi duran varlıklardan ayrı olarak raporlanmalıdır. Oluşturulacak canlı varlıklar hesap grubu ürün veren bitkiler, ürün vermeyen bitkiler, büyükbaş hayvanlar, küçükbaş hayvanlar, kümes hayvanları, suda yaşayan hayvanlar, diğer canlı varlıklar, canlı varlıklar değer düşüklüğü karşılığı (-) ve canlı varlıklar için verilen sipariş avansları şeklinde sınıflandırılabilir. Cari-cari olmayan varlık ve kaynak ayırımına göre normal faaliyet döngünün parçası olan canlı varlıklar da bir yıldan uzun süreli olarak işletmede tutulsalar da cari varlıklar grubundaki canlı varlıklar alt hesap grubunda raporlanmalıdır.

Yapılan araştırma ile tarım orman ve balıkçılık alanında faaliyet gösteren şirketlerde ne derece uygulandığı ele alınmıştır. Araştırmanın amacı; Borsa İstanbul'da (BİST) kayıtlı tarım, orman ve balıkçılık alanında faaliyet gösteren işletmelerin canlı varlıklarının ölçümünü yapabilmek, muhasebeleştirilmesi ve

raporlanmasındaki yaşanan sıkıntıları incelemek, işletmelere etkisini, finansal durum tablosundaki dönen ve duran varlıklar içerisindeki canlı varlıkların paylarını değerlendirerek ele almaktır. BİST'e kayıtlı olarak 2015 yılı itibari ile tarım, orman ve balıkçılık alanında faaliyet gösteren 4 şirket bulunduğundan bu şirketler ele alınmıştır.

Bu şirketler değerlemede gerçeğe uygun değer esasını uyguladıkları, devlet teşviklerinden faydalandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Finansal tablolardaki bilgilere yönelik yapılan inceleme sonucunda tarım, orman ve balıkçılık alanında faaliyet gösteren şirketlerin genelinde uzun vadeli canlı varlıkların toplam varlıklar içerisinde daha fazla yer aldığı, yıllar itibari ile canlı varlıkların değerinin arttığı görülmüştür. Borsada işlem gören bu şirketlerin finansal bilgilerini incelediğimizde uzun vadeli canlı varlıkların değer olarak kısa vadeli canlı varlıklara oranla çok fazla olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak Tekdüzen Hesap Planında canlı varlıkların takibinde doğrudan kullanılan hesapların olmamasından dolayı muhasebe kayıtları ve raporlamada yaşanan zorluklar olduğu söylenebilir. Tekdüzen hesap planındaki bu eksikliğin, muhasebe standartlarına göre yapılan işlemler ile vergi yasalarındaki yapılması gereken işlemlerde uyumlaştırmanın sağlanması için yapılacak düzenlemeler ile giderilebilecektir.

KAYNAKÇA

- Ayçiçek, F. (2011). "Türkiye Muhasebe Standartlarında Bugünkü Değerinden Ölçülen Varlık ve Yükümlülükler", *Mali Çözüm Dergisi*, Mayıs-Haziran 2011, 71-89.
- Bayrı, O. (2010). "Tekdüzen Muhasebe Sistemine ve Türkiye Muhasebe-Finansal Raporlama Standartlarına Göre Bilançonun Biçimsel Yapısı, Kapsamı ve İçeriğinin Karşılaştırmalı Analizi", *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı: 98, 89-116.
- Burton, G. F. and Jermakowicz, E. K. (2015). *International Financial Reporting Standards: A Framework-Based Perspective*, Routledge, New York and London, 2015.
- Demir, V. ve Bahadır, O. (2007). "UFRS (TFRS)'deki Değerleme Ölçüleri Kapsamında Şirket Değerlemesinde Defter Değeri Yaklaşımı", *Muhasebe Denetim Bakış Dergisi*, Sayı: 23, <http://www.denetimnet.net/UserFiles/Documents/Makaleler/Akademik%20Makaleler/UFRS%20ve%20Defter%20Değeri%20VD-OB.pdf>, (30.10.2015), 65-79.
- Feyiz, M. A. (2012). *Dönem Sonu Muhasebe İşlemleri*, Trabzon: Murathan Yayınevi.

- Gökgöz, A. (2012a). "Tarımsal Faaliyetlerde Gerçeğe Uygun Değerin Tespiti ve Muhasebeleştirilmesi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 95-108.
- Gökgöz, A. (2012b). "Balık Üretim İşletmelerinde TMS 41 Kapsamında Ürün Maliyetlerinin Hesaplanması ve Muhasebeleştirilmesi", Sakarya Üniversitesi SBE.
- Greuning, H. V. (2011). Darrel Scott and Simonet Terblanche, International Financial Reporting Standards: A Practical Guide, USA: World Bank Publications.
- "Hesap Planı Uygulama Genel Tebliği Taslağı", https://obs.kastamonu.edu.tr/oibs/akademik/shr_files/20255_tmsk_hesap_plani_taslagi.pdf, (30.Eylül.2015).
- "IAS 41 Agriculture", <http://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias41>, (30.Eylül.2015).
- Jayapandian, S. (2010). Financial Accounting From Zero, New Delhi: Excel Books India Publish.
- Kamu Gözetimi Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, "TMS 41 Tarımsal Faaliyetler", http://www.kgk.gov.tr/contents/files/TFRS_2015/TMS/TMS41.pdf, (30.Eylül.2015).
- Kamu Gözetimi Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, "TFRS 13 Gerçeğe Uygun Değer Ölçümü", <http://kgk.gov.tr/contents/files/TFRS%2013.pdf>, (30.Eylül.2015).
- Kamu Gözetimi Türkiye Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu, "TMS 16 Maddi Duran Varlıklar", http://www.kgk.gov.tr/contents/files/TFRS_2015/TMS/TMS16.pdf, (30.Eylül.2015).
- Nergiz, M. (2013). "Tarımsal Faaliyetler ve Canlı Hayvan Yetiştiriciliği Konularıyla İştigal Eden İşletmelerde Stoklar, Muhasebe ve Maliyet Muhasebesi Uygulamaları", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi SBE.
- Özulucan, A. (2008). "Vergi Usul Kanunu ve Tarımsal Faaliyetler Standardı Çerçevesinde Devamlı Olarak Ürününden Yararlanmak Amacıyla Edinilen Küçük ve Büyükbaş Hayvanların Amortisman İşlemleri ve Muhasebeleştirilmesi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, Sayı: 1-2, 157-182.
- Pamukçu, F. (2011). "Gerçeğe Uygun Değer Muhasebesi ve Finansal Tablolara Etkisi", *Mali Çözüm Dergisi*, Ocak-Şubat 2011, 79-95.

- Senel, S. A., Tuncay M., Önoğul Ö. ve Karşlı C. (2011). "Türkiye Muhasebe Standartlarında Yer Alan Bir Değerleme Ölçüsü: Gerçeğe Uygun Değer", *E-Journal of New World Sciences Academy*, Sayı: 1, 48-76.
- Taştan, H. (2013a). "Ceviz Bahçelerinde Türkiye Muhasebe Standartları-41 ve Vergi Usul Kanunu Uyarınca Amortisman Ayrılması ve Değerlemesinin Karşılaştırmalı İncelenmesi", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Ekim Sayısı, 25-38.
- Taştan, H. (2014b). "Türkiye Muhasebe Standartları (TMS) ve Vergi Usul Kanununa (VUK) Göre Büyükbaş Canlı Varlıklar İçin Amortisman Ayrılmasının Karşılaştırmalı İncelenmesi", *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:1, 175-184.
- Taştan, H., Azaltun M. ve Mert, H. (2013c). "Büyükbaş Canlı Varlık İşletmelerinde TMS 41 Tarımsal Faaliyetler Standardının Uygulanmasına Eğitsel Bakış", *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 117-130.
- Top, T. (2009). "Türkiye Muhasebe Standartlarına Göre Canlı Varlıkların Değerlemesi; Büyükbaş Hayvanlar Üzerinde Bir Uygulama", Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.
- Tuğay, O. (2013). "Türkiye Muhasebe Standardı 41'e Göre Canlı Varlıkların Gerçeğe Uygun Değerinin Tespiti ve Muhasebeleştirilmesi", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 8, 2013 Bahar, 148-165.
- Ulusan, H. (2008). "Değerleme Esasları ve Finansal Tabloların Niteliksel Özellikleri Açısından İncelenmesi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1, 129-154.
- Walton, P. (2012). *Fair Value and Accounting*, (Gerard Caprio Ed., Handbook of Key Global Financial Markets, Institutions, and Infrastructure), USA: Academic Press.
- Yazan, Ö. (2010). "Canlı Varlıkların TMS 41 Çerçevesinde Muhasebeleştirilmesi", Karadeniz Teknik Üniversitesi SBE.
- Yazan, Ö. ve Kaya, U. (2011). "Canlı Varlıkların Türkiye Muhasebe Standardı 41'e Göre Muhasebeleştirilmesi", *KTÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 1, 27-42.
- Yılmaz, E. (2014). "TMS-41 Tarımsal Faaliyetler Standardı Kapsamında Büyükbaş Canlı Varlıkların Değerlemesi ve Muhasebeleştirilmesi", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 22, 232-248.

CANLI VARLIKLARIN DEĞERLEMESİ, MUHASEBELEŞTİRİLMESİ VE
RAPORLANMASI: BORSA İSTANBUL'DA (BİST) KAYITLI TARIM, ORMAN VE
BALIKÇILIK ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERDE ANALİZ



BEU. SBE. Derg.

Cilt:4 Sayı:2 Aralık 2015

PAYDAŞLAR, ETKİLEŞENLER, SOSYAL SORUMLULUK YÖNÜYLE ÖRGÜT TEORİLERİNİN ANALİZİ

Veysel GÖRÜCÜ* - Mustafa UÇAR**

Özet

Bu çalışmanın amacı örgüt teorileri ve paydaşlar, etkileşenler, sosyal sorumluluk açılarından örgüt teorilerinin kavramsal olarak değerlendirilmesidir. Bu amaçla öncelikli olarak örgüt kavramının ne olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra örgüt teorilerinin tarihsel süreçteki gelişimine değinilmiştir. Bunun ardından paydaşlar, etkileşenler ve sosyal sorumluluk kavramlarının örgüt teorileri ile ilişkisine değinilmiştir. Yapmış olduğumuz çalışma neticesinde örgütlerin açık sistemler olması gerektiği görülmüş ve buna bağlı olarak en uygun teorinin modern teoriler içerisinde yer alan durumsal yaklaşım olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Örgüt, paydaş, sosyal sorumluluk, etkileşen

THE ANALYSIS OF ORGANIZATION THEORIES IN TERMS OF STAKEHOLDERS, SYNERGISTICS and SOCIAL RESPONSIBILITIES

Abstract

The aim of this study is to make a conceptual evaluation of the organization theories in terms of stakeholders, synergistics and social responsibility. For this purpose, first of all organization concept was explained. Then, the historical development of organization theories were discussed. After the historical development of organization theories, the relationship between organization theories and stakeholders, synergistics and social responsibility was explained. As a result of the study, it has seen that, organizations should be open systems and according to this situation, the most appropriate theories are modern theories.

Keywords: Organization, stakeholder, social responsibility, synergistic

* Hasan Kalyoncu Üniversitesi İşletme Doktora öğrencisi, veyselgorucu@hotmail.com

** Prof.Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi Öğretim Üyesi, m.ucar@hku.edu.tr

Giriş

Toplumsal yaşam içerisinde sosyal, kültürel, dini, siyasi, askeri ve eğitim amaçlı olarak kurulmuş olan sayısız örgüt bulunmakta olup insanlar günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü bu örgütlerin bir üyesi olarak yahut bu örgütler ile ilişki içinde geçirmektedir. Diğer bir ifade ile tüm insanlar bir örgüt içerisinde dünyaya gelmekte ve yine bir örgüt vasıtasıyla hayata veda etmektedirler.

Örgüt kavramı farklı bilim dallarında farklı şekillerde incelenmiş ve buna bağlı olarak da farklı şekillerde tanımlanmıştır. Sosyologlar örgütü makro yaklaşım ile ve sistem olarak ele alırken psikologlar ise mikro yaklaşımla, bireyler ve gruplar açısından ele almaktadırlar. Bir kısım düşünürlerce bir yetki ve sorumluluk ilişkileri şeklinde tanımlanmakta olan örgütler, bazı düşünürler tarafından da farklı rollerden meydana gelmiş bir bütün şeklinde tanımlanmaktadır (Dirim, 1997:2). Örgütler bireylerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri faaliyetlerin yerine getirilmesi amacıyla ortaya çıkmaktadırlar. Bu bağlamda bir işbirliğinin ürünüdürler (Scott 2003:3). Örgütler varlıklarının devamlılığı için birinci derecede hizmet verdikleri birey ve gruplara yani paydaşlarına yarar sağlamaya çalışmaktadır. Bu bakımdan örgütler buldukları çevreden bağımsız olarak düşünülemezler. Örgütlerin paydaşları ile olan ilişkilerinin yanı sıra buldukları ortamda üstlenmiş oldukları sosyal sorumluluklar da söz konusu olup bu sosyal sorumluluk faaliyetlerine bağlı olarak gelecekteki durumları da büyük oranda belirlenmektedir. Örgütler gerçekleştirmiş oldukları sosyal sorumluluk projeleri çerçevesinde destek bulmaktadırlar (Yılmaz, 2006:66-67).

Örgütler üzerinde geçmişten günümüze kadar çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar doğrultusunda örgütler için "klasik teori, neoklasik teoriler ve modern teoriler ve postmodern teoriler" olmak üzere 4 farklı teori ileri sürülmüştür. Bu teoriler günün şartlarına göre oluşturulmuş olan teoriler olup bu teoriler açısından paydaşlar, sosyal sorumluluk ve etkileşenlerin incelenmesi oldukça önem arz etmektedir.

2. Örgüt Teorileri

Yönetim tarihi insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanların birlikte yaşamlarının bir gereği olarak ihtiyaçlarının tatmin için faaliyetler gerçekleştirdiği ilkel çağlardan, uzmanlaşmaya, bilim ve teknolojinin hakim olduğu günümüze kadar her grup ve topluluklar yöneten-yönetilen ve yönetim olmuştur. Öte yandan insanların gereksinimlerinin karşılamak için kurmuş oldukları işletmeler eski olduğuna göre bu işletmelerin yönetimlerinin de eski olması gerekir. Yönetim olayının çok eski olmasına karşın bir bilim olarak yönetimin ortaya çıkması oldukça yeni bir durumdur. Bu nedenle yönetim "sanatların en eskisi, bilimlerin en yenisi" (Yeniçeri, 1993:20) olarak nitelendirilmektedir. Yönetim, örgütlerin olmazsa olmaz

ilk şartı olup ortaya atılan örgüt teorileri yönetim ile alakalı teoriler olup bunlar klasik, neo-klasik ve modern ve postmodern teoriler olmak üzere 4'e ayrılmaktadır.

2.1. Klasik teori

Klasik örgüt teorisi iki temel üzerine oturtulabilir. Bunlardan birincisi, sıradan işlerin yapılmasında insan faktörünün makinelere ilave olarak nasıl etkin bir şekilde kullanılabilceği, ikincisi ise biçimsel örgüt yapısının meydana getirilmesidir (Koçel, 1995:49). Bazı durumlarda evrensel yaklaşım yahut fonksiyonel yaklaşım olarak da adlandırılan klasik örgüt teorisinde yöneticilerin yapmaları gereken işler ve bu işleri yaparken uyması gerekli olan ilkeler belirlenmeye çalışılır (Koçel, 1978:239).

İnceleme alanı olarak örgütlerin biçimsel yapısını seçen klasik örgüt teorisi örgüt ile ilgili olarak ortaya çıkan ilk teori olup bu teoriye temel teşkil eden başlıca düşünce mutlak rasyonelliktir (Yeniçeri, 1993:20). Biçimsel organizasyonlarla alakalı olan klasik düşünce sistemi, yalnızca kişisel etkiler sonucunda istikrarlarını kaybetmeyen örgütlerin verimli bir çalışma düzenine girebileceklerini iddia etmektedir. Klasik örgüt teorisinin örgüt yapısı ile ilgili prensiplerine hakim olan unsurlar etkililik, verimlilik, kontrol ve koordinasyondur (Ülgen, 1993:17). Klasik teorisinin temel varsayımları, daha önceden belirlenmiş kriterlere göre örgütün bir makine gibi işletilmesi baz alınmaktadır. Bundan dolayı Katz ve Kahn tarafından bu teoriye "Makine Teorisi" adı verilmiştir (Katz ve Kahn, 1977:77-78).

Klasik örgüt teorisinin örgüt yapısında aksaklıklara neden olabilecek olan çeşitli eksik yönleri bulunmakta olup bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Baransel, 1993:200-201):

- Klasik teoride "fonksiyonel ustabaşılık" adı verilen örgütlenme şekli, kumanda birliği ilkesine aykırıdır.
- Örgütün kavramsal olarak kapalı sistem olarak ele alınması ve çevre şartlarının dikkate alınmaması örgütler açısından ciddi sorunlar yaratacaktır.
- Klasik teori ile ilgili ilkelere evrensel değil, durum ve şartlara bağlı olarak uyulmalıdır. Bunun tersi bir durumda yapısal değişim ortaya çıkabilecektir.
- Klasik teori ilkeleri çalışanların işlerinde inisiyatif sahibi olmalarını engelleyebilecek, işlerini oldukça az kontrol etme imkanına sahip olma durumuna düşürebilecektir. Bu şekilde işlerde verimlilik azalacak ve bu durum da yapısal değişime neden olabilecektir.
- Klasik teori biçimsel örgütü ele almış ve inceleme konusu yapmış olup biçimsel olmayan örgütler dikkate alınmamıştır. Bu durum da klasik teorisinin önemli eksiklerinden birisidir.

Klasik teori, yönetim ve organizasyon düşüncesindeki ilk sistemli yaklaşım olarak tarihe geçmiş ve yöneticileri karşılaştıkları sorunları çözebilmeleri için belirli araçlar ile donatmıştır. Fakat zamanla bir taraftan klasik görüşün araçlarının bazı sorunları çözme konusunda eksikliklerinin olması ve buna bağlı olarak da yetersiz kalması, bir taraftan da konu ile ilgili olarak yapılan çalışmaların klasik teorinin tam tersi sonuçlar vermesi, bu teoriye yeni kavramların eklenmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu bağlamda klasik teori, 19. yüzyıl ile I. Dünya Savaşı arasındaki döneme ilişkin şartların ürünü olup I. ve II. Dünya savaşları arasında ortaya çıkan ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik ve siyasal gelişmeler neticesinde geçerliliğini kaybetmiştir (Birdal ve Aydemir, 1992:16).

Klasik örgüt teorisi kendi içerisinde “bürokrasi kuramı, bilimsel yönetim yaklaşımı ve yönetim süreci yaklaşımı” olmak üzere alt teoriden oluşmaktadır.

2.1.1. Bürokrasi kuramı

Bürokrasilerin geçmişi oldukça eski olmasına karşın bu yapıların incelenmesi ve fonksiyonları ile ilgili çalışmalar 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında gerçekleşmiştir. Bu kuram genel olarak Max Weber adı ile birlikte anılmakla birlikte Weber’den önceki dönemlerde Karl Marx’ın çalışmalarında da farklı bir bakış açısı ile ele alınmıştır (Burrell and Morgan, 184).

Bürokrasi modeli örgüt içerisindeki akılcı ve yasal yetki dağılımı ve düzenlemelerin gerçekleştirilmesi ile ilgilenmektedir (Selznick, 1943). Weber, otoritenin kaynaklarına inen çalışmalarında babadan oğula geçen, doğuştan kazanılan ve kişisel olan geleneksel yetke; kahramanlık, kutsallık, büyücülük ve bunun gibi üstün kişisel beceri ve niteliklere dayanan karizmatik yetke ve üçüncü tip olarak da demokratik, akılcı ve yasal düzenlemelerin olduğu toplumdaki meşru yetkeden söz etmiştir. Weber’in ideal bürokrasi tipi, örgütler ile ilgili araştırmalarda bulunanlar için bir başlangıç noktası olmuş, bunun yanı sıra ihtilaflar ve eleştirilere de maruz kalmıştır. Weber, bürokratik tipteki örgütlerin temel özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır; yüksek seviyede uzmanlaşma, sınırlı alanda yetki ve sorumluluk taşıyan hiyerarşik otorite yapısı, örgüt üyeleri arasındaki kişisel olmayan ilişkiler, yetenek ve aynı zamanda teknik bilgiye dayanarak memur alma, resmi, özel gelir ve mülkün ayırt edilmesi (Weber, 1995).

Kısaca özetlemek gerekirse bürokrasi; uzmanlaşmadan faydalanılmasını sağlayan düzenli bir hiyerarşi, pozisyonların gerektirdiği özelliklere uygun olarak nesnel bir şekilde seçilmiş işgücü, örgüt içi ilişkilerin ve örgütsel niteliklerin şeklini belirleyen kurallar, iş ile alakalı olarak departmanlara verilen etki gibi nitelikleri ile karmaşıklığı önleyen, akılcılık, istikrar ve önceden tahmin edilebilme imkanlarını sağlayabilecek yapısal düzenlemeleri kapsamaktadır (Sucu, 2000:50).

Bürokrasi modeli, örgüt yapısının sağlamlığı, nesnel ve akılcı olması nedeniyle ideal ve bilimsel bir modeldir. Fakat aşırı şekilci olması, görev, yetki ve

sorumluluklarda katılık ve değişmezliği ile yaratıcı insan davranışlarına ise aykırı bir modeldir (Eren, 1998:19). Bürokrasi kuramı, insan psikolojisi ve davranışlarına aykırı bir mantığa sahip olması ve yönetimin duygusal yönlerine önem vermediği için eleştirilere maruz kalmış, örgüt ve yönetim psikolojisinin doğmasına yol açmıştır.

2.1.2. Bilimsel yönetim yaklaşımı

Bilimsel yönetim yaklaşımı, Frederick W. Taylor (1911)'ın "Bilimsel Yönetim İlkeleri" adlı çalışması ile birlikte tartışılmaya başlanmıştır. Taylor'un bilimsel yönetim yaklaşımı daha sonra Frank B. ve Lillian M. Gilbreth (1917), Henry Laurence Gantt ve Charles Eugene Bedaux gibi kişiler tarafından takip edilmiştir (Leblebici, 2008: 105). Sucu (2000: 35), bilimsel yönetimin deneysel ve analitik tabanlı bir model niteliğinde olduğunu belirtir. Örgütsel ve konuların incelenmesi ve ilgili alanda karşılaşılan sorunların çözümünde bilimsel yöntemin uygulanmasını baz alan bu yaklaşım, dikkatini örgütün en alt düzeyindeki çalışmalar üzerinde, diğer bir deyişle üretim faaliyetleri üzerinde yoğunlaşarak, üretim sürecinin planlanması ve denetlenmesi ile ilgilenmektedir.

Sanayi devrimi ile beraber, üretimde emek sürecini yeniden düzenleme yoluyla verimlilik artışı sağlamak en yaşamsal sorun olarak kabul edilmiştir (Şaylan, 2006:141). Taylor, bu sorun üzerinde durup çözümlenemelerde bulunmaya çalışmıştır. Taylor'ın araştırmasının başlangıç noktasını belirli bir işin tamamlanma süresini ölçebileceği objektif bir yol bulma çabası oluşturmuştur. Bu da onu hareket ve zaman etütleri (Taylor, 2003:25) geliştirmeye itmiştir. Taylor'dan sonra işle ilgili kayıt ve zaman etütlerini özellikle Frank ve Lillian Gilbreth detaylandırıp geliştirmiştir. Taylor'ın araştırmalarının temelinde, sanayide çalışan işçilerin ekonomik olarak kullanılmadıkları düşüncesi vardır. Taylor ve kurduğu ekolün izleyicileri çalışmalarında; işgörenlerin işleri yaparken çoğu zaman atıl duran vücut azalarından gereken şekilde yararlanmadıklarını, gereksiz hareket ve oyalanmalarla standart bir çalışma hızı veya temposu oluşturamadıkları, çalışma ve dinlenme sürelerinin iyi ayarlanamadığını ve böylece dayanıklılığın azaldığını, tüm bunların da iş verimliliğini düşürdüğünü, zaman ve para kayıplarına neden olarak maliyetlerin yükseldiği tespitlerinde bulunurlar (Eren, 1998: 13). Aynı zamanda Taylor ve arkadaşlarının bakış açılarının daha çok teknik adam veya mühendis gözüyle olduğu söylenebilir. Mouzelis (2001:101)'e göre de bürokrasinin klasik yazarlarının tersine Taylor, toplumun güç yapısının örgütsel sorunlarıyla değil, verimliliğin uygulamadaki problemleriyle ilgilenir. Bu analizlerdeki temel unsur toplumun bütünü değil, işyerindeki bireydir. Taylor (2003:6)'a göre: "Maksimum refaha ancak maksimum verimlilikle ulaşılabilir. Kişilerin kabiliyetleri ölçüsünde, bir işi en fazla ve en verimli bir şekilde yapabilecek bir seviyeye ulaştırılması için geliştirilip eğitilmesi hem çalışanların hem de yönetimin en önemli hedefi olarak kabul edilmelidir". İşletmede rasyonel yöntemlerin uygulanması için esas

sorumluluk yönetime bağlı olmakla birlikte, işçi, yeni çalışma sistemini kabul etmeye razı olmalıdır. Bu ise işçiyi harekete geçirecek olan uygun ücret sisteminin uygulanmasıyla gerçekleşebilecektir (Taylor, 2003:23). Taylorizmde temel hedef bilhassa atölye seviyesinde örgütsel verimliliği artırmaktır. Taylor sanayideki her mesele ve her süreçte uygulanabilecek en iyi bir yöntem olduğu inancıyla, bu yegâne yolu bulmak için örgütsel gerçeğin bilimsel bir şekilde incelenmesi gerektiğini savunmuştur. Buna göre, her farklı kurumda olduğu gibi sanayi örgütü de gözlem ve deneyle bulunabilen kurallardan oluşan bir düzenle yönetilmelidir. Öte yandan, işçiyi işinde karşılaştığı problemleri çözmede kendi haline bırakmak yerine yöneticiler ona bu işi en iyi şekilde yerine getirmeyi öğretmelidirler. Son olarak, işçi seçimi şansa bırakılmaz, her iş için en uygun özelliklere sahip olan kişinin seçilmesi amacıyla seçim sistemi geliştirilmelidir.

Taylor'ın işin örgütlenmesine yönelik geliştirdiği 5 temel ilke aşağıdaki gibidir (Morgan, 1998:35):

- i. İşin organizasyon sorumluluğunun işçiden alınıp yöneticilere verilmesi ve işçinin tek sorumluluğunun verilen tanımlanmış görevi yerine getirmek olması
- ii. Bir işi yapmanın en iyi ve en verimli yolunu bulmak için bilimsel yöntemlerin kullanılması
- iii. Tasarlanan işi en iyi yapabilecek kişinin seçilmesi
- iv. İşçilerin işin tasarımına uygun olarak talimatlara göre işi yapmak üzere eğitilmesi
- v. İşin tasarlanan süreçlere göre yapılmasını ve uygun sonuçların alınmasını sağlamak üzere işçinin performansının sürekli izlenmesi

Sanayi sonrası toplum tezlerinde Taylorizm önemli bir tartışma konusu olmayı sürdürmektedir. Örneğin, sanayi sonrası toplum düzeninin artık daha çok bir "hizmet toplumu" olacağı tezi, hizmet işlerinin en az imalat sanayisinde olduğu kadar Taylorizasyona tabi olduğu teziyle ciddi şekilde sarsılmıştır (Kumar, 1999: 33). Buradan, büronun atölye gibi sanayileştirilebileceği, beyaz yakalıların görevlerinin mavi yakalılarınkilerle aynı rutinleşme, parçalanma ve vasıfsızlaşmaya tabi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu anlamda, sanayi ekonomilerinde hizmet sektörünün payı arttıkça yeni bir çalışma ilkesinin, yeni bir profesyonelleşme etiğinin yayılacağına duyulan inancın da sarsıldığı söylenebilir.

2.1.3. Yönetim süreci yaklaşımı

Taylor çoğunlukla çalışanların iş başında iken uyması gereken kuralları, işin devamlılığı için gerekli olan eylemleri ve bu eylemler için harcanacak olan zamanları tespit etmeye çalışırken yönetişim süreci yaklaşımının kurucusu olarak

kabul edilen H.Fayol ise örgütlerde insanlar arasındaki ilişkiler üzerine çalışmalar yapmış, bu ilişkilerin yol ve yöntemlerini açıklamaya çalışmıştır. Fayol yöntemi kendi içerisinde 5 önemli işleve ayırmış olup bunlar aşağıdaki gibidir (Eren, 1988:16-17):

- i.Öngörme ve planlama
- ii.Örgütlenme
- iii.Emir-kumanda, haberleşme ve yürütme
- iv.Örgütsel birimlerin kendi aralarında ve tepe yönetimi ile uyumlu çalışmalarını sağlama
- v.Faaliyet sonuçlarını denetleme ve değerlendirme

Fayol, yönetsel faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için uyulması gereken kuralları da şu şekilde açıklamıştır; iş bölümü ve uzmanlaşma, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi, genel amaç ve çıkarları kişisel çıkarların üzerinde tutma, ödüllendirme ve cezalandırma sistemi kurma, merkezi bir yönetim sistemi kurma, hiyerarşik bir düzen oluşturma, düzenli ve dengeli bir iş verimi gerçekleştirme, objektiflik ve adalet ölçütlerini dikkate alma, birlik ve beraberlik ruhuna sahip olma. Fayol tarafından geliştirilen bu ilkeler, örgütlerin düzenlenmelerine, denetlenmelerine ve iş planlarının oluşmasını sağlayan genel ilkelerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Gibson and Hodgetts, 1986: 22-24).

Yukarıdaki bilgiler dikkate alındığında Fayol'un da aynen Taylor gibi insanı sadece ekonomik çıkarları doğrultusunda çalışan bir varlık olarak gördüğü ve onların yalnızca yönetim tarafından alınan kararları uygulamakla görevli olduklarını öngördüğü anlaşılmaktadır. Çalışanların düşüncelerini, duygu ve yaratıcı kabiliyetlerini görmezden gelen bu yaklaşım da örgüt içindeki insan mutluluğunun ve etkinliğinin köreltilmesine yol açmıştır.

2.2. Neo-Klasik Teori

Klasik yönetim düşüncesinin olgunlaşp gelişmesi belli bir seviyeye kadar etkinlik ve verimlilik artışı sağlamış ancak ortam şartlarında meydana gelen hızlı değişim ve gelişmelerin ardından yetersiz kaldığı görülmüştür. 1929'da tüm dünyayı etkisi altına alan büyük buhran, hükümetlerin denetimi ve sınırlamaları, toplumun değişen değerleri, sendikaların ortaya çıkışı ve toplumdaki eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte bireyin daha güçlü hale gelmesi gibi faktörlerin de eklenmesiyle birlikte örgütler içinde insan ile ilgilenilmesi önemli bir zorunluluk haline gelmiştir (Sucu, 2000:54; Pfeffer and Salancik, 2003:18). Bunların yanı sıra örgüt ve yönetim konusu ile ilgili psikoloji, sosyoloji, antropoloji, ekonomi, siyaset bilimleri, matematik, istatistik, sanayi mühendisliği gibi çok sayıda farklı disiplin tarafından gerçekleştirilen temel ve uygulamalı çalışmalar, neoklasik yaklaşım için bir zemin hazırlamıştır. Beşeri İlişkiler Okulu çatısı altında örgüt üzerinde farklı

görüşleri bir araya getiren dağınık ve değişen bir düşünce akımıdır. Davranışsal Teori olarak da bahsedilebilecek olan bu yaklaşımın öncüsü Elton Mayo ve arkadaşları Hawthorne Araştırmaları ile örgütsel etkinlik ve verimlilik artışının gerçek sebeplerinin ücret, aydınlanma, sıcaklık, gürültü gibi fiziki koşullar değil, işyerindeki moral düzeyi, kişiler arası iyi ilişkiler ve duygusal anlaşmalar olduğunu belirtmişlerdir. Hawthorne Araştırmaları'nın temel amacı, üretim çıktısı ile alakalı çalışma koşullarını incelemek ve çalışma ortamında ortaya çıkan sorunları sınıflandırmaktır. Araştırmacılar çalışmalarını belirli bir zaman diliminden sonra örgütsel davranışı belirleyen psikolojik ve sosyo-psikolojik unsurlara yönelme gereksinimi hissetmiş olup bu durum neticesinde fiziki nedenlerin araştırılması yerini işçiler ile mülakata bırakmıştır. Mülakatlardan elde edilen sonuçlar incelendikçe araştırmacılar işçilerin kişisel karakterlerini değil de fabrika içerisinde sosyal örgütün içerisinde edinmiş olduğu karakterin açıklanması gerektiğini gözlemlemişlerdir (Mouzelis, 2001:124). Bu bağlamda çalışan, soyutlanmış psikolojik bir varlık olarak değil, bir grup üyesi olarak algılanmıştır. Bu yaklaşım ilerleyen zamanlarda daha kompleks hale gelip sosyolojik bir boyut kazanmıştır.

Beşeri İlişkiler Yaklaşımı, klasik yaklaşımın ussal ve yasal davranan, bu yönü ile makinelerin bir uzantısı şeklinde değerlendirilen ekonomik insan düşüncesine karşı çıkmaktadır. Bu yaklaşım insanın sosyal bir varlık olmasından dolayı sosyal ihtiyaçlarının davranışlarını büyük oranda etkilediğini ve bu sebepten ötürü davranışlarında her zaman ussal, yasal ve ekonomik olmadığı düşüncesine sahiptir (Sucu, 2000:55). Beşeri ilişkiler yaklaşımı, bireylerin birbirlerinden farklı olduğu, insanın bir bütünden meydana geldiği ve davranışlarının bir sebepten kaynaklandığı, örgütün sosyal bir sistem özelliğine sahip olduğu ve örgütün insan faktörüne bağlı olduğu düşüncelerine dayanmaktadır (Koparal, 2004:41). Bu yaklaşımda klasik yaklaşım düşüncesinde üzerinde durulmamış ve yer verilmemiş olan enformel örgüt yapıları, iletişim, grup davranışı, güdüleme, iş tatmini, önderlik ve kararlar katılım gibi konular üzerinde durulmuştur. Beşeri ilişkiler yaklaşımına katkı sağlayan diğer isimler ise, özellikle “İnsan Grubu” adlı eserindeki “İç ve Dış Sistem” yaklaşımı ile örgüt yöneticilerinin biçimsel olmayan güçlü iş gruplarından korktuğunu belirten G. Homans, bazı çevreler tarafından ilk davranış bilimcilerden birisi olarak kabul edilen M.P. Follet, davranışsal yaklaşıma katkıları ile birlikte yönetim süreci alanına da katkılarının olduğu bilinen C. Bernard, “X ve Y” teorilerini ortaya atan ve oldukça yoğun eleştirilere maruz kalan D. McGregor ve “Olgunlaşma Teorisi” ile psikolojik bakımdan çalışanlar ve yöneticiler arasında çatışmalar olduğunu iddia eden C. Arygris (Koparal, 2004:47-51), bunların yanı sıra W.F. White, O.Sheldon, Kurt Lewin, W.Loyd Warner, F.F. Roethlisberger, Eric L.Trist ve K.W. Bamford (Sucu, 2000:59-67) şeklinde sayılabilir.

Mouzelis (2001:141)'e göre Beşeri İlişkiler Yaklaşımı'nın zayıf yönü, temel örgütsel sorunları bireysel yahut grup düzeyinde ele almak suretiyle çözmeye çalışmasıdır. Beşeri ilişkiler yaklaşımı çatışmayı, bir tarafın diğer tarafın duygularını ve sorunlarını anlamaması, kişiler arası negatif ilişkiler yahut yanlış

anlamalar şeklinde yorumlamayı tercih etmektedir. Burada gözden kaçan konu şudur ki, çatışmalar her zaman kötü iletişim yahut kişiler arasındaki kötü ilişkiler sebebiyle değil, çoğu zaman çıkarlardaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Beşeri ilişkiler üzerinde çalışmalar gerçekleştirenlerin tespit ettikleri problemlere kesin cevaplar vermemiş olsalar da biçimsel yaklaşımı sarsarak klasik yönetim teorisine yeni bir boyut getirmiş, toplumsal ve örgütsel seviyede sosyal olayların, grup ve birey seviyesinde belirli davranış ile nasıl ilişkili olduğunu göstererek bürokrasi incelemesindeki büyük bir boşluğu doldurmuş oldukları söylenebilir. Klasik yaklaşımda değinilmeyen alanlara girerek onun eksik bıraktığı yerleri doldurabilecek ve kısmen onun çelişkilerini ortadan kaldıracak niteliklere sahip olan neoklasik yaklaşım, klasik yaklaşımın insana bakış ve onu ele alış şekline karşı olarak ortaya çıkan beşeri ilişkiler yaklaşımı ile klasik yaklaşımın sahip olduğu bilgi birikimi içerisinde yer alan kavram ve ilkelere esneklik getirmiş, bu ilkeleri uygulanabilir kılmıştır (Sucu, 2000:57-69). Neoklasik yaklaşım kendini klasik yaklaşımdan farklı yapan önemli bir yönünü meydana getiren uygulamalı araştırmalarla ilgili olarak zaman zaman eleştirilere maruz kalmışsa da araştırmaların gerçekleştirildikleri alanlarda sağlamış oldukları katkılar ve bilgi birikiminin etkisi ile modern örgüt ve yönetim yaklaşımların doğuşu için de zemin hazırlamıştır.

Neo-klasik teorisinin genel olarak yumuşak bir tutum ve paternalist düşünceyi aksettirmesi, insanları maniple etmenin farklı bir şekli olması, kararlara katılma mekanizmasının sahte bir şekilde uygulanması, aldatıcı bir demokrasi ortamı yaratması, sendikalara karşı olması, örgüt için gerçekleri açıklamada yetersiz ve eksik kalması, örgütleri kapalı bir sistem olarak tasarlaması, ekonomik, toplumsal koşullar ve sendikaların iç politikaları gibi dış yahut iç çevre faktörlerini dikkate almaması gibi çok sayıda konu ile ilgili olarak neo-klasik teori ile ilgili eleştiriler getirilmiştir (Koçel, 1978:242).

2.3. Modern Teori

Modern teori, bir yandan davranışsal bilimlerin etkisinde, örgütlerin insan faktörüne gereken önemi vermekte, diğer taraftan sistem kuramının çizmiş olduğu çerçeve içerisinde örgütü bütün yönleri ile ve içerisinde bulunduğu çevre ile sürekli ilişkileri bulunan tüm bir sistem şeklinde ele almaktadır. Son dönemlerde örgüt ve üretim davranışsal bilimlerin kapsamına giren tüm bilim dallarının inceleme alanı haline gelmiştir. Davranışsal bilimler örgütleri kendilerine has bilimsel araştırma teknikleri ile büyük ve küçük ölçeklerde incelemekte ve birbirlerinin bulgularından yararlanarak örgüt ve yönetim biliminin gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Dicle, 1975:39-40).

Modern teorisinin temelini iki yaklaşım etkiler. Bunlar sistem yaklaşımı ve durumsallık yaklaşımıdır.

2.3.1. Sistem yaklaşımı

Günümüzde oldukça değişken ve çok yönlü sosyo-ekonomik gelişmeler yaşanmakta olup örgütlerin bu duruma ayak uydurabilmeleri son derece önemlidir. Bu çok boyutlu sorunların çözümlenebilmesi, çok yönlü düşünceyi, değişkenler arasında ilişkiler kurmayı zorunlu hale getirmektedir. Böyle bir yaklaşım, sorunun bir bütün halinde algılanmasını, tüm değişkenlerin belirlenmesini, sorunun iç unsurlarının kendi aralarındaki ve çevre ile olan ilişkilerinin incelenmesini ve konunun tüm boyutları ile kavranmasını kolaylaştıran bir sistem yaklaşımıdır (Dicle, 1975:39-40).

Genel sistem teorisine göre dünyadaki sistemler canlı ve cansız sistemler olmak üzere ikiye ayrılmakta olup bu teori canlı sistemleri açık, cansız sistemleri ise kapalı olarak nitelendirmektedir. Sistemin açık olması çevresi ile ilişki içerisinde olması, çevresinden etkilenmesi ve aynı zamanda çevresini etkileyebilmesi anlamına gelmektedir. Sistem çevreden girdiler almak suretiyle farklılaşırken çevreye de çıktı vermek suretiyle çevrenin değişmesine neden olur (Yeniçeri:1993:56).

Dış dünyadan alışılmış, çevre ile etkileşimi olmayan kapalı sistemler zaman içerisinde bozulma, yıpranma, düzensizlik ile karşı karşıya kalmakta ve bu durumlar neticesinde yok olmaktadır. Özellikle günümüz şartlarında her toplumsal yahut örgütsel sistemin dış dünya ile etkileşim halinde olması zorunluluktur (Türkmen, 1992:18).

Sistem yaklaşımında örgüt bir sistem olarak kabul edildiği için bu sistemin alt sistemleri arasındaki ilişkiler de son derece önemlidir. Sistem yaklaşımında örgütler, birbirleri ile ilişkiler içerisinde olan alt sistemlerden meydana gelmekte ve çevre ile ilişkiye sahip olan açık sistemlerdir. Sistem yaklaşımında aynı zamanda örgütler otorite, hiyerarşi, yapı, demokratik öğelerden daha çok dış çevreden alınan bilgi, enerji ve materyal sirkülasyonuna önem verilir (Yeniçeri:1993:57).

2.3.2. Durumsallık yaklaşımı

Bu yaklaşım örgüt ile çevre arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerinde durmakta, çevrede meydana gelen gelişme ve değişmelerin hızının örgütleri hangi düzeyde etkilediğini araştırmaktadır. Çevrede meydana gelen değişmelere göre örgüt yönetimlerinin stratejilerinde değişiklik olacaktır.

Durumsallık yaklaşımında yönetim alanının örgüt içerisinde matematiksel olarak değil, astların ve üstlerin sahip oldukları kabiliyetleri ile yapılacak olan işlerin niteliklerine bağlı olarak değişebileceği vurgulanmış ve oldukça önem arz eden ve çok kısa bir zaman diliminde karar verilmesi gereken durumlarda emir-komuta zincirinin ihmal edilebileceğini ileri sürmektedir. Durumsallık yaklaşım

farklı koşullarda yapılması gerekenler üzerinde durmakta olup örgüt işleyişi için yapılan işin ihtiyaçları, pazar çevresi ve teknolojik çevre ve örgüt üyelerinin ihtiyacına bağlı olarak bir yapı geliştirmek önemli hale gelir. Bu bağlamda durumsallık yaklaşımında koşullara göre farklı tutum ve davranışlar gerektiği üzerinde durulmaktadır (Koçel, 1995:124).

Durumsallık yaklaşımına göre farklı durum ve koşullar, yönetimde başarılı olabilmek için farklı kavram, teknik ve davranışları gerektirmektedir. Bundan dolayı her ortam ve koşulda geçerli tek bir "en iyi" organizasyon yapısı bulunmamaktadır. En iyi, durumdan duruma farklılık gösterecektir. Bu düşünce, klasik ve neo-klasik teorilerin değerini ortadan kaldırmaz, bunun tersine daha önceki teorileri uygun bir çerçeve içerisine koymak suretiyle onları daha yararlı hale getirmektedir (Yeniçeri:1993:63). Durumsallık yaklaşımında örgütler sistem olarak ele alınarak iç ve dış koşulların durumuna göre farklı yönetim uygulamaları önermektedir. Durumsallık yaklaşımında araştırmaya dayanma özelliği bulunmaktadır. Bu bağlamda örgütlerin içerisinde buldukları ortam ve şartlar önem arz etmektedir. Aksi takdirde belirli normatif ilkeleri sayarak yahut onlara uymayı önererek çözüme ulaşılamaz. Durumsallık yaklaşımı çağdaş manada yönetim ve organizasyon teorilerinin ulaştığı en son nokta olup bu görüşe göre işletmeler için her yerde ve her zaman geçerli olabilecek bir yönetim ve örgüt yaklaşımı yerine her işletmenin kendi yapısına, içerisinde bulunduğu durum ve çevresel koşullara uygun olan modeli uygulamak gerekmektedir. Bu özelliği ile durumsallık yaklaşımı örgüt anlayışına dinamizm katan bir modern yaklaşımdır (Ertürk, 1995:42).

Yukarıda sayılan örgüt teorileri dikkate alındığında zamana bağlı olarak önemli değişimler geçirdiği görülmektedir. Örgütler varlıklarını devam ettirmek için birtakım şartları yerine getirmek durumundadırlar.

Günümüz küresel dünyası teknolojik gelişmelerin çok hızlı yaşandığı bir dönemdir. Bu durum her alanda olduğu gibi örgütler üzerinde de ciddi etkilere neden olmaktadır. Zira varlıklarını devam ettirebilmenin öncelikli unsuru örgüt içi ve dışında meydana gelen değişimlere uyum sağlanabilmesidir. Teknoloji alanında meydana gelen hızlı değişimler günümüzün bilgi toplumu olmasını sağlamıştır. Bu durum neticesinde insanlar dünyada meydana gelen her türlü gelişmelere anında ulaşma imkanı elde etmektedir. Bu nedenle örgütlerin seslerini duyurabilmeleri için yaşanan gelişmeleri yakından takip etmeleri gerekmektedir. Bu gelişmelere ayak uydurabilen örgütler varlıklarını devam ettireceklerdir.

Dünya üzerinde kar amacı güden veya gütmeyen çok sayıda örgüt bulunmaktadır ve her örgütün de kendilerine özgü amaçları söz konusudur. Belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş olan örgütlerin bu amaçlarına ulaşabilmesi için bir takım işlevleri yerine getirmesi gerekmektedir. Bunların başında paydaşları ile olan ilişkileri gelmektedir. Burada paydaş kavramından, örgütün ilişki içerisinde bulunduğu unsurlar anlaşılmalıdır. Örgütler amaçlarına ulaşmak için yapmış

oldukları her türlü çalışmayı, çabayı paydaşlarına aktarmak zorundadır. Bu nedenle de klasik ve neo-klasik örgüt teorisinde olduğu gibi kapalı bir sistem olarak varlıklarını devam ettiremezler. Zira örgütler, paydaşlarından almış oldukları destek ve tenkitlere bağlı olarak geleceklerini tayin ederler.

Örgütlerin diğer önemli çalışmaları arasında sosyal sorumluluk gelmektedir. Örgütsel sosyal sorumluluk, örgütlerin kendi ilgi alanları ile ilgili olarak sosyal refahın korunması ve geliştirilmesi açısından zorunlu olduğu faaliyetlerin araştırılmasıdır (Halıcı, 2001). Sosyal sorumluluklar genel itibarıyla bir örgütün ekonomik ve yasal koşullara, iş etiğine, işletme içine, çevresindeki kişi ve kurumlarına beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi ve politikası gütmesine, insanları mutlu ve memnun etmesine yönelik gerçekleştirilen çalışmalardan meydana gelmektedir (Eren, 1990). Diğer bir ifade ile sosyal sorumluluk örgütlerin birlikte yaşadığı çevreye karşı sorumlu olmalarıdır (Şencan, 1987). Sosyal sorumluluk, örgütlerin davranışlarının toplumda yaygın bir şekilde kabul gören sosyal normlar, değerler ve performans beklentileri ile uygun olabilecek bir düzeye getirilmesi için örgüt faaliyetlerinin belirtilmesidir. Diğer bir deyişle sosyal sorumluluk, yönetsel etiği de kapsamaktadır. Bu bağlamda sorumluluk hissedilen bir örgütün yalnızca toplumu negatif yönde etkileyen veya etkileyebilecek olan faaliyetlerden uzak durması değil, aynı zamanda sosyal çevre üzerinde pozitif etkiler yaratacak olan faaliyetleri araştırıp yapması da beklenmektedir.

Sosyal sorumluluk, örgütlerin hem kendi ilgilerine hem de toplumun ilgilerine hizmet edecek şekilde davranışları zorunluluğu olup (Schermerhorn, 1993) bir örgütün faaliyette bulunduğu ortamı koruma ve geliştirme hususundaki yükümlülükleri (Aydemir, 1999), örgütlerin kar amacı olmaksızın örgütsel faaliyetlerin dışında, toplum için yapılması gereken faaliyetler olarak tanımlanabilir (Hitt et al., 1979). Bu bağlamda örgütlerin varlıklarının devamlılığı için faaliyette bulunduğu ortamda bir güven kazanması gerekmektedir. Kazanılan bu güvenin ölçüsüne göre örgütler başarılı olacak ve kuruluşta belirledikleri amaçlarına ulaşabileceklerdir.

2.4. Postmodern Yaklaşımlar

Bugünden bakılacak olursa, artık yönetimin farklı disiplinler ile oldukça sıkı ilişki içerisinde olan bir çalışma alanı olduğu görülmektedir. Artık yönetim, daha detaylı kavram ve başlıklar ile incelenmeye başlanmıştır. Bu bağlamda yeni bir yönetim düşüncesini ve örgütlerin yapılandırılmasını etkileyen 3 önemli konudan kısaca söz edilmesi gerekir. bunlardan ilki iletişim ve bilgi işleme teknolojilerinde meydana gelen hızlı gelişmedir. Yönetim düşüncesi ve örgüt yapıları üzerinde önemli etkiye sahip olan ikinci faktör ise uluslararası rekabet olup ulusal sınırların günümüz dünyasında ortadan kalkması neticesinde önem kazanmıştır. Üçüncü faktör de insan hakları, insani değerler ve kişilik kavramlarının çok daha yoğun bir şekilde tartışılmasıdır.

Yönetim ve örgüt kuramı alanında yapılmış olan çalışmalarda kapitalist üretim biçiminde ortaya çıkan gelişmeleri post-kapitalist, post-endüstriyel yahut endüstri ötesi olarak ele alan düşüncelerden hareketle, yönetim alanında yaşanan yeni gelişmeleri “modern sonrası” olarak tanımlama eğilimi söz konusudur. Fordist üretimden post-Fordist üretim biçimine geçiş, “Tam Zamanında Üretim”, “Toplam Kalite Yönetimi”, “Dış Kaynaktan Yararlanma” (Outsourcing), “esneklik”, vb. gelişmelere bağlı olarak yönetim ve örgüt kuramlarında bu alandaki çalışmalar modern sonrası olarak nitelendirilmektedir (Doğan, 2007: 196).

Yönetim ve örgüt alanında modern sonrası yapılan çalışmalara bakılacak olursa, örgütleri değişim ve çevreye uyum bakımından işleyen ve çok sayıda alt başlıkta incelenebilecek olan çeşitli yaklaşımlar olduğu görülür. Bunlar arasında en dikkat çekenlerinin “Kaynak Bağımlılığı”, “Stratejik Yönetim”, “İşlem Maliyeti”, “Kurumsallaşma”, “Populasyon Ekolojisi” gibi başlıklar altında incelendiği görülmektedir. Bunun yanı sıra 70’li yılların ortalarından günümüze kadar yönetim ve organizasyon alanında ortaya çıkan kavram ve yaklaşımlardan en dikkat çekici olanlarının “Toplam Kalite Yönetimi”, “Dış Kaynaklardan Yararlanma”, “Şebeke Örgütler”, “Değişim Mühendisliği”, “Yalın Yönetim” başlıklarında incelendiği görülmektedir (Koçel, 2005; Sargut ve Özen 2007).

Dünya artık küresel rekabet ve teknoloji alanında yaşanan hızlı değişimlerin, endüstrileri yeniden yapılanmaya teşvik ettiği, zorladığı bir çağı yaşamaktadır. 90’lardan önce büyük ve klasik şirketlerin, tedarikten dağıtımına kadar endüstri zincirinin pek çok aşamasını dikey olarak bütünleşmeleri, işlemler üzerinde doğrudan denetime neden olmuş ve süreç içerisinde klasik dönemde Weber’in bürokrasi yaklaşımında risk olarak belirttiği hantal yapının oluşmasına neden olmuştur. 1990’lı yıllardan itibaren de hızlı bir şekilde büyüme kaydeden çok sayıda şirket maliyetlerini azaltabilmek, yeni teknolojileri sağlayabilmek, müşterilerin ihtiyaçlarına hızlı yanıt verebilmek, yeni pazarlara girebilmek ve esnekliklerini artırabilmek için diğer örgütler ile çeşitli anlaşmalar yaparak bu süreci iyileştirmeye çalışmışlardır. Bu şirketlerin büyük bölümü, yönetim hiyerarşilerini azaltmak ve faaliyetlerini örgüt stratejisi doğrultusunda dış kaynak kullanımı yoluyla başka firmalara devretmek suretiyle, temel yapabilirliklerinde küçülmeye gitmişlerdir (Miles and Snow, 1992: 55). Bu bağlamda, örgütleri yönetmede geleneksel hiyerarşik yaklaşım yerine ilişkiler ağının kurulması gerektiği üzerine giderek artan bir yönelim olduğu söylenebilir (Henderson and McAdam, 2001: 461).

Dünyanın hızlı değişimler içerisinde bulunduğu ve bu değişimlerin insanlar üzerinde sosyal ve ekonomik derin yaralar bırakmakta olduğu göz önüne alınırsa, örgüt ve yönetim çalışmalarının gerek birey, gerek örgüt, gerekse toplum açısından bugüne kadar yeterince vurgulanmamış kapsamlı eleştirisine acilen ihtiyaç vardır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örgütler, bireylerin yalnız başlarına karşılayamadıkları ihtiyaçlarını karşılamak ve ulaşmakta güçlük çektikleri amaçlarını gerçekleştirmek için daha üst ve ortak bir amaç doğrultusunda maddi ve beşeri kaynakları bir araya getirmek suretiyle oluşmuş olan yapılardır. Bu açıdan dünya üzerinde maddi kar amacı güden veya gütmeyen çok sayıda örgüt bulunmaktadır.

Dünyada faaliyette bulunan her örgüt, kuruluşunda belirlemiş oldukları amaçlara ulaşmak için çalışmalarında bulunmaktadır. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için öncelikli olarak birtakım gereklilikleri yerine getirmeleri gerekmektedir. Örgütlerde en önemli unsur, en önemli paydaş olan insanların etkilenmeleri, örgüte karşı güven duymaları ve bunun sonucunda bağlılık göstermeleri son derece önemlidir. Bu nedenle de örgütlerin bu yönde çalışmalar yapması gerekmektedir.

Örgütlerin yapması gerekenler, varlıklarını devam ettirmeleri için özellikle yönetim düzeyindeki planlamalar hakkında çeşitli teoriler ortaya atılmış ve bu teoriler geçmişten günümüze kadar bir takım değişiklikler göstererek en uygun şekline dönüşmüştür. Zira ilk ortaya atılan örgüt teorilerinde örgütler kapalı bir sistem olarak ele alınmakta iken modern örgüt teorileri incelendiğinde örgütler canlı bir varlık olarak değerlendirilmiştir. Bunun neticesinde örgütlerin içerisinde bulunduğu ortamdaki tüm paydaşlar ile etkileşim içerisinde olduğu, olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu durum örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için olmazsa olmaz şartlar arasındadır.

Günün şartlarına ayak uydurabilen, bu yönde faaliyette bulunan, çevresini etkileyen ve çevresinden etkilenen örgütlerin başarıları kaçınılmazdır. Örgütlerin performansları devletin, rakiplerin ve örgütün kendisinin sahip olduğu kaynaklar arasında eş zamanlı geliştirilebilen etkileşimin varlığına bağlıdır (Lavie, 2006). Örgütlerin performansları unsurlar arasındaki ilişki ve etkileşime bağlı olduğu için yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler için belirlenen roller ve görevler ise örgüt teorileri tarafından belirlenmiş olup bu rol ve görevler örgüt teorilerinde farklılık göstermektedir. Bu farklılık ise örgütün yapısına, türüne ve amacına bağlı olarak değişmesinin yanı sıra örgütün kurulduğu döneme ve bulunduğu ortama da bağlıdır. Bu nedenle örgütlerin açık sistemler olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu şekilde açık sistemler şeklinde faaliyette bulunan örgütlerin çok hızlı değişim ve gelişmelerin yaşandığı günümüz küresel dünyasında hayatta kalma şansları daha yüksektir. Zira bulunduğu ortam ile hiçbir ilişki içerisinde olmayan, çevresinden etkilenmeyen ve çevresini etkilemeyen hiçbir örgütün amaçlarına ulaşması ve varlığını devam ettirmesi beklenemez. Paydaşları ile iyi ilişkiler içerisinde bulunan, çevresi ile sürekli etkileşim halinde olan ve örgütler için en önemli unsur olan insan faktörünü kendilerine çekmek ve bağlılığı gerçekleştirmek için sosyal sorumluluktan ve sosyal sorumluluk projelerinden kaçınmayan örgütler gerçek örgütlerdir.

KAYNAKÇA

- Aydemir, M. (1999). “Sosyal sorumluk 8000 (Social Accountability 8000) standardı”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 3:1–11.
- Baransel, A. (1993). Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi. İşletme Fak. Yayınları. No:257, 3. Baskı. İstanbul.
- Birdal, İ., ve Aydemir, N. (1992). Yönetim Teorileri, Sistem yayıncılık, Yayın No: 005, İstanbul.
- Burrell G., and Morgan G. (1979). Sociological Paradigms and Organisational Analysis; *Elements of the Sociology of Corporate Life*, Heinemann Educational Books, pp. 426
- Dicle, Ü. (1975). Bir İletişim Aracı Olarak Örgütsel Haberleşme. MPM Yayınları, No:169, Ankara.
- Dirim, M. (1997). Örgüt İkliminde Grup Birlikteliğinin Sağlanması İçin İletişimin Rolü, Önemi: Niğde Oysa Çimento Fabrikasında Yapılan Bir Uygulama. Niğde Üniv. Sosyal Bil. Enst. İşletme A.B.D. Niğde.
- Doğan, B. (2007). “Yönetim ve Örgüt Kuramlarının Tasnifinde Modern ve Postmodern Ayrımı”, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:23, Sayı:2, 185-201.
- Eren, E. (1990). İşletmelerde Stratejik Planlama ve Yönetim. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.
- Eren E. (1998). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınları
- Ertürk, M. (1995). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.
- Gibson JW., Hodgetts RM. (1986). Organizational Communication: A Managerial Perspective, ABD: Academic Press.
- Halıcı, A. (2001). “İşletmelerde sosyal sorumluluk stratejileri Çanakkale ilinde bir araştırma”. Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. 19 (1–2).
- Henderson, J and McAdam, R. (2001), “Decision Making in the Fragmented Organisation: A Utility Perspective”, Management Decision, Vol: 39, No: 6, 461-469.
- Hitt, M. A., Middlemist R. D. and Mathis R. L. (1979). Effective Management. Minnesota: West Publishing.
- Kahn, R.L. & Katz, D. (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi (Çevirenler:Halil Can ve Yavuz Bayar) Ankara: Doğan Basımevi.

- Koçel, T. (1978). Yönetim ve Organizasyon Teorilerindeki Gelişmeler. İ.Ü. İşletme Fak. Derg. Cilt 7, sayı 1.
- Koçel, T. (1995). İşletme yöneticiliği, geliştirme, organizasyon ve davranış. İ.Ü. İşletme Fak. Yayınları. No:205.
- Koçel, T. (2005), İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Yayınları.
- Koparal, C. (2004), (Editör), Yönetim ve Organizasyon, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Kumar, K. (1999), Sanayi Sonrası Toplumdan Postmodern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları, Ankara: Dost Yayınları
- Lavie, D. (2006) “The Competitive Advantage of Interconnected Firms: An Extension of The Resource-based View”, *Academy of Management*, 31(3), 638-658.
- Leblebici, D.N (2008), “Yönetim Bilimi Açısından Klasik Dönemi Hatırlamaya Yönelik Bir Çalışma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 21, 99-118.
- Miles, R.E. ve Snow, C.C. (1984), “Fit, Failure and The Hall of Fame”, *California Management Review*, Vol: 26, No: 3, 10-28.
- Morgan G (1998). Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor, Çev. Gündüz Bulut, İstanbul: MESS Yayınları.
- Mouzelis, N. P. (2001), Örgüt ve Bürokrasi, (Çev: Alın, H. Bahadır), Konya: Çizgi Kitabevi.
- Pfeffer J., and Salancik G.R. (2003). *The External Control of Organizations: A Resource dependence Perspective*, Stanford University Press - Stanford, California, pp.61
- Sargut, A. S. ve Özen, Ş. (2007), Örgüt Kuramları, Ankara: İmge Kitabevi Yayınlar
- Schermerhorn, J. R. (1993). *Management for Productivity*. NY: John Wiley and Sons.
- Scott W.R. (2003). *Organizations; Rational, Natural, and Open Systems* 5th ed., Pearson Education, Inc. Upper Saddle River, New Jersey
- Selznick P. (1943). *An Approach To A Theory Of Bureaucracy*, *American Sociological Review*, 8(1): 47-54
- Sucu, Y. (2000), *Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesindeki Gelişmeler:Bütünleştirici Bir Durumsallık Modeli*, Ankara: Elit Yayıncılık,
- Şaylan, G. (2006), *Postmodernizm*, Ankara: İmge Kitabevi.

- Şencan, H. (1987). İşletmelerin sosyal sorumlulukları ve sosyal sorumluluk biriminin örgütlenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 2:119–129.
- Taylor, F.W. (2003), Bilimsel Yönetimin İlkeleri, (Çev: Akın, H.Bahadır), Konya: Çizgi Kitabevi.
- Türkmen, İ. (1992). Etkin İletişim Modeli. Milli Produktivite Yayınları, No: 480, Ankara.
- Ülgen, H. (1993). İşletmelerde organizasyon ilkeleri ve uygulaması. İ.Ü. İşletme Fak. Yayınları. No:258, 2. baskı.
- Weber, M. (1995), Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı, (Çev: Özer Ozankaya), Ankara: İmge Kitabevi
- Yeniçeri, Ö. (1993). İşletmelerde Yönetim, Organizasyon ve Davranış, TÛTİBAY, Ankara.
- Yılmaz, K. (2006). Örgütlerin sosyal sorumlulukları: Kavramsal bir çözümlenme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (12), 65–79.

PAYDAŞLAR, ETKİLEŞENLER, SOSYAL SORUMLULUK YÖNÜYLE ÖRGÜT
TEORİLERİNİN ANALİZİ



BEU. SBE. Derg.

Cilt:4 Sayı:2 Aralık 2015

RUSYA ORMAN ÜRÜNLERİ SANAYİSİNİN İHRACAT YAPISI VE REKABET GÜCÜ

Güçgeldi BASHIMOV*

Özet

Orman ürünleri sanayisi Rusya ekonomisinin önemli bir bileşenini oluşturmaktadır. Orman ürünleri sanayisi istihdam ve ihracat bakımından önemli sanayi sektörüdür. Bu çalışmanın amacı Rusya orman ürünleri sanayisinin rekabet gücünü analiz etmektir. Çalışmada Balassa'nın Açıklanmış Karşılaştırmalı Üstünlükler indeksi (AKÜ) ile birlikte Net Ticaret İndeksi (NTİ) kullanılmıştır. Bu araştırmada 2001-2013 dönemi için Uluslararası Ticaret Merkezinin istatistiki verilerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda Rusya orman ürünlerinde karşılaştırmalı avantaja sahiptir. Ancak son yıllarda hem AKÜ hem de NTİ değerleri sürekli gerilemektedir.

Anahtar Kelimeler: AKÜ, İhracat, Orman Ürünleri, Rusya

EXPORT STRUCTURE AND COMPETITIVENESS OF THE RUSSIAN FOREST PRODUCTS INDUSTRY

Abstract

Forest industry is an important part of Russian economy. Forest industry is an important industry in terms of employment and exports. The objective of this study is to analyze the competitiveness of the Russian forest industry. In this study, used Balassa's Revealed Comparative Advantage (RCA) index and Net Trade Index. The study used International Trade Centre statistical data for the period 2001-2013. A study found that Russia has a comparative advantage in forest products. But the value of RCA and NET index continuously decreased.

Key Words: RCA, Export, Forest Products, Russia

* Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, guyc55@gmail.com

1. Giriş

Ağaç, yüzyıllar boyunca insanların hayatında önemli bir hammadde olarak yer almıştır. Ağaç malzemenin insan hayatındaki önemi çok sayıda gereksinimleri karşılamasından ileri gelmektedir (Gavcar ve ark., 1999). Ormanlardan elde edilen odun ve odun dışı ürünler başta tarım, inşaat, kimya, basım sanayii olmak üzere pek çok endüstrilerde yaygın olarak kullanılmaktadır (Anonim, 2012b). Doğal güzelliği ve çok farklı özellikleri ile vazgeçilmez bir ürün olarak ağaç malzemeye olan ihtiyaç, gün geçtikçe artmakta ve önemli bir ticari malzeme olmaya devam etmektedir (Türkoğlu ve Tolunay, 2013).

Ormancılık sektörü ekonomiye sağladığı katkılarından dolayı tüm ülkelerin ekonomik hayatlarında önemli rol oynamaktadır. Ormancılık sektörü, Rusya ekonomisi için de stratejik bir öneme sahip sektörlerden biridir. Ormancılık sektörü ülkenin önemli bir gelir ve istihdam kaynağını oluşturmaktadır. Ormancılık sektörünün Gayri Safi Yurtiçi Hasılası'ndaki payı %1,19 iken, imalat sanayii üretimindeki payı %3,7'dir. Sektörün toplam ihracattaki payı ise %1,9'dur. Ormancılık sektöründe küçük ve orta ölçekli olmak üzere 60 binden fazla işletme faaliyet göstermekte ve ülke genelinde bir milyondan fazla kişi sektörde istihdam edilmektedir (Anonim, 2012a; Poyker, 2013).

Rusya'nın 2013 yılı itibariyle yuvarlak odun üretimi 194 milyon m³, kereste üretimi 33 milyon m³, kontrplak üretimi 3,3 milyon m³ ve yonga levha üretimi ise 5,5 milyon m³'dür. Rusya'nın dünya yuvarlak odun üretimindeki payı %5,4 ve kereste üretimindeki payı ise %5,5'dir. Bununla birlikte Rusya'nın dünya yuvarlak odun ve kereste ihracatındaki payı sırasıyla %17,9 ve %11,6'dır (Poyker, 2013).

Zengin bir orman varlığına sahip olan Rusya orman ürünlerini daha çok hammadde olarak ihraç etmektedir. Rusya orman ürünleri ihracatının %60'dan fazlasını yuvarlak odun ve kereste oluşturmaktadır. Ancak son yıllarda özellikle katma değeri yüksek orman ürünlerinin üretimi ve ihracatına önem verilmektedir. Bu çalışmanın amacı Rusya orman ürünleri sanayiinin uluslararası rekabet gücünü ortaya koymaktır. Çalışmada Rusya orman ürünleri endüstrisine ait dış ticaret verileri kullanılmıştır. Veri analizinde Bela Balassa tarafından geliştirilmiş olan Açıklanmış Karşılaştırmalı Üstünlükler (AKÜ) indeksi ile birlikte Net Ticaret İndeksinden yararlanılmıştır (Amighini, 2005).

2. Yöntem

Orman ürünleri sanayi, imalat sanayinin alt sektörüdür. Orman ürünleri sanayi, farklı ekonomik faaliyetlerin sınıflamaları içerisinde genel olarak ağaç ve ağaç ürünleri imalatı, kâğıt ve kâğıt ürünleri imalatı ve mobilya imalatı olarak sınıflandırılmaktadır. Ağaç ve ağaç ürünleri imalatı da kendi içerisinde kereste ve parke, kaplama ve kontrplak, yonga ve lif levha olmak üzere alt endüstrilerden

oluşmaktadır. Çalışmada kâğıt ve mobilya imalatı araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu çalışmada Uyumlaştırılmış Mal Tanım ve Kod Sistemi (HS Code) kullanılmıştır. HS siteminde ağaç ürünlerinin kod numarası 44'dür. Araştırma 2001-2013 dönemini kapsamaktadır.

Rusya ağaç ürünleri sanayiinin rekabet gücünün ölçülmesinde Balassa tarafından geliştirilen Açıklanmış Karşılaştırmalı Üstünlükler indeksinden yararlanılmıştır. AKÜ indeksi birçok araştırmalarda sektörün/ülkenin uluslararası rekabet gücünün belirlenmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır (Amighini, 2005; Dieter ve Englert, 2007; Gonuguntla, 2007; Han ve ark., 2009). Balassa'nın AKÜ indeksi aşağıdaki şekilde formüle edilmektedir:

$$AKÜ = (X_{ij} / X_j) / (X_{iw} / X_w)$$

Burada,

X: ihracatı,

i: sektörü,

j: ülkeyi,

w: dünyayı ifade etmektedir.

Eğer indeks değeri birden büyükse o ülkenin ilgili sektörde karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olduğu söylenmektedir. Eğer indeks değeri birden az ise ülkenin ilgili sektörde karşılaştırmalı dezavantaja sahip olduğu söylenmektedir (Balassa, 1965; Amighini, 2005).

Rusya ağaç ürünleri sanayiinin uluslararası rekabet gücünün belirlenmesinde kullanılan diğer bir indeks ise Net Ticaret İndeksidir. NTİ şu şekilde formüle edilmektedir:

$$NTİ = (X_{ij} - M_{ij}) / (X_{ij} + M_{ij})$$

Burada, X_{ij} "j" ülkesinin "i" sektörünün ihracatını ve M_{ij} "j" ülkesinin "i" sektörünün ithalatını göstermektedir. Net ticaret indeksi -1 ve +1 arasında bir değer almaktadır. İndeks değeri birden büyükse o ülkenin ilgili sektörde karşılaştırmalı avantaja sahip olduğu, birden küçükse dezavantaja sahip olduğu söylenmektedir (Amighini, 2005).

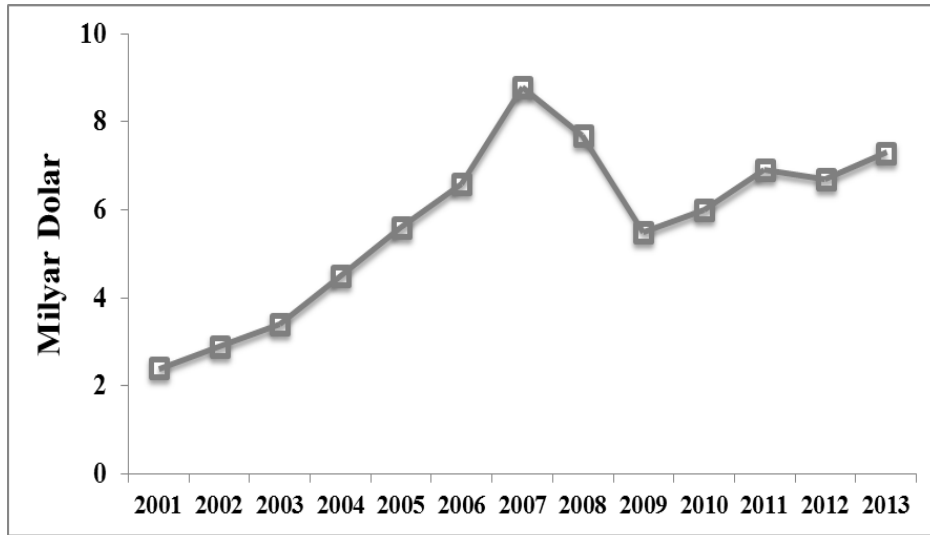
3. Bulgular

3.1. Rusya Ağaç Ürünleri Sektörünün İhracat Yapısı

1991 yılında Sovyetler Birliği'nin dağılması ve Rusya'da dış ticaretin serbestleşmesi sonucu ülkede orman ürünleri dış ticaretinin önemi de artmıştır. Ekonominin dışa açılmasıyla birlikte orman ürünleri ihracatında önemli artışlar

RUSYA ORMAN ÜRÜNLERİ SANAYİSİNİN İHRACAT YAPISI VE REKABET GÜCÜ

yaşanmıştır. Örneğin, 1991 yılında üretilen yuvarlak odunun ancak %3'ü ihraç edilirken, 2006 yılında bu oran %36'ya çıkmıştır. Aynı dönemde kereste ihracatı ise %6'dan %61'e yükselmiştir (Newell ve Simeone, 2014). Rusya ağaç ürünleri ihracatı 2001-2007 döneminde yaklaşık %260 artış göstererek 2,5 milyar dolardan 8,8 milyar dolara ulaşmıştır. Ancak 2007 yılının son aylarından itibaren küresel ekonomik krizin hissedilmeye başlanması ile birlikte Rusya'nın ağaç ürünleri ihracatı azalmıştır. Ekonomik kriz ile birlikte, Rusya, orman ürünleri işletmelerinin rekabet gücünü yükseltmek ve ülke içinde katma değer yaratmak amacıyla ihracatı mamul ürünlere kaydırmayı amaçlayarak yuvarlak odun ihracatı için gümrük vergilerinin arttırılmasını öngören yasayı hayata geçirmiştir. Bu ve benzeri gelişmeler sonucunda Rusya ağaç ürünleri ihracatı 2008 yılında %12 ve 2009 yılında ise %28 oranında gerilemiştir. 2010 yılından itibaren küresel ekonomide başlayan canlanma ile birlikte Rusya ağaç ürünleri ihracatı tekrar artmaya başlamış ve 2013 yılında ağaç ürünleri ihracatı 7,3 milyar dolara yükselmiştir. Rusya ağaç ürünleri ihracatı, 2001-2013 döneminde yıllık %15 oranında büyümüştür.



Şekil 1. Rusya ağaç ürünleri ihracatı

Rusya, dünyanın en büyük orman alanına sahip bir ülkesi olmasına rağmen, dünya orman ürünleri ticaretindeki payı oldukça düşüktür. Dünya orman ürünleri ticaretinde önemli paya sahip ülkeler arasında ABD, Kanada ve Finlandiya bulunmaktadır. Küresel ağaç ürünleri ticaretinde Rusya'nın payı %4'dür. Buna karşın Kanada'nın payı %17,5, ABD'nin payı %13 ve Finlandiya'nın payı ise %9'dur. Rusya ağaç ürünleri ihracatının büyük bir kısmını katma değeri düşük işlenmemiş veya yarı işlenmiş orman ürünleri

oluşturmaktadır. Rusya'nın toplam ağaç ürünleri ihracatının %60'dan fazlasını yuvarlak odun ve kereste oluşturmaktadır (Ermolaev, 2009). Buna karşın ABD, Kanada, Finlandiya, İsveç gibi ülkeler ise yuvarlak odunu işleyerek katma değeri daha yüksek olan ürünleri ihraç etmektedirler.

Son on yıl içinde Rusya ağaç ürünleri ihracat yapısında önemli değişiklikler yaşanmıştır. Rusya 2008 yılına kadar orman ürünlerini hammadde olarak ihraç etmekteydi. Ancak 2007 yılında işlenmemiş ağaç ürünleri ihracatı için gümrük vergileri artırılmıştır. Böylece, 2007 yılında yuvarlak odun ihracatı için gümrük vergileri %6,5 iken, 2008 yılında bu oran %25'e çıkmıştır. Bu tür bir dış ticaret politikasının izlenmesi ile birlikte işlenmemiş ağaç ürünleri ihracatının önemli düzeyde azalacağı, buna karşın katma değeri daha fazla olan işlenmiş orman ürünleri ihracatının artacağı öngörülmüştür (Poyker, 2013). Hükümetin izlediği bu politika sonucunda Rusya yuvarlak odun ihracatındaki rekabet gücü zayıflamış ve 2006 yılında 51 milyon m³ olan yuvarlak odun ihracatı 2013 yılında 18,1 milyon m³ gerilemiştir. 2001-2013 döneminde Rusya'nın ihraç ettiği yuvarlak odun miktarında önemli bir düşüş söz konusu iken, kereste, kontrplak, kâğıt ve karton ihracatında ise kayda değer bir artış görülmemiştir.

Çizelge 1. Rusya'nın temel orman ürünleri ihracatı

Orman Ürünleri	2001	2005	2010	2013
Yuvarlak Odun (Milyon m ³)	32,8	48,3	21,1	18,1
Kereste (Milyon m ³)	7,7	14,7	17,6	20,9
Kontrplak (Milyon m ³)	1,0	1,5	1,5	1,7
Kâğıt ve Karton (Milyon ton)	2,3	2,7	2,4	2,5

Kaynak: www.fao.org

Rusya ağaç ürünlerinin %49'u Asya ülkelerine, %37'si AB ülkelerine ve %14'ü diğer ülkelere ihraç edilmektedir (Anonim, 2012a). Çin, Finlandiya, İsveç, Güney Kore ve Japonya en önemli ihraç pazarlarını oluşturmaktadır. Son yıllarda Özbekistan, Mısır, ABD'ye yönelik ihracatında önemli artışlar görülmektedir. Özellikle Çin ve Finlandiya, Rusya ağaç ürünleri sanayisi için en önemli pazarları oluşturmaktadır (Ermolaev, 2009). Rusya'nın yuvarlak odun ihracatında Çin ve Finlandiya'nın payları sırasıyla %45 ve %22 olarak gerçekleşmiştir (Dmitriyeva, 2015). Bugün Çin, Rusya'nın en önemli yuvarlak odun ithalatçısıdır. 2013 yılında Çin'e yapılan toplam ağaç ürünleri ihracatı 2,2 milyar dolara ulaşmıştır. Bununla birlikte Rusya son yıllarda Asya-Pasifik pazarındaki liderlik konumunu Yeni Zelanda'ya kaptırmaktadır. Örneğin, 2013 yılında Yeni Zelanda'nın Çin'e yaptığı

yuvarlak odun ihracatı %33,4 artarken, aynı yılda Rusya'nın Çin'e ihracatı %11 oranında gerilemiştir. Aynı yılda Rusya'nın Japonya'ya yuvarlak odun ihracat miktarı %9 oranında gerilemiştir (Dmitriyeva, 2015).

3.2. Rusya Orman Ürünleri Sanayisinin Rekabet Gücü

Rusya ağaç ürünleri sanayisinin uluslararası rekabet gücünün analizine ilişkin bulgular Çizelge 3'de gösterilmiştir. Araştırma bulgularına göre, 2001-2013 döneminde ağaç ürünleri sanayisinin AKÜ indeks değeri 1'in üzerinde seyretmektedir. Bu da Rusya'nın ağaç ürünleri sanayiinde karşılaştırmalı avantaja sahip olduğunu göstermektedir. Yani Rusya ağaç ürünleri sektöründe rekabet gücüne sahiptir. Yine NTİ değeri de pozitif bir değer almakta ve bu da Rusya'nın dünya ağaç ürünleri piyasasında rekabetçi bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Ancak incelenen dönemde her iki indeks değerinde de bir gerileme söz konusudur. Daha detaylı incelendiğinde AKÜ indeks değeri 2001-2007 döneminde belirgin bir artış göstermiştir. Bunun nedeni ise söz konusu dönemde ağaç ürünleri ihracatının 2,5 kattan fazla bir artış göstermiş olmasıdır. Ancak 2008 yılından itibaren ağaç ürünleri ihracatı dramatik bir şekilde gerilemiş ve buna bağlı olarak AKÜ indeks değeri de sürekli gerilemiştir.

İncelenen dönemde NTİ değerinde de belirgin bir düşüş söz konusudur. Özellikle 2007 yılından itibaren indeks değerinde hızlı bir düşüş söz konusudur. Burada 2007 yılının ortalarından itibaren hissedilmeye başlanan küresel ekonomik krizin önemli ölçüde etkili olduğu söylenebilir. Zira ekonomik krizin etkisiyle birlikte dünya ticareti %12 oranında daralma göstermiş (Hepaktan, 2010) ve orman ürünlerine olan talepte de önemli düzeyde gerileme görülmüştür. Örneğin, Rusya'nın ağaç ürünleri ihracatı 2008 yılında bir önceki yıla göre %12 ve 2009 yılında da %28,4 oranında azalmıştır. Bununla birlikte 2007 yılında Rusya hükümetinin yerli üretimi artırmak ve daha fazla katma değer yaratmak amacıyla işlenmemiş ağaç ürünlerinin ihracatına yönelik gümrük vergilerini artırması da ağaç ürünleri ihracatını olumsuz yönde etkilemiştir.

Çizelge 2. Dünya ve Rusya'da yıllara göre ağaç ürünleri ihracatı (Bin Dolar)

Yıllar	Dünya ihracatı	Rusya'nın ihracatı
2001	64.512.038	2.463.613
2002	68.781.731	2.940.768
2003	76.933.066	3.472.459
2004	94.788.258	4.522.693

2005	101.616.844	5.690.203
2006	110.918.488	6.638.727
2007	124.087.056	8.850.107
2008	117.813.528	7.785.889
2009	91.071.988	5.573.371
2010	106.390.174	6.093.699
2011	120.454.017	6.973.753
2012	118.443.962	6.735.497
2013	131.547.941	7.330.192

Kaynak: INTRACEN

Çizelge 3. Rusya ağaç ürünleri sanayisine ait rekabet gücü indeks değerleri

Yıllar	AKÜ	NTİ
2001	2,34	0,89
2002	2,57	0,89
2003	2,52	0,87
2004	2,39	0,87
2005	2,40	0,88
2006	2,38	0,86
2007	2,80	0,84
2008	2,26	0,77
2009	2,50	0,79
2010	2,17	0,75
2011	2,02	0,73
2012	1,95	0,65
2013	1,90	0,63

Kaynak: INTRACEN verileri kullanılarak tarafımızca hesaplanmıştır

SONUÇ

Rusya geniş ormanlık alanı ile dünya orman alanlarının %20'sine sahiptir. Rusya geniş bir orman varlığına sahip olmasına rağmen bu potansiyelini yeteri kadar değerlendirememektedir. Son yirmi yılda ormancılık sektörüne gereken önem verilmemiştir. Dolayısıyla günümüzde ormancılık sektörü yetersiz teknolojik altyapı, düşük verimlilik, yetersiz sermaye gibi birçok sorunlar ile karşı karşıyadır (Zhemulin, 2011; Yaroshenko, 2015). Söz konusu sorunlar sektörün hem rekabet gücünü hem de gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir. Oysa orman ürünleri sanayisinin gelişmesi Rusya ekonomisine önemli katkılar sağlayacaktır.

Bu çalışmada Rusya ağaç ürünleri sanayisinin rekabet gücü belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada Balassa'nın Açıklanmış Karşılaştırmalı Üstünlükler indeksi ile birlikte Net Ticaret İndeksinden yararlanılmıştır. Araştırma 2001-2013 dönemini kapsamaktadır. Araştırma bulgularına göre Rusya ağaç ürünleri sanayiinde karşılaştırmalı avantaja sahiptir. Ancak incelenen dönemde Rusya'nın ağaç ürünleri sanayisine ait AKÜ ve NTİ değerlerinde sürekli bir gerileme söz konusudur. Özellikle 2008 yılından itibaren ağaç ürünleri ihracatında yaşanan keskin düşüşler sonucu her iki indeks değerinde de önemli bir düşüş gözlenmektedir. Rusya ağaç ürünleri ihracatının gerilemesinde 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizin önemli ölçüde etkili olduğu söylenebilir. Zira küresel ekonomik kriz sonucu ülke ekonomilerinde bir talep daralması yaşanmış ve Rusya'nın ağaç ürünleri sektörü de bu daralmadan olumsuz etkilenmiştir. Bununla birlikte Rusya'da yuvarlak odun üzerine koyulan ihracat vergilerinin de artırılması sonucu ağaç ürünleri ihracatı önemli düzeyde gerilemiştir.

Günümüzde Rusya orman ürünleri üretimi ve ihracatı açısından oldukça yüksek bir potansiyele sahiptir. Ancak Rusya'nın ihraç ettiği ağaç ürünlerinin büyük bir kısmını hammadde veya yarı işlenmiş ürünler oluşturmakta ve dolayısıyla ihracattan elde edilen gelir, potansiyel gelirin çok altında kalmaktadır. Ağaç ürünleri ihracatının geliştirilmesi için, ihracatın çeşitlendirilmesi ve katma değeri daha yüksek olan ürünlerin ihracattaki payının artırılması önem arz etmektedir. Bununla birlikte ihracata yönelik devlet teşviklerinin artırılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Anonim. 2012a. The Russian Federation Forest Sector Outlook Study to 2030, FAO, Rome.
- Anonim. 2012b. Forests, Forest Resources and Forest Governance in the Russian Federation, Background Paper, The Program on Forests.
- Amighini A. 2005. China in the International Fragmentation of Production: Evidence from the ICT Industry, *The European Journal of Comparative Economics*, **2 (2)**: 203-219
- Balassa B. 1965. Trade Liberalization and Revealed Comparative Advantage, *The Manchester School of Economic and Social Studies*, **33**: 99-123
- Dieter M ve Englert H. 2007. Competitiveness in the global forest industry sector: an empirical study with special emphasis on Germany, *European Journal of Forest Research*, **126 (3)**: 401-412
- Dmitriyeva E. 2015. Leaders of roundwood imports from Russia in 2014, www.lesonline.ru [Erişim tarihi: 23.03.2015]
- Ermolaev I A. 2009. Institutional factors to increase the efficiency of foreign trade activity of Russian timber sector, *Bulletin of ISTU*, **4 (40)**: 87-90
- Gavcar E, Aytekin A ve Şen S. 1999. Türkiye’de orman ürünleri endüstrisinin hammadde kaynakları ve karşılaştıkları problemler, *Turkish Journal of Agriculture and Forestry*, **23 (2)**: 243-248
- Gonuguntla S. 2007. New Zealand forestry-an analysis of comparative advantage, *NZ Journal of Forestry*, **51 (4)**: 21-27
- Han X, Wen Y ve Kant S. 2009. The global competitiveness of the Chinese wooden furniture industry, *Forest Policy and Economics*, **11 (8)**: 561-569
- Hepaktan E. 2010. 2008 ekonomik krizinin Türkiye’nin dış ticaretine yansımaları, *Uluslararası Sempozyum V: Küresel Kriz Sonrasında Ekonominin Yeniden Yapılanması*, 27-29 Mayıs, Balıkesir.
- Newella J P ve Simeone J. 2014. Russia’s forests in a global economy: how consumption drives environmental change, *Eurasian Geography and Economics*, **5 (1)**: 37-70
- Poyker M B. 2013. Rusya’nın Ağaç ve Ağaç Ürünlerine Yönelik Ticaret Politikası, *Rusya Dış Ekonomik Bülteni*, **9**: 41-78
- Türkoğlu T ve Tolunay A. 2013. Türkiye’deki orman ürünleri ithalatçısı işletmelerin sertifikalı orman ürünlerine ilişkin görüşleri, *SDÜ Orman Fakültesi Dergisi*, **14 (2)**: 95-101
- Yaroshenko A. 2015. Russian forest sector is expecting recession in 2015, *Journal LesPromInform*, **1 (107)**: 22-23

Zhemulin S B. 2011. Problems of development of the timber industry enterprises and key directions of their solutions, Russian Entrepreneurship, **10 (1):** 119-124



BEU. SBE. Derg.
Cilt:4 Sayı:2 Aralık 2015

MUŞ İLİNDE TARIM MAKİNELERİ ÜRETİMİ YAPAN FİRMALARIN FİNANSAL YAPISI VE MALİ DURUM DEĞERLENDİRMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Nazan Güngör KARYAĞDI*

Özet

Bu çalışmadaki temel amaç, tarım makineleri üretimini gerçekleştiren sektörlerin ülkeler açısından ortaya koyduğu ekonomik değeri ortaya çıkarmak; ayrıca finansman yapılarını ve mali açıdan buldukları seviyeyi değerlendirmektir. Ve ülke ekonomilerine sağladıkları finansal olanakları incelemektir. Son zamanlarda, Dünyada birçok ülkede tarım sektörü gelişme göstermektedir. Bu yüzden sektör bazında tarım alet ve makine üretimi arttırılmakta ve buna bağlı olarak da tarımsal faaliyetlere ilişkin çalışmalar hız kazanmaktadır.

Tarımsal faaliyetlere yönelik gerçekleştirilen tarım alet ve makine üretimi ülkelerin ekonomik ve finansal yapısına göre farklılık göstermektedir. Bu farklılıklardan etkilenen işletmeler de piyasada tutunmak amacıyla rekabete açık olma şartının kaçınılmaz olduğunu önemsemeye başlamaktadır. Ve bu bağlamda, rekabet güçlerini daha da arttırmak için yeni finansman kaynakları geliştirmeyi hedeflemektedirler. Yeni finansman kaynakları kullanmaya başlayan bu işletmeler, finansal sorunlarını minimum seviyeye indirmeyi düşünmektedir. Bu düşünce doğrultusunda üretim yapacak olan işletmeler, daha az maliyetle daha yüksek verim elde edecek bir finansal ve mali yapıya sahip olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Finansal Yapı, Rekabet, Finansman Kaynakları, Piyasa

AN APPLICATION FOR THE FIRMS WHICH ARE PRODUCING AGRICULTURAL MACHINES IN TERMS OF FINANCIAL STRUCTURE AND FINANCIAL STATEMENT IN THE CITY OF MUŞ

Abstract

The main purpose of this study is to reveal the economic value of the agricultural machinery industry and secondly to asses their level in terms of financial position and structure. Thirdly to examine how they provide opprortunities to the economy. Recently agricultural sector is developing in many countries around the globe. For this reason

* Öğr.Görv., Bitlis Eren Üniversitesi, ngkaryagdi@beu.edu.tr

farming tools and machinery production is increasing and accordingly studies related to agricultural activities are gaining momentum.

Agricultural activities which include agricultural machinery and equipment vary according to economic and financial structure of the countries. Businesses affected by these differences give importance for being open to competition in order to keep the market. And within this context they are willing to develop their financial resources to increase their competitiveness. These businesses which start to use new financial resources, consider to minimize their financial problems. Those businesses which will make production according to this idea will have a less costly and more profitable financial and fiscal structure.

Key words: Financial Structure, Competition, Financial Resources, Market

GİRİŞ

Tarım sektörünün gelişmesi, ülkelere ekonomik bakımdan fayda sağladığı için büyük önem taşımaktadır ve giderek stratejik bir önem kazanmaktadır. Bu alanda gelişme gösteren ülkemizin ve diğer ülkelerin bütünlük içinde çalışma sağlaması oldukça olumlu etki sağlayacaktır. Ve gerek tarım sektöründe faaliyet gösteren üreticiler gerekse sanayiciler oldukça avantajlı bir ekonomik yapı içerisinde yer alacaktır. Bu yapı içerisinde daha farklı ürünler üretmek, piyasalara sunmak ve rekabet gücü oluşturmak önem kazanacaktır.

Günümüzde, birçok ülke tarım sektörü içerisinde tarım alet ve makine üretimi gerçekleştirmektedir. Ekonomideki gelişmişlik düzeyi ve ülkelerin politik özellikleri birbirinden farklı olmaktadır. Bu farklılıklar ülkelere üretim ve pazarlama alanında çeşitli stratejiler geliştirmeleri gerçeğini göstermektedir. Bu sebeplerden dolayı, tarımsal sektörde aktif olarak faaliyet gösteren işletmeler; baz aldıkları amaçlar doğrultusunda hedefler belirlemeli, karşı karşıya kaldıkları finansal problemleri çözmeli; finansman yapısı ve mali yapısı vb. konulardaki istikrar sağlanmalı ve işletme karlılığının, verimliliğinin artırılmasına yönelik stratejiler belirlenerek kısa, orta ve uzun vadeli ekonomik politikalar uygulamaya konulmalıdır.

1. Tarım Makineleri Üretimi Yapan Sektörlerin Dünyadaki Durumu

1.1. Sektörün Dünyadaki Durumu

Dünya genelinde 50'den fazla ülkede tarım alet ve makine üretimi gerçekleştirilmektedir. Tarım alet ve makine üretimi ülkelerin coğrafi, gelişmişlik ve politik özelliklerine göre oldukça farklılık göstermektedir. Bu nedenle üretim ve pazarlama döngüsünde ülkeler kendi konumlarına göre yeni pazarlama ve üretim stratejileri geliştirmektedirler. Gelişmekte olan ülkelere teknolojik, sosyo-kültürel ekonomik, çevresel problemler, küçük ölçekli işletmeler, kırsal kesimin zayıf alt yapısı, teknolojik alet geliştirmedeki sıkıntılar vb. sorunlara bağlı olarak

tarımsal mekanizasyonun sürdürülebilirliği ve gelişimi engellenmektedir. Bu nedenle bu ülkelerde üretilcek tarım alet ve makinelerin az yer kaplayan, düşük gle çalışan ve çok amaçlı kullanılabilen makineler olması gerekmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde tarım alet ve makine ürünlerinin pazarlanması için etkili hkmet destek servisleri ve uygun politika erevesleri ile güçlendirilmiş özel sektöre ihtiyaç duyulmaktadır. İhtiyaç duyulan devlet destek servisleri pazar altyapısını hazırlamanın yanı sıra; pazara ait bilgilerin sağlanması ve tarımsal yayım servislerini içermelidir. Ayrıca ıkarılan yasalarla birlikte etkili bir özel sektör pazarlaması ve rekabet ortamı için yasa ve mevzuat oluşturulmalıdır. Buna ek olarak her düzeyde niversite mezunlarından çiftçilere uzanan bir pazarlama eğitim faaliyeti olmalı ve sektörün tarımsal ticaret, büyük perakendeciler ve çiftçiler arasında yeni pazarlama linkleri kurulmalıdır (Faroque, 2012).

Tarım alet ve makine üretimi gerek gelişmiş gerekse de gelişmekte olan ülkelerde standart dizaynlara göre bilinen tekniklerle üretilmektedir. Bu durum özellikle son yıllarda Brezilya ve Çin gibi ülkelerdeki küçük üreticilerin, maliyet düşüklüğüne paralel olarak sektöre girmesine neden olmaktadır. Çin, söz konusu sektörde bilimsel araştırma, üretim, servis ve satışları içeren entegre bir sistem inşa ederek 2002 yılından 2005 yılına kadar ihracatını yıllık %37 oranında arttırmıştır. Özellikle yeni ürün geliştirilmesi konusunda ülkede 20 üniversitede ye orta ölçekli işletmelerin entegrasyonu ile 2005 yılında 8.000 tarım makine üreticisinden oluşan tarım alet ve makine endüstri zinciri oluşmuştur. Ancak hala Çin’de büyük ölçülü yüksek teknolojiye sahip ürünler üretilmemekte ve dışarıdan ithal edilmek zorunda kalınmaktadır. Alet işlemesinde kullanılan teknoloji eski, verimsiz ve üretim düşük kalitelidir. Ayrıca sektördeki üretim iyi organize olamamış ve düşük üretim düzeyine sahip olan küçük işletmelerden oluşmaktadır. Buna karşın büyük işletmeler yeterince güçlü değilken küçük olanlar profesyonel değildirler (Yuan’en, 2012).AB’de bulunan büyük üretici şirketlerin yanı sıra birçok tarım alet ve makine üreticisi küçük ve orta ölçekli ancak teknoloji üretebilen şirketlerdir. Bu şirketlerin birçoğu büyük şirketlerin ortağı ya da tedarikçisi olarak hizmet vermektedirler. Birçok yeni ürün bu küçük ölçekli üreticiler tarafından dışarıdan gelen finansman ile geliştirilmektedir. şirketler kendi bünyelerinde bulunan araştırma ve geliştirme (AR-GE) birimlerinden daha az faydalanmaktadırlar. Bu nedenle üniversitelerde ileri bakan araştırmalar ve araştırma kurumlarının performansları önem kazanmaktadır. Bu bağlamda AB ‘de kabul edilen Lizbon alan tarım makineleri araştırma enstitüsünün rolü büyüktür. Ayrıca küçük ve Stratejisi erevesinde Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH)’larının % 3’n endüstriyel alanda yürütülecek Ar-Ge faaliyetlerine ayırmaktadırlar (AET, 2006).

AB’de endüstride karşılaşılan en önemli sorun üretilen tarım alet ve makine fiyatlarının maliyetlerinin yüksek olmasıdır. Bununla birlikte özellikle emeğin ucuz olmasından dolayı AB dışına taşınan tarım alet ve makine

üretiminde, ekipman parçalarının sahtelerinin yapılması AB pazarlarını olumsuz yönden etkilemektedir (Dryancour, 2011).

Global olarak her yıl üretilen toplam alet ve makine miktarının % 40'ından fazlası uluslararası piyasalar girmektedir. Bu nedenle özellikle gelişmiş ülkelerdeki teknolojik alet ve makine üretimi, coğrafyaya bağlı dağınık müşteri profili ve kullanılmış alet ve makineleri sahipleri ve satıcı arasında yaşanan keskin rekabet; ilgili piyasanın uluslararası rekabetini arttırmaktadır. Bütün bunlara ek olarak arz kanallarının karmaşıklığı ve yeterli koordinasyon içerisinde bulunmaması pazarın olumsuz yanlarıdır. Bu negatifliklerin ortadan kaldırılması, kaliteli ve iyi özellikli ürün üretiminin yanı sıra, iyi eğitilmiş satıcı ağı ve cesur fiyatlandırma ve promosyon tekniklerinin uygulanması gerekmektedir. Tarım alet ve makine üreticilerinin dünya piyasalarında zorlandıkları diğer bir konu dağıtım sorunlarıdır. Coğrafi yakınlık, servis ve satışların sürdürülmesindeki anahtar konu olmasının yanı sıra; özellikle yedek parça ve teknik desteğe erişimi sağlayacak güçlü bir servis ağı markanın imajı açısından önem kazanmaktadır. Son yıllarda otomotiv sektöründe de olduğu gibi tarım alet ve makine üreten şirketler birleşerek ortak üretim yapmaya başlamışlar ve servis, dağıtım ve pazarlama kanallarını arttırmışlardır. Örneğin, 1992 yılında Fiat ve Ford birleşerek New Holland adını almışlar ve ardından "Case" adlı başka bir büyük traktör firmasıyla birleşerek Case New Holland (CHN Global) adıyla dev bir traktör üreticisi olarak ortaya çıkmışlardır. Yine Japon "Kubota" ve İsveçli "Alfa Laval" gibi firmalar ABD ve dünyanın başka yerlerinde tesisler ve dağıtım şebekeleri kurmuşlardır. Son yıllarda sektörde yaşanan bu gelişmeler fiyat rekabeti ve büyük ölçekli talepleri karşılama konularında önemli avantajlar sağlamaktadır (EB, 2010).

Müşteriye satışlarda iyi finansman olanaklarının sağlanması dikkate alınması gereken diğer bir konu başlığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Büyük şirketlerin sahip oldukları finansal olanaklar ile toplam satış finansmanına ve perakende borçlanmaya gitmeleri bu şirketlerin pazar güçlerini arttırmaktadır. Bunun yanı sıra özellikle son yıllarda finansal sektörün devlet kontrolünden çıkarılması ve gerek gelişmiş gerekse de gelişmekte olan ülkelerde bilgi işleme olanaklarının gelişmesi alet ve makine pazarının gelişmesi açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Kamu İktisadi Teşebbüsü niteliğinde Asya ve Latin Amerika'da bulunan şirketlerin iş yaratma ve teknoloji transferi yoluyla ulusal pazarlara erişebilen Batı firmalarıyla büyük ve ortak müteşebbis yatırımlara girmek zorunda kalması pazar geliştirmenin diğer bir pratiği olarak ortaya çıkmaktadır.

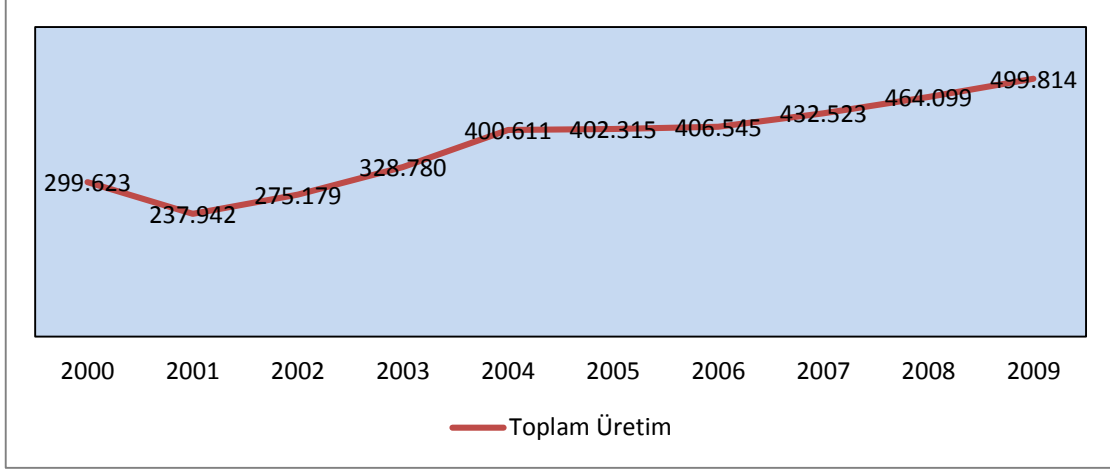
1.2.Sektörün Türkiye'deki Durumu

İstihdamda tarım sektörünün sahip olduğu duruma paralel olarak Türkiye'de Tarım Alet ve Makine sektöründe yaklaşık olarak 1000 adet üretici ve ithalatçı faaliyet göstermekte ve toplam 20.000 kişiden fazla kişiye istihdam

sağlanmaktadır. Sektör, traktör üretimi ve tarım alet ve makine üretimi olmak üzere 2'ye ayrılmıştır (EB 2010). Bunların yaklaşık 400 adedi kabul edebilecek ölçekte ve normlarda tarım makinesi imal etmekte olup (Ulusoy vd. 2012), sektör bilincine ulaşmış ve üretici firmaların 230 tanesi Türk Tarım Alet ve Makineleri İmalatçıları Birliği (TARMAKBİR) çatısı altında 1978'den beri örgütlenmişlerdir (İleri, 2012). Türkiye'de çok çeşitli tarım alet ve makine ürünleri üretilmektedir. Bu ürünler şunlardır: Tarım traktörleri, tek-akslı motorlu çapalar (motokültörler), motorlu biçme makineleri, toprak işleme ve tohum yatağı hazırlama makine ve ekipmanları; ekim, dikim makine ve ekipmanları, gübreleme makineleri; bitki koruma ve sulama için araç ve donanımlar; hasat makineleri ve ekipmanları, ürün harmanlama, kurutma, savurma, temizleme, sınıflandırma, işleme için makine ve ekipmanlar, hayvansal üretim için makine ve ekipmanlar, tarla ve bahçe üretimi için diğer makine ve ekipmanlar (Çakır, 2005).

Tarım iş Makineleri için imalat merkezleri 1998 verileriyle büyüklük sırasına göre İstanbul (91.967), Bursa (55.005), Manisa (48.821), Aydın (48.279), Konya (46.047); Ankara (40.804), Balıkesir (24.867) ve İzmir (24.331 adet) illeridir. İmalatta yerli bileşen oranı traktörde %90, tarım makinelerinin pek çoğunda ise %100'e ulaşmıştır (Çakır, 2005). Tarımsal makine sanayinde faaliyet gösteren ve traktör imalatı ile uğraşan firmalar dışında kalan firmalar bir dizi orta ölçekli firma hariç tutulmak kaydıyla genellikle küçük ölçekli işletmelerdir. Firmaların %56'sı 10 kişiden az işçi istihdam etmektedir (Çakır, 2005). Bu durum bir yandan küçük ve orta ölçekli sanayicilerin diğer büyük işletmeler gibi yüksek bedeller ödeyerek CE belgesi gibi ihracatın olmazsa olmaz koşulunu yerine getirmesi zorlaştırmaktadır; diğer yandan ülkemizde Tarım Alet ve Makinelerinin imalatına ağırlıklı olarak başka kaynaklardan taklit edilerek başlanmasına sebep olmaktadır. Tarım Makineleri imalatçıları üzerinde yapılan bir anket çalışmasına göre firmaların %78'i Ar-Ge çalışmalarının olmadığını, %57'si teknik eleman istihdam etmediğini beyan etmiştir (DPT, 2001). Firmaların yarısından çoğu teknik elemandan yoksundur. Büyük bir bölümünün ise, araştırma, geliştirme birimi ve bu konudaki çalışması yoktur. Buna rağmen, imalatçıların yenilik yapma eğilimleri son yıllarda yurt dışı fuarlara katılımı ve becerikli çiftçilerin feed-back desteği ile sürmektedir. Bazı firmalar pazarlama elemanlarını bu amaç için kullanmakta ve Makine kalitesini etkileyen bölge ve yöre taleplerini imalatlarına yansıtılmaktadır (DPT, 2001).

Türkiye'de 2009 yılına göre, 136 farklı tarım alet ve makine üretimi gerçekleştirilmekte olup, 2000 yılına göre toplam üretim %66 artarak 299.623 adet tarım alet ve makine sayısı 499.814'e ulaşmıştır. 2001 yılında Türkiye'de yaşanan kriz yine 2000 yılına göre tarım alet ve makine üretiminin %20 azalmasına neden olmuştur.(Şekil 1)



Şekil 1: Türkiye'nin yıllara göre Tarım Alet ve Makina Üretimi (Adet/Yıl)

Kaynak:TUGEM

2.Sektörde Kullanılan Alternatif Finansman Kaynakları

İşletmeler kimi zaman farklı finansal araçlara ihtiyaç duyabilmektedirler. Son yıllarda dünyada ve ülkemizde ticari, banka kredileri gibi araçlar dışında risk sermayesi, barter sistemi, leasing, factoring, forfaiting vb. yeni alternatif finansman kaynakları geliştirilmiştir. Ancak, ülkemizde bu sektörde aktif olarak çalışan birçok işletmemiz leasing, barter sistemi ve risk sermayesi sistemini kullanmaktadırlar.

2.1.Leasing (Finansal Kiralama)

Finansal kiralama, şirketlerin yatırımları doğrultusunda satın alacakları makine ve ekipmanların finansal kiralama şirketi tarafından satın alınarak, yatırımcıya orta ve uzun vadede sağlanan finansman kaynağıdır.

Leasing kiralayanın (lessor), üçüncü kişilerden satın aldığı malın kullanım hakkını, belirli bir süre sonunda fesih edilmemek üzere ve bir bedel karşılığı, kiracıya (lessee) bırakmasını öngören bir sözleşme biçiminde de tanımlanabilir. Ancak, leasing, kavramının çok geniş ve çeşitli işlemleri kapsıyor olması, tam bir tanım yapmayı hemen hemen imkânsız kılmaktadır. Leasing, uygulamada sözlük karşılığı olan yalın kira ya da ürün kirasından çok farklı anlamları ifade etmek için kullanılmaktadır. Finansal kiralama kavramı da, leasing'in sadece bir türünü ifade

etmektedir. Buna rağmen leasing denilince akla daha çok finansal kiralama gelmektedir. Finansal Kiralama Kanunu'na göre "Finansal Kiralama Sözleşmesi", kiralaayanın (lessor), kiracının (lessee) talebi ve seçimi üzerine üçüncü kişiden satın aldığı veya başka suretle temin ettiği bir malın zilyetliğini, her türlü faydayı sağlamak üzere ve belli bir süre feshedilmemek şartı ile kira bedeli karşılığında, kiracıya bırakmasını öngören bir sözleşmedir. Finansal kiralama mali açıdan, orta vadeli finansmana alternatif bir nitelik taşıyan bir finansman yolu, diğer bir deyişle, yatırımların kiralama yoluyla finansmanıdır. Hukuk açısından ise, kaynağını "kira" ve "mülkiyeti muhafaza kaydıyla taksitli satış" sözleşmelerinde bulur. Ancak, bu iki sözleşme de ülkemiz koşullarında, yatırımların iç ve dış finansmanını kiralama yoluyla sağlamayı özendircek bir hukuksal yapıya sahip değildir (Demirel, 2008).

2.2.Barter Sistemi

Barter, İngilizce kökenli bir kelime olup, mal veya hizmetin takası (trampa edilmesi) anlamına gelmektedir. Taş devrinden beri uygulanarak günümüze kadar gelen tek ticaret ve finansman sistemi olarak bilinmektedir (Gürsoy, 1998). Barter, işletmelerin ihtiyaç duydukları mal ve hizmetleri para ödemedi satın alabilmelerini, aldıkları bu mal ve hizmetlerin bedelini de kendi ürettiği mal ve hizmetlerle ödeyebilmelerini sağlayan bir finansal sistem olarak tanımlanmaktadır (Erkan, 2000). Barter sisteminde çok sayıda mal ve hizmet ile çok sayıda firma bulunmaktadır. Mal ve hizmetlerin takasları birebir değil sistem içerisindeki üyeler arasında yapılmaktadır (Arslan ve Aykutlu, 1999).

Kriz dönemlerinde, finansal kaynakların kıt olması nedeniyle işletmelerin hatta ülkelerin, ellerindeki mevcut her türlü mal ve hizmetin kullanıma yönelik olarak oluşturdukları bu sistem sunduğu çeşitli avantajlarla, güvenilir bir finansman ve pazarlama aracı olarak son yıllarda dünya genelinde kullanılmaktadır (Günlü, 2000). Barter, diğer finansman tekniklerinden farklı olarak girdi maliyetini en aza indiren bir tekniktir. Çünkü barter sistemiyle finansman, mal ve hizmet alımında para ve paranın yükü olan faizle değil, mal ve hizmetle ödenmektedir. Bu açıdan faiz yüküyle karşı karşıya gelmek yoktur. Aynı mal veya hizmeti kredi yoluyla satın aldıklarında ise kullandıkları kredi oranına göre bir faiz yüküne katlanmak zorunda kalacaklardır. Barter sisteminde ise faiz yer almamaktadır (Arzova,2000). Barter'in firmalar açısından en önemli özelliği, hem pazarlama hem de ödeme ve finansman aracı olmasıdır. Bu nedenle firmaların barter'a olan ihtiyaç duyma nedenleri farklılık göstermekte olup barter sistemi, atıl kapasite, stok fazlası, ödeme ve nakit akışı sorunu ile finansman ve pazarlama sorunlarını gidermede bir çözüm olarak kullanılmaktadır (Sürmen ve Kaya:2001).

2.3.Risk Sermayesi

Risk sermayesi, risk sermayedarlarının yeni fikirler ya da teknolojiler üreten ve gelişme potansiyeli yüksek olan küçük ve orta boy işletmelere (KOBİ), edinecekleri pay karşılığında yaptıkları özkaynak veya özkaynak benzeri bir yatırım aracıdır, şeklinde tanımlanmaktadır (Yavuz, 2008). Risk sermayesi kullanımındaki amaç; girişim şirketi olarak ta ifade edilebilen gelişme potansiyeli ile birlikte rekabet üstünlüğü olan işletmelere uzun vadeli yatırım yapmak ve yatırım yapılan projenin sahip olduğu teknolojinin getireceği verimlilik artışından ortaya çıkacak karı elde etmektir. Bu tur amaçlarla yapılan yatırımlar, risk sermayesi yatırımı olarak ifade edilmektedir (Kuğu, 2004).

Risk sermayesi finansman yanında ekonomide hayati bir öneme sahip teknoloji transferini de sağlamaktadır. Böylece geliştirilmiş ürünlerin veya yöntemlerin ülke içinde yeniden bulunması çabaları ve eğilimi önlenmiş olmaktadır. Bunun sonucunda ülke içindeki Ar-Ge kapasiteleri ve bunlar için yapılan harcamaları diğer verimli alanlarda kullanma olanakları oluşmaktadır (Ark, 2002).

3.Araştırmanın Önemi, Kapsam, Yöntem ve Bulguları

Bu araştırmada Muş ili Malazgirt ilçesinde faaliyet gösteren firmaların finansal yapıları, finansal sorunları ve bunlara bağlı olarak sahip oldukları fonksiyonları ne kadar tanıdıkları ve kullandıklarının tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmaya konu olan tarım alet ve Makina üreticileri daha önceden Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı tarafından hazırlanan raporlarda adı geçen işletmelerden oluşmaktadır. Bununla birlikte Muş ili, Bulanık ve Malazgirt ilçelerinin sanayi sitelerinde yer alan ve kendileri ile iletişime geçilebilen işletmelerin de araştırmaya dâhil edilmesiyle toplam 15 işletme araştırma materyalini oluşturmuştur.

Burada hem işletmelerin finansal açıdan oluşturulan anket verilerinin hem de işletmelerin mali durumlarına ilişkin elde edilen verilerin bir değerlendirmesi yapılmıştır. Yapılan ankete ait olan sonuçlar işletmelerin finansal yapılarına ait bulgu ve değerlendirmeler, alt başlıklar halinde detaylı olarak grafik ve tablolar eşliğinde aşağıdaki biçimde sunulmuştur.

3.1.İşletmelerin Finansal Yapılarına Yönelik Değerlendirmeler

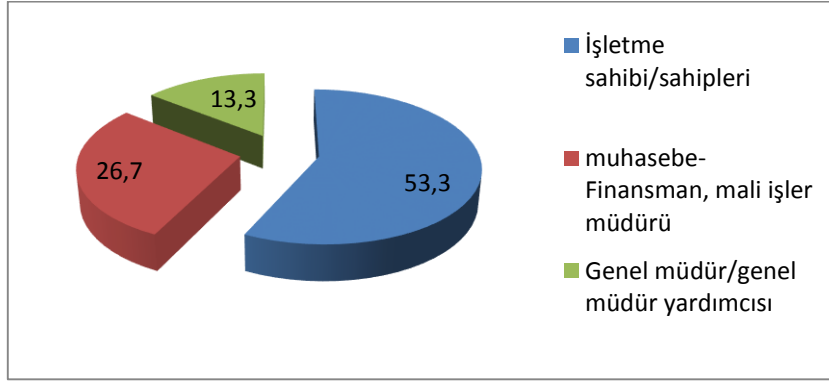
Kuruluş sermayesi kaynakları

İşletmelerin kuruluş sermayelerini kendi özkaynakları vasıtasıyla sağlamış oldukları görülmektedir. Bu oranın % 100 olması anket çalışmamıza dâhil olan bütün işletmelerin bu şekilde kurulduğunu ve kurulma aşamasında finans sıkıntı yaşamadıklarını yansıtmaktadır.

Finansman Kararları

İşletmelerin başarısında ya da başarısızlığında finansal kararların özel bir önemi vardır. Bu sebeple, finansman kararlarında etkinlik arttıkça; buna paralel olarak işletmelerin başarı oranı da artmaktadır. Ancak belirsizliğin ve değişimin hızla arttığı çağımızda finansal kararlarda etkinliği ve verimliliği arttırmak gittikçe zor olmaya başlamıştır. Bu zorluğun aşılması finansal açıdan gerekli olan ilkelerin ve kararların (yatırım kararları, finansal kararları, vb.) uygulanmasıyla ilgilidir. Bununla birlikte, bu kararların etkin bir şekilde verilmesi için; alanında uzman personelin işletmelerde istihdam edilmesi gerekir. Bugün birçok işletmenin sorunu da, yeterli eğitime sahip finans personelinin bulunmamasıdır.

Anket sonuçlarına göre Muş'ta faaliyet gösteren tarım alet ve makine üreticileri de aynı sorunla karşılaşmaktadır. Verilen yanıtlarda finans kararlarını veren organın "İşletme sahibi/sahipleri" olması bu alanda ciddi sorunlar olduğunu açıkça göstermektedir. Bu da bir kez daha çalışanların yeterli eğitimlerle desteklenmesi gerçeğini ortaya koymaktadır.



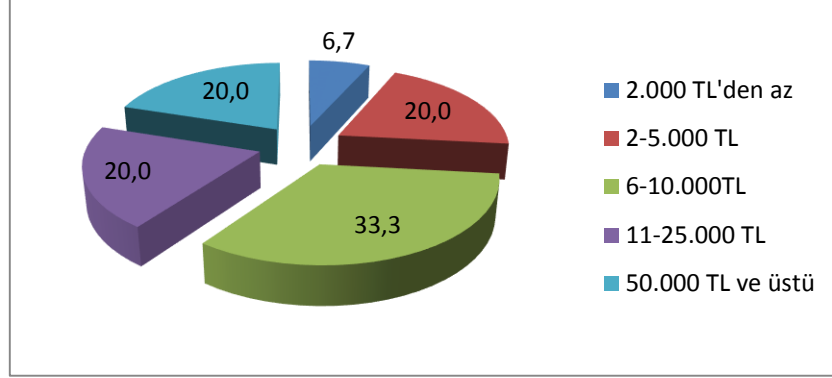
Şekil 2: *Finansman kararları*

İşletmelerde Elde Edilen Cirolar

İşletmeler kurulurken ve faaliyetlerini yerine getirirken devamlılık, büyüme, kâr elde etme gibi unsurları göz önüne alırlar. Bu açıdan bir işletmelerin öncelikli amaçlarından biri de kar elde etmek ve faaliyetlerini de buna göre şekillendirmektir. İşletmeler, daha az maliyete katlanarak daha yüksek kâr elde etmek içinse, haftalık, aylık ve yıllık cirolarını belirlemek zorundadır. Bu nedenle bütün maliyet kalemlerini ve gider kalemlerini de dikkate almalıdırlar.

Araştırma sonuçlarına göre işletmelerin aylık ciroları 6-10.000 TL'dir (%33.3). İşletmelerin %6.7 oranı ise, 50.000 TL ve üstü ciroya sahiptir. Bu açıdan, pazarlama satış ve dağıtım alanlarında işletmeler daha çok başarı elde

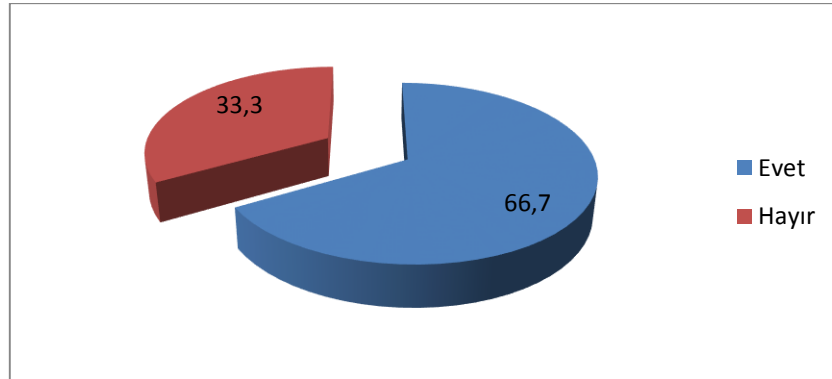
etmek zorundadırlar. Bu bağlamda işletmeler ciroları üzerine olumlu katkı sağlayacak çalışmalara ve düzenlemelere yönelmelidirler.



Şekil 3: İşletmelerde elde edilen cirolar

İşletmelerin Finansman Sorunları

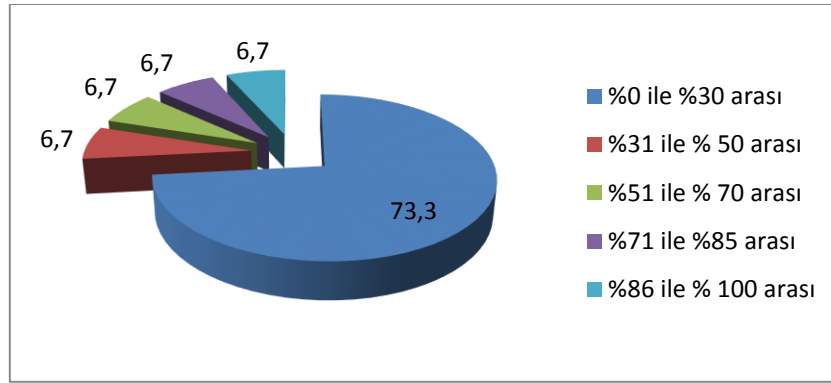
Günümüzde birçok işletme ciddi finansal sorunlarla karşı karşıya gelmektedir. Finansal sorunlar, yönetim ve organizasyondan kaynaklanan sorunlar; sermaye yapılarına ilişkin sorunlar; mali piyasalarla ilgili sorunlar ya da teşvik noktasında karşılaşılan sorunlar olarak sıralanabilir. Bu sorunlar, ülkemizde olduğu gibi, Doğu Anadolu bölgesinde de faaliyet gösteren birçok işletmede önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu veriyi doğrulayan diğer bir önemli bulgu da yapılan bu çalışmanın sonucudur.



Şekil 4: İşletmelerin finansman sorunları

Kredili Satışlar

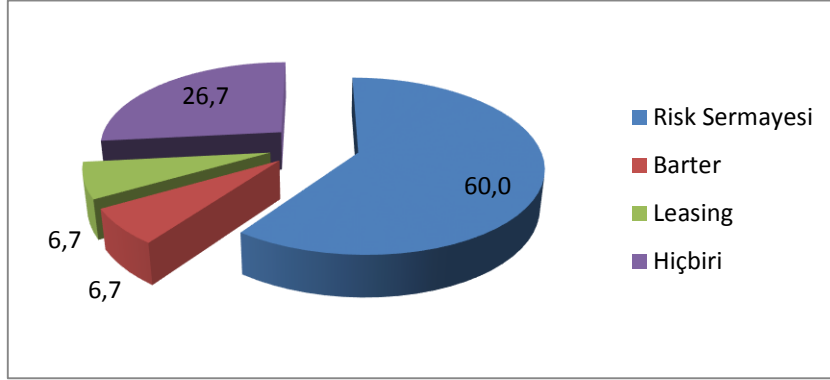
Ankete katılan işletmeler, hem kredili olarak satın almaya yönelmekte hem de ürünleri kredili satış yoluyla sunmaktadır. Çıkan veri sonucu, bu işletmelerin % 73.3 oranında kredili satış yaptığını göstermektedir.



Şekil 5: Kredili satışlar

İşletmelerin Kullandıkları Finansman Araçları

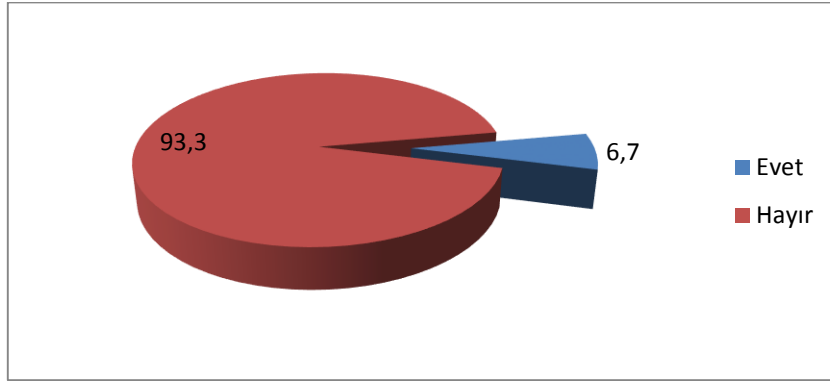
İşletmeler kimi zaman farklı finansal araçlara ihtiyaç duyabilmektedirler. Son yıllarda dünyada ve ülkemizde ticari, banka kredileri gibi araçlar dışında risk sermayesi, barter sistemi, leasing vb. yeni alternatif finansman kaynakları geliştirilmiştir. İşletmelerin bugüne değin kullandıkları alternatif finansman kaynakları incelendiğinde, % 60 oranında risk sermayesi birinci sırayı almakta, barter ve leasing sistemleri ise % 6,7'lik dilimde aynı oranda tercih edilmektedir. Risk sermayesinin yüksek oranda kullanılmış olması işletmelerimizin risk almaktan çekinmediklerini gösteren önemli bir bulgudur. İşletmelerin risk sermayesine yönelmelerindeki en etkin sebepler; uzun vadeli yatırım yapmaya istekli olmaları, yatırım yapılacak olan çalışmaların teknolojik verimliliklerini en yüksek düzeyde elde ederek kâr amacı gütmeleri gibi sebeplerdir. Leasing ve barter sisteminin düşük oranda kullanılmasının sebebi ise, yeterli finansal bilgiye sahip olmama, finansal bağlantıların zayıf olması ve takas sistemine uygun üretim faaliyetinin gerçekleşmemesi gibi sebepler gündeme gelmiştir. Katılım sağlayan birkaç firma ise alternatif finansman kaynaklarını etkin bir şekilde kullanmamaktadır.



Şekil 6: İşletmelerin kullandıkları finansman araçları

İşletmelerin İhracat Durumları

Araştırma kapsamında ankete katılan işletmelerin ihracat ile ilgili durumları değerlendirildiğinde bu işletmelerden sadece 1 tanesinin ihracat yapmakta olduğu görülmektedir.



Şekil 7: İşletmelerin ihracat durumları

Kısa Vadeli Finansman Kaynaklarının Maliyetleri ve Kolay Sağlanmaları

İşletmeler bazen kısa vade bazen de orta ve uzun vade krediye ihtiyaç duyar. Bazen de aşağıda yer alan finansman kaynaklarına ihtiyaç duyarlar. İşletmelerde finansman kaynaklarının maliyeti ve sağlanabilirliğinin kolay mı zor mu olduğuna yönelik inceleme yapıldığında, değişkenler arasında en yüksek oranda değer yansıtan sonucun “banka kredisi” olduğu görülmüştür. Bu durum işletmelerin finansal sıkıntılarını gidermek için kullandıkları en önemli enstrüman olan banka kredisi sonucunu doğrular niteliktedir.

Tablo 1: Kısa vadeli finansman kaynaklarının maliyetleri ve kolay sağlanmaları

	Sonuçlar
Ticari kredi	3,27
Banka kredisi	3,73
Varlığa dayalı menkul kıymet	3,20

Kısa Vadeli Finansman Sorununun Nedenleri

Bölgede yer alan tarım makineleri işletmeleri ile yapılan çalışmada finansal açıdan daha çok kısa vadeli sorunlar yaşandığı ortaya çıkmıştır. Birçok işletme yetersiz işletme sermayesi sıkıntısı yaşamakta, harcanan giderleri iyi tespit edememekte, alternatif finansman kaynaklarıyla ilgili sorunlar yaşamaktadır.

Muş ilinde faaliyet gösteren tarım makineleri işletmelerinin de yaşadığı en önemli kısa vadeli sorunların başında “yetersiz işletme sermayesi”, ikinci sırada “üretim maliyetlerindeki artışlar”, üçüncü sırada ise “satış karlılığının düşük olması” yer almaktadır. Diğer sebeplerde belirtilen ancak çok fazla etkileyici olmayan sebepler içinde yer almaktadır.

Tablo 2: Kısa vadeli finansman sorunlarının nedenleri

	Sonuçlar
Yetersiz işletme sermayesi	4,71
Banka kredilerinin pahalı/faizlerin yüksek oluşu	3,57
Alacaklarımızı tahsilatta karşılaştığımız güçlükler	3,38
Satış karlılığının düşüklüğü	4,00
Banka kredisi sağlamada güçlükler	3,43
Önceden yapılan yatırımlara harcanan kaynaklar	3,50
Maliyetlerdeki artışlar	4,13

3.2. İşletmelerin Mali Durum Analizleri ve Mali Durumlarına Yönelik Değerlendirmeler

Bu bölümde firmaların geçmişe ait muhasebe bilgilerini, finansal kararlarda kullanılabilir işletmenin geleceğine ilişkin bilgilere dönüştürebilmek için mali tablolar analizi ve yatırım geri dönüşüm analizleri yapılmıştır.

Proje kapsamında bulunan 15 adet firmadan analiz çalışması ile ilgili bilanço esasına göre defter tutan firmalardan 2006-2010 yıllarına ait Temel mali tabloları (Bilanço ve Gelir tabloları) istenmiş, işletme hesabı defteri tutan işletmelerden ise 2006-2010 yıllarına ait İşletme hesabı özeti bilgileri istenmiştir. Ayrıca henüz Gelir vergisi ve Kurumlar vergisi beyanname verme süreleri dolmadığı için 2011 yılına ait beyanı yapılmamış ama kesinleşmiş olan bilanço, gelir tablosu ve işletme hesabı özetleri firmalardan istenmiştir. Ayrıca işletmelerden 2006-2011 dönemlerine ait bilanço üzerinde gözüken ve gözükmeyen tüm hesaplarının yıl içerisindeki işleyişlerini görebilmek için detay mizanları istenmiştir. İşletme hesabı esasına göre defter tutan işletmelerin sadece gelir ve giderlerinden oluşan işletme hesabı özeti yanında bu işletmeler için aktif varlıklarının dağılımı, sermaye borç yapıları ve karlılık oranları analizi yapabilmek için güncel varlıkları (kasa, çek, senet, maddi duran varlıklar vs.) ve bu varlıkları elde ettikleri kaynakları (Satıcılar, borç senetleri vs) hakkında bilgiler istenmiştir.

Firmalardan bilanço esasına tabi olan 7 adet firmadan 2006-2011 arası kimi 6 yıl kimi 3 yıl olan mali tablolar ve çok az miktarda özet mizanlar teslim alınmıştır.

Firmalardan işletme esasına tabi olan 5 adet işletmeden 2006-2011 arası kimi 6 yıl kimi 3 yıl olan işletme hesabı özetleri teslim alınmıştır. Bu işletmelerden istenen varlık ve kaynak bilgileri ile ilgili bilgi alınamamıştır.

Firmaların Yüzde yöntemi ve oran analizlerinde kullanılmak üzere ülke çapında tarım makine üreticilerine ve diğer tüm ülke üreticilerine göre ne durumlarda olduklarını görebilmek adına TÜİK ve Maliyeden 2005-2011 yıllarına ait Tarım makine üreticilerinin ve Üretim firmalarının mali bilgileri istenmiştir. Bu bilgiler için TÜİK özel bilgi olduğu gerekçesiyle bilgi vermemiş, Maliyeden istenen bilgiye henüz cevap alınamamıştır.

Öncelikle Proje Muş Tarım Alet ve Makine Üretici işletmelerinin kümeleşmeleri ile ilgili olduğu için ve İşletmelerin analizlerinde Muş tarım makine üreticilerine göre ne durumda olduklarını görebilmek ve Muş tarım makinelerini bir bütün olarak inceleyebilme adına 7 adet Bilanço esaslı işletmenin Mali tabloları birleştirilerek Konsolide Bilanço ve Konsolide Gelir tablosu oluşturulmuştur. İşletmelerin tek tek analizlerinde Muş tarım makine üreticilerine ait konsolide tablolardan oluşturulan ortalamalara göre karşılaştırmalar yapılmış ve Muş tarım makine üreticileri yerine kısaltma yapılarak Muş ortalaması kullanılmıştır. Diğer 5 adet işletme hesabı defterinden de bir karşılaştırmalı konsolide işletme hesabı özeti adı altında tablo oluşturulmuş ve 5 işletme hesabı defteri adına sadece konsolide oluşturulan tablo analiz edilmiştir.

Geçmişe ait muhasebe bilgilerini finansal kararlarda kullanılabilir işletmenin geleceğine ilişkin bilgilere dönüştürmek şeklinde belirtilen mali analiz temel amacından hareketle proje kapsamındaki firmaların muhasebe bilgileri ile oluşmuş başta konsolide oluşturulan mali tablo ve tek tek firmaların mali tabloları analiz edilerek firmaların mevcut durumları ve gelecekte karşılaşılabilecekleri olumlu ya da olumsuz durumları ile mali tablolarının hazırlanışı ve şekilleri analiz ile ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Çalışma ile ilgili olarak firma isimlerinin belirtilmemesi için işletme isimleri harflerle anılmış ve A işletmesi, B işletmesi... şeklinde işletmeler isimlendirilmiştir.

Analiz çalışmasına ilk olarak Konsolide oluşturulan tablolardan başlanıp tek tek firmalara ait tabloların sırasıyla Karşılaştırmalı tablolar analizi, Yüzde yöntemi analizi, eğilim analizi ve oran analizleri tablolar oluşturularak yapılmıştır.

Karşılaştırmalı tablolar analizi: İşletmelerin öncelikli olarak son iki yıl mali tablo kalemleri karşılaştırılmak ve ihtiyaç duyulduğunda ise bir önceki yılı da görebilmek amacıyla başta konsolide tablolar olmak üzere işletmelerin son üç yıllık temel mali tablolarının hareketli bazlı yöntemle göre karşılaştırmalı tabloları hazırlanarak analizleri yapılmıştır.

Yüzde yöntemine göre analiz: İşletmelerin temel mali tablolarının son dönem için yüzde yöntemine göre tabloları oluşturulmuş ve analiz edilmiştir.

Eğilim yüzdeleri (Trend) analizi: İşletmelerden alınan tüm dönemlere ait analiz uygun görülen temel mali tablo kalemlerine ait eğilim tabloları hazırlanmış ve analizleri yapılmıştır.

Oran Analizi: Bilanço esaslı defter tutan işletmeler için işletmelerin son yıllarına ait temel mali tablolarından analiz uygun görülen kalemler arasındaki ilişkileri analiz edilmek üzere uygun görülen temel mali tablo kalemlerinin ve uygun görülen devir hızlarının hesaplarına ait oranlar hazırlanmış ve analizleri yapılmıştır.

İşletme hesabına göre defter tutan beş adet işletme ile ilgili olarak bu işletmelerin işletme hesabı özetlerinden oluşturulan bir konsolide karşılaştırmalı işletme hesabı özeti tablosu oluşturulmuş ve tablo altına yıllık karlılık oranları da hesaplanarak bir tablo oluşturularak yıllar itibarıyla gelişme ve karlılıkları analiz edilmiştir. İşletme hesabı defter tutan işletmeler tek tek analiz edilmemiştir.

Tüm analizlerin sonunda genel olarak analiz değerlendirmeleri yapıp son kısımda ise öneriler yer almıştır.

Firmaların Konsolide Olarak Hazırlanmış Karşılaştırmalı Bilançosunun Analizi

MUŞ İLİNDE TARIM MAKİNELERİ ÜRETİMİ YAPAN FİRMALARIN FİNANSAL YAPISI
VE MALİ DURUM DEĞERLENDİRMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

KONSOLİDE FİRMALAR KARŞILAŞTIRMALI BİLANÇOSU LANÇOSU

	2008	2009	2010	+/-MUTLAK FARK 2009-2008	+/-MUTLAK FARK 2010-2009	+/-ORANS. FARK 2009-2008	+/-ORANS. FARK 2010-2009
1 DÖNEN VARLIKLAR	1.286.824,85	1.333.198,55	1.775.270,52	46.373,70	442.071,97	3,60	33,16
10 Hazır Değerler	209.058,60	196.096,02	387.846,14	-12.962,58	191.750,12	-6,20	97,78
100 Kasa	40.262,54	55.972,44	89.774,29	15.709,90	33.801,85	39,02	60,39
101 Alınan Çekler	166.174,00	101.184,00	229.710,24	-64.990,00	128.526,24	-39,11	127,02
102 Bankalar	2.458,97	38.776,49	68.361,61	36.317,52	29.585,12	1.476,94	76,30
108 Diğer Hazır Değerler	163,09	163,09	0,00	0,00	-163,09	0,00	-100,00
12 Ticari Alacaklar	63.634,82	92.165,16	287.136,33	28.530,34	194.971,17	44,83	211,55
120 Alıcılar	63.634,82	92.165,16	177.343,64	28.530,34	85.178,48	44,83	92,42
121 Alacak Senetleri	0,00	0,00	88.668,00	0,00	88.668,00	---	---
127 Diğer Ticari Alacaklar	0,00	0,00	5.224,69	0,00	5.224,69	---	---
128 Şüpheli Ticari Alacaklar	0,00	0,00	15.900,00	0,00	15.900,00	---	---
13 Diğer Alacaklar	0,00	0,00	4.860,83	0,00	4.860,83	---	---
136 Diğer Çeşitli Alacaklar	0,00	0,00	4.860,83	0,00	4.860,83	---	---
15 Stoklar	978.640,13	964.255,68	919.421,79	-14.384,45	-44.833,89	-1,47	-4,65
150 İlk Madde ve Malzeme	18.585,15	91.423,83	87.566,47	72.838,68	-3.857,36	391,92	-4,22
151 Yan Mamüller	108.527,17	166.865,66	57.089,08	58.338,49	-109.776,58	53,75	-65,79
152 Mamüller	351.853,00	31.531,74	27.396,72	-320.321,26	-4.135,02	-91,04	-13,11
153 Ticari Mallar	353.300,50	665.499,95	238.333,75	312.199,45	-427.166,20	88,37	-64,19
159 Verilen Sipariş Avansları	146.374,31	8.934,50	509.035,77	-137.439,81	500.101,27	-93,90	5.597,42
17 Yıllara Yaygın İnş. Ve On.Mal.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	---	---
170 Yıllara Yaygın İnş. Ve On.Mal.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	---	---
18 Gel.Ayl.AitGid.VeGeliriTah.	1.448,70	8.891,26	714,12	7.442,56	-8.177,14	513,74	-91,97
180 Gelecek Aylara Ait Giderler	1.448,70	8.891,26	714,12	7.442,56	-8.177,14	513,74	-91,97
19 Diğer Dönen Varlıklar	34.042,60	71.790,43	175.291,31	37.747,83	103.500,88	110,88	144,17
190 Devreden KDV	28.549,59	69.157,32	145.953,47	40.607,73	76.796,15	142,24	111,05
191 İndirilecek KDV	2.814,08	0,00	0,00	-2.814,08	0,00	-100,00	---
193 Peşin Ödenen Vergiler ve Fonlar	0,00	2.097,14	1.819,04	2.097,14	-278,10	---	-13,26
195 İş Avansları	0,00	0,00	27.518,80	0,00	27.518,80	---	---
198 Diğer Çeşitli Dönen Varlıklar	2.678,93	535,97	0,00	-2.142,96	-535,97	-79,99	-100,00
2 DURAN VARLIKLAR	1.035.354,47	704.200,17	918.897,38	-331.154,30	214.697,21	-31,98	30,49
23 Diğer Alacaklar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	---	---
231 Ortaklardan Alacaklar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	---	---
25 Maddi Duran Varlıklar	1.015.876,43	704.200,17	918.897,38	-311.676,26	214.697,21	-30,68	30,49
250 Arazi ve Arsalar	75.000,00	75.000,00	0,00	0,00	-75.000,00	0,00	-100,00
253 Tesis, Makine ve Cihazlar	744.774,66	405.510,11	675.319,33	-339.264,55	269.809,22	-45,55	66,54
254 Taahhütler	208.791,85	208.791,85	211.281,01	0,00	2.489,16	0,00	1,19
255 Demirbaşlar	76.123,01	103.711,30	101.303,54	27.588,29	-2.407,76	36,24	-2,32
257 Birikmiş Amortismanlar (-)	88.813,09	88.813,09	88.813,09	0,00	0,00	0,00	0,00
258 Yapılmakta Olan Yatırımlar	0,00	0,00	19.806,59	0,00	19.806,59	---	---
29 Diğer Duran Varlıklar	19.478,04	0,00	0,00	-19.478,04	0,00	-100,00	---
291 Gelecek Yıllarda İndirilecek KDV	19.478,04	0,00	0,00	-19.478,04	0,00	-100,00	---
AKTİF (VARLIKLAR) TOPLAMI	2.322.179,32	2.037.398,72	2.694.167,90	-284.780,60	656.769,18	-12,26	32,24
3 KISA VADELİ YABANCI KAYNAKLAR	1.233.862,63	851.550,43	843.511,58	-382.312,20	-8.038,85	-30,98	-0,94
30 Mali Borçlar	188.908,49	252.074,51	185.467,66	63.166,02	-66.606,85	33,44	-26,42
300 Banka Kredileri	188.908,49	252.074,51	185.467,66	63.166,02	-66.606,85	33,44	-26,42
32 Ticari Borçlar	240.869,41	195.057,81	350.638,12	-45.811,60	155.580,31	-19,02	79,76
320 Satıcılar	175.198,41	123.044,81	166.018,12	-52.153,60	42.973,31	-29,77	34,92
321 Borç Senetleri	65.671,00	72.013,00	184.620,00	6.342,00	112.607,00	9,66	156,37
329 Diğer Ticari Borçlar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	---	---
33 Diğer Borçlar	595.442,38	341.111,04	9.369,72	-254.331,34	-331.741,32	-42,71	-97,25
331 Ortaklara Borçlar	574.968,63	339.887,29	115,97	-235.081,34	-339.771,32	-40,89	-99,97
335 Personele Borçlar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	---	---
336 Diğer Çeşitli Borçlar	20.473,75	1.223,75	9.253,75	-19.250,00	8.030,00	-94,02	656,18
34 Alınan Avanslar	110.812,43	0,00	118.019,69	-110.812,43	118.019,69	-100,00	---
340 Alınan Sipariş Avansları	110.812,43	0,00	118.019,69	-110.812,43	118.019,69	-100,00	---
36 Ödenecek Vergi ve Diğer Yüküml.	41.496,02	55.963,01	106.793,57	14.466,99	50.830,56	34,86	90,83
360 Ödenecek Vergi ve Fonlar	7.557,81	458,84	6.894,77	6.435,93	-93,93	1402,65	---
361 Ödenecek Sosyal Güvenlik Kesintileri	33.938,21	55.504,17	79.842,42	21.565,96	24.338,25	63,54	43,85
368 Vadesi Geçmiş Ert. veya Takstitendirilmiş	0,00	0,00	20.056,38	0,00	20.056,38	---	---
37 BorçveGiderKarşılıkları	39.609,39	5.948,22	-3.805,98	-33.661,17	-9.754,20	-84,98	-163,99
370 Dönem Karı Vergi ve Diğer Yük. Karş.	7.075,37	5.948,22	16.327,66	-1.127,15	10.379,44	-15,93	174,50
371 Dönem Karınının Peşin Ödenen Vergi ve Diğer Yük. (-)	0,00	0,00	20.133,64	0,00	20.133,64	---	---
379 Diğer BorçveGider Karşılıkları	32.534,02	0,00	0,00	-32.534,02	0,00	-100,00	---
38 Gelecek Aylara Ait Gel.VeGidTaah.	0,00	149,40	0,00	149,40	-149,40	---	-100,00
381 Gider Tahakkukları	0,00	149,40	0,00	149,40	-149,40	---	-100,00
39 Diğer Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar	16.724,51	1.246,44	77.028,80	-15.478,07	75.782,36	-92,55	6.079,90
391 Hesaplanan KDV	16.724,51	1.246,44	77.028,80	-15.478,07	75.782,36	-92,55	6.079,90
4 UZUN VADELİ YABANCI KAYNAKLAR	378.537,57	270.927,54	335.507,54	-107.610,03	64.580,00	-28,43	23,84
40 Mali Borçlar	138.540,00	85.420,00	150.000,00	-53.120,00	64.580,00	-38,34	75,60
400 Banka Kredileri	138.540,00	85.420,00	150.000,00	-53.120,00	64.580,00	-38,34	75,60
42 Ticari Borçlar	202.357,54	185.507,54	185.507,54	-16.850,00	0,00	-8,33	0,00
420 Satıcılar	185.507,54	185.507,54	185.507,54	0,00	0,00	0,00	0,00
421 Borç Senetleri	16.850,00	0,00	0,00	-16.850,00	0,00	-100,00	---
43 Diğer Borçlar	37.640,03	0,00	0,00	-37.640,03	0,00	-100,00	---
431 Ortaklara Borçlar	37.640,03	0,00	0,00	-37.640,03	0,00	-100,00	---
UZUN VADELİ YABANCI KAYNAKLAR TOPLAMI	378.537,57	270.927,54	335.507,54	-107.610,03	64.580,00	-28,43	23,84
5 ÖZKAYNAKLAR	709.779,12	914.920,47	1.515.148,78	205.141,35	600.228,31	28,90	65,60
50 Ödenmiş Sermaye	542.662,28	665.659,74	1.123.730,08	122.997,46	458.070,34	22,67	68,81
500 Sermaye	386.000,00	411.000,00	886.000,00	25.000,00	475.000,00	6,48	115,57
502 Sermaye Düzeltmesi Olumlu Farkları	156.662,28	254.659,74	237.730,08	97.997,46	-16.929,66	62,55	-6,65
52 Sermaye Yedekleri	60.000,00	80.000,00	197.900,00	20.000,00	117.900,00	33,33	147,38
529 Diğer Sermaye Yedekleri	60.000,00	80.000,00	197.900,00	20.000,00	117.900,00	33,33	147,38
54 Kar Yedekleri	27.197,90	27.277,63	28.616,85	79,73	1.339,22	0,29	4,91
540 Yasal Yedekler	2.080,90	2.160,63	3.499,85	79,73	1.339,22	3,83	61,98
542 Olağanüstü Yedekler	25.117,00	25.117,00	25.117,00	0,00	0,00	0,00	0,00
57 Geçmiş Yıllar Karları	60.987,15	64.719,47	102.637,84	3.732,32	37.918,37	6,12	58,59
570 Geçmiş Yıllar Karları	60.987,15	64.719,47	102.637,84	3.732,32	37.918,37	6,12	58,59
58 Geçmiş Yıllar Zararları (-)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	---	---
580 Geçmiş Yıllar Zararları (-)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	---	---
59 Dönem Net Karı (Zararı)	18.931,79	77.263,63	62.264,01	58.331,84	-14.999,62	308,12	-19,41
590 Dönem Net Karı	18.931,79	77.263,63	62.264,01	58.331,84	-14.999,62	308,12	-19,41
591 Dönem Net Zararı (-)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	---	---
PASİF KAYNAKLAR TOPLAMI	2.322.179,32	2.037.398,44	2.694.167,90	-284.780,88	656.769,46	-12,26	32,24

Konsolide bilanço analizinde aktif toplamındaki 2009-2010 dönemine ait yüzde 32,24 lük bir artış söz konusu olup bu artış yani varlıklardaki artışın sebebi borçlanma mı yoksa sermayeden mi olduğu önem arz etmektedir. Mutlak tutar olarak 656.769,18 TL lik bir artış olduğu gözükmekte olan aktiflerdeki artışın büyük bir çoğunluğunun 600.228,31 TL ile öz kaynaklardaki yüzde 65,60'a tekabül eden kısımdan karşılandığı gözükmektedir. Bu artışın 458.070,34 TL sinin sermaye artışından geri kalan kısımları ise 140.000 civarındaki kısmı ise kar ve yedeklerden karşılandığı gözükmekte olup varlıklardaki artışın borç ile değil büyük bir çoğunluğunun öz kaynak ile karşılandığı gözükmektedir.

Dönen varlıklardaki yüzde 33,16'lık ve mutlak olarak 442.071.97 TL'lik artış üretim firmalarından oluşan konsolide rakamların dönen varlıklar açısından net satışlarda da 2010-2011 yılına bir artış olmaması nedeniyle yüksek bir artış olduğu söylenebilir. Dönen varlıklardaki en yüksek artışların Hazır değerler, Ticari alacaklar ve Diğer dönen varlıklar grubunda olduğu görülmektedir.

Hazır değerler grubunda yüzde 97,78 lik bir artışın olması neredeyse hazır değerlerin ikiyi katladığını göstermekte olup en yüksek artışın alınan çeklerde olduğu gözükmektedir. Çek ile yapılan satış ve daha önce senetli alacağı olmayan firmaların 2010 yılında da senetli satış yapması ile firmaların satışta zorlanmadıklarına yorumlanabilse de gelir tablosunda net satışların 2009-2010 yılında azalmış gözükmesi, firmaların açık hesap satışı azaltıp evraklı satış yapmaya yönelmesinden kaynaklanabileceğini düşündürmektedir.

Kasa tutarı yüzde 60,39 artmış ve banka yüzde 76,30 artmıştır. Mutlak değer olarak bakıldığında kasa ve banka tutarları toplam 63.000 TL civarında bir artış göstermiştir. Konsolide bilanço 6 firmadan oluştuğu için bu mutlak rakamın yüksek bir rakam olup olmadığı ya da günlük ihtiyaçları karşılayabilecek bir rakam olup olmadığı hakkında bir şey söyleyemeyecek olup firmalar tek tek bazda incelendiğinde daha net bilgi verilebilecektir. Toplamda 63.000 TL lik artış stoklarda azalış olurken atıl duran bir nakit görüntüsü vermektedir.

Net satışlarda azalış olurken ticari alacaklardaki 2009-2010 döneminde yüzde 211 lik bir artışın olması satışlarda zorlandığını bunun sebeplerinden birinin daha önce söylendiği gibi 2010 yılında çek ve senetli satışların başlatılması göstermektedir. İkincisi ise belgeli satışların başlamasına rağmen açık hesap satışların azalmayıp yüzde 92 lik artış göstermesidir. 2008-2009 dönemine baktığımız zaman Net satışlardaki yüzde 69 artışa karşın ticari alacaklarda da yüzde 44,83 artış olması, yüksek miktarda artan satışa karşın ticari alacakların azalarak arttığı görülmektedir. Firmalar 2008 yılına göre 2009 yılında daha rahat satış yapmış olup 2009 yılına göre 2010 yılında satışta zorlanmışlar ve 2009 yılına göre net satışlarda düşüş meydana gelmiştir.

Dönen varlıklar içerisindeki diğer bir artış kalemi ise diğer dönen varlıklar grubunda olmuş olup, neredeyse tamamının grup içerisindeki devreden KDV kalemindeki artıştan kaynaklandığı gözükmektedir. Devreden KDV artışı stok artışından kaynaklanabileceği gibi sektörde indirimli oran KDV söz konusu olduğu için (Tarım makineleri için hammadde vs. alışlar için KDV oranı % 18 olup satış için ise % 8 olmasından kaynaklandığı) düşünülse de işletmeler indirimli oran KDV iadesi olarak bu devreden KDV'lerini iade alabilirler.

MUŞ İLİNDE TARIM MAKİNELERİ ÜRETİMİ YAPAN FİRMALARIN FİNANSAL YAPISI
VE MALİ DURUM DEĞERLENDİRMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Duran varlıklar grubunda 2008-2009 yılında % 31,98 azalış ile 2009-2010 yılında % 30,49 oranında bir artış olması her ne kadar aynı oranlarda bir azalış ve artış gözüküyor gibi gözükse de mutlak değer olarak bakıldığında 2009 yılında 331.154,30 TL'lik bir azalışa karşın 2009 yılında 214697.21 TL 'lik bir artış olması 2008 yılına göre 2010 yılında duran varlıklar kaleminde 117.000 TL civarında bir azalış olduğunu göstermektedir. 2009 yılında ki özellikle de Tesis, makine ve cihazlar kalemindeki azalış yenileme maksadıyla satışı gösterse de bu satış ile ilgili bilanço öz kaynak kalemlerinde yenileme fonu ayrılmamış gözükmektedir. Yenileme fonuna alınmaması ve 2009 yılında Maddi duran varlık satışı ile ilgili bir gelirin olmaması amortisman ayrılmamış olan maddi duran varlıkların satıldığını göstermekte olup gelir oluşmadığının bir göstergesi olmuştur. 2010 yılı duran varlıklar grubuna bakıldığında 2008 yılı duran varlıklar kaleminin de altında olan bir tutar olması üretim firmalarından oluşan konsolide bilançoya göre firmaların üretimlerinin azalmış olabileceğini düşündürmektedir.

Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar grubundaki 2008-2009 yılındaki % 30,98 oranındaki düşüş vadesi 1 yıl ve altında olan borçların azaltıldığını gösterirken 2009-2010 yılında firmaların kısa vadeli borçlarında artış veya azalış göstermemeleri hatta firmaları likidite açısından önemli güçlüklerle sokabilecek en önemli kalemlerden mali borçlarda % 26,42 lik bir azalma olması firmaların özellikle mali borçlarını ödemediği ve mali borçlarını azalttığını göstermekte ve likidite açısından firmalar için olumlu yorumlanabilmektedir. Kısa vadeli yabancı kaynaklar içerisinde bulunan diğer borçlar grubundaki ortaklara borçlar kalemi kredili alış yapamamanın ya da firmaların satıcılar karşısında zorlandığının bir göstergesi olarak düşünülebilecek bir durum olmasına karşın firmalar 2009 yılında ortaklara borçlar kaleminin büyük bir çoğunluğunun % 40,89'luk kısmını 2010 yılında ise neredeyse tamamını ödemiş ve ihtiyaç duyulan fon yarısı açık hesap yarısı senetli olarak ticari alacaklardan temin edilmiştir. Bu şekilde temin ise firmaların son dönemde satıcılardan daha rahat alış yapabildiklerini göstermektedir.

Kaynaklar içerisindeki özellikle geri ödenmesi gerekmeyen daha doğrusu nakit olarak ödenmesi gerekmeyen Alınan Sipariş Avansları kaleminin mutlak değer olarak 2010 yılında 118019,69 TL artması firmanın henüz mal satmadan tahsilat yaptığını göstermekte olup firmanın piyasada tutunduğunun bir göstergesi olarak yorumlanabilmekle birlikte, varlıklar içerisinde 2010 yılında büyük bir artış yapan alınan çekler kalemi alınan sipariş avansları ile oluşmuş olduğu düşünülürse ve uygulamada çeklerde de vade olduğu düşünülür ve çeklerin de çok uzun vadeli olması söz konusu ise alınan siparişlerin artışı her ne kadar iyi olsa da likidite açısından olumsuz düşünülebilir.

Ödenecek Vergi ve Diğer Yükümlülükler kalemindeki 2009-2010 yılındaki % 90,83 lük artış ve mutlak değer olarak bakıldığında Ödenecek sosyal güvenlik kesintilerindeki 24338,25 TL lik artış ve 2010 ödenecek sosyal güvenlik kesintilerindeki 79.842,42 TL ve Vadesi ertelenmiş ve taksitlendirilmiş borçlar kalemindeki 20056,38 TL firmalar için yapılan ihale ve resmi işlere girmelerine engel olması söz konusu olabilir. Üstelik firmalara ait 387000 TL civarında hazır değerleri dururken firmalar için ileride sıkıntılar oluşturabileceğini düşündürmektedir.

Pasifte yer alan Borç ve gider karşılıkları grubu içerisindeki Dönem karı vergi ve diğer yas.yük.karş kaleminin muhasebe tekniği açısından Gelir tablosu içerisindeki aynı ad altındaki kalem ile aynı olması gerekirken yıllar itibariyle bakıldığında bu kalemlerin bir birlerinden farklı olduğu görülmektedir. Ayrıca Dönem karının peşin ödenen vergi ve

diğ yük.(-) hesabının bu hesaptan düşük ya da bu hesaba eşit olması gerekirken 2010 yılında borç ve gider karşılıklarının – 3.805,98 TL olduğu gözükmektedir. Peşin ödenen vergilerin dönem karı vergi ve diğer yas. Yük.karşılığını aşan kısmının 193 peşin ödenen vergi ve fonlar kısmında daha sonraki dönemlerde iade alınmak üzere kayıtlarda olması muhasebe tekniği açısından dikkate alınmamıştır.

Konsolide oluşturulmuş bilanço gruplarından hesaplanan KDV kaleminden oluşan Diğer kısa vadeli yabancı kaynaklar grubu ise muhasebe tekniği açısından dönem sonlarında indirilecek ve hesaplanan KDV lerin mahsup edilerek devreden KDV olması durumunda 190 devreden KDV'ye ödenecek KDV olması durumunda ise 360 Ödenecek vergi fonlar hesabına alınması gerekmekte iken hesaplanan KDV kaleminde tüm dönemler de özellikle de son dönemde yani 2010 yılında yüksek miktarda 77.028,80 TL hesaplanan KDV olması 2010 yılı devreden KDV 14935,47 TL kısmının bir kısmının mahsup işleminin yapılmamış olabileceğini ya da KDV beyannamesinde beyan edilen KDV rakamlarının muhasebe kayıtlarına alınmamış olabileceğini göstermektedir.

Uzun vadeli yabancı kaynaklarda 2009-2010 yılı % 23,84 lük bir artışın olması firmalar açısından uzun vadeli borç bulabilme açısından kredibilitelerinin olduğunu yani borçlanabilme imkanlarının olduğunu göstermekte olup mutlak olarak 64.580 TL lik artışın Duran Varlıklardaki 214.697,21 TL lik artışın bir kısmını karşıladığını göstermektedir. Uzun vadeli yabancı kaynaklar içerisinde bulunan ve son iki yılda değişim göstermeyen Ticari borçlardaki 185.507,54 TL lik ticari borçların bulunması firmaların 2008 yılında almış oldukları en az üç yıllık veresiye alış olduğunu ve bu kadar uzun vadeli alış yapabilmiş olmaları ise 2008 yılında piyasa da rahat bir şekilde uzun vadeli borçlanabildiklerini göstermektedir. Ayrıca 2009 ve sonrasında ticari borç kalemlerini de bir artış olmaması firmaların uzun vadeli açık hesap borçlanamadıklarının bir göstergesi de olabilir.

Öz kaynaklarda 2009-2010 yılına % 65 ,60lık bir artış bir bölümü 475000 TL lik kısmı sermaye artışı ve 117900 TL lik sermaye yedekleri olarak gözükmektedir. Artırılan sermaye ve diğer öz kaynak kalemlerindeki artış ile 600.228,31 TL artış gösteren öz kaynaklar kaleminin 214.697,21 TL olan duran varlıkların finansında kullanıldığı geriye kalan büyük bir kısmın uzun vadeli borçlar da dikkate alınarak hazır değerlerde kullanıldığını düşündürmektedir. Üretim işletmelerinden oluşan konsolide bilançomuzun öz kaynak ve uzun vadeli borçlanmadan elde edilen fonların büyük kısmının dönen varlıklarda ve özellikle de hazır değerlerde kullanılmış gözükmesi atıl duran fonların varlığını düşündürmektedir. Dönen varlıklarda bulunan hazır değerlerin yeni maddi duran varlıklara yatırım yapma öncesinde bekletildiği düşünülürse firma açısından gelecekte yatırım yapılacağı ve firmanın verimliliğine katkıda bulunacağı söylenebilir.

2009 yılı bilanço öz kaynak kalemlerinden Geçmiş yıl karları ile Dönem net karı kalemlerinin toplamı olan yaklaşık 142.000 TL gözükürken 2010 yılında geçmiş yıl karlarının 102637,84 TL gözükmesi 1339,22 TL Yasal yedekler dikkate alındığında yaklaşık 38.000 TL civarında ortaklara kar dağıtımını yapıldığını ve artırılan sermayeye ilave edildiğini göstermektedir.

MUŞ İLİNDE TARIM MAKİNELERİ ÜRETİMİ YAPAN FİRMALARIN FİNANSAL YAPISI
VE MALİ DURUM DEĞERLENDİRMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

**Firmaların Konsolide Olarak Hazırlanmış Karşılaştırmalı Gelir Tablosu
Analizi**

KONSOLİDE FİRMALAR KARŞILAŞTIRMALI AYRINTILI GELİR TABLOSU

	2008	2009	2010	+/-MUTLAK FARK	+/-MUTLAK FARK	+/-ORANS. FARK	+/-ORANS. FARK
				2009-2008	2010-2009	2009-2008	2010-2009
A-BRÜT SATIŞLAR	1.256.856,15	2.143.275,38	1.931.918,77	886.419,23	-211.356,61	70,53	-9,86
1-Yurt İçi Satışlar	1.252.576,68	2.134.088,68	1.918.881,84	881.512,00	-215.206,84	70,38	-10,08
2-Yurt Dışı Satışlar	0,00	0,00	12.669,36	0,00	12.669,36	----	----
3-Diğer Gelirler	4.279,47	9.186,70	367,57	4.907,23	-8.819,13	114,67	-96,00
B-SATIŞ İNDİRLİMLERİ (-)	8.828,72	32.624,20	12.824,07	23.795,48	-19.800,13	269,52	-60,69
1-Satıştan İndirimler (-)	8.828,72	32.624,20	12.824,07	23.795,48	-19.800,13	269,52	-60,69
C-NET SATIŞLAR	1.248.027,43	2.110.651,18	1.919.094,70	862.623,75	-191.556,48	69,12	-9,08
D-SATIŞLARIN MALİYETİ (-)	1.037.986,84	1.830.965,07	1.620.257,63	792.978,23	-210.707,44	76,40	-11,51
1-Satılan Mamüller Maliyeti (-)	735.455,00	671.623,79	1.119.554,13	-63.831,21	447.930,34	-8,68	66,69
2-Satılan Ticari Mallar Maliyeti (-)	280.256,84	1.159.341,28	500.703,50	879.084,44	-658.637,78	313,67	-56,81
3-Satılan Hizmet Maliyeti (-)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	----	----
4-Diğer Satışların Maliyeti (-)	22.275,00	0,00	0,00	-22.275,00	0,00	-100,00	----
BRÜT SATIŞ KARI VEYA ZARARI	210.040,60	279.686,11	298.837,07	69.645,51	19.150,96	33,16	6,85
E-FAALİYET GİDERLERİ	141.423,17	185.342,58	182.474,00	43.919,42	-2.868,58	31,06	-1,55
1-Araştırma ve Geliştirme Giderleri (-)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	----	----
2-Pazarlama, Satış ve Dağıtım Giderleri (-)	0,00	704,24	4.485,38	704,24	3.781,14	----	536,91
3-Genel Yönetim Giderleri (-)	141.423,17	184.638,34	177.988,62	43.215,18	-6.649,72	30,56	-3,60
FAALİYET KARI VEYA ZARARI	68.617,43	94.343,53	116.363,07	25.726,10	22.019,54	37,49	23,34
F-DİĞER FAALİYETLERDEN OLAĞAN GELİR VE KARLAR	24.606,85	29.641,08	1.837,02	5.034,23	-27.804,06	20,46	-93,80
5-Konusu Kalmayan Karşılıklar	24.606,85	0,00	0,00	-24.606,85	0,00	-100,00	----
10-Faaliyetlerle İlgili Diğer Olağan Gelir ve Karlar	0,00	29.641,08	1.837,02	29.641,08	-27.804,06	----	-93,80
G-DİĞER FAAL. OLAĞAN GİDER VE ZARARLAR(-)	0,00	0,00	325,52	0,00	325,52	----	----
2-Karşılık Giderleri (-)	0,00	0,00	325,52	0,00	325,52	----	----
H-FİNANSMAN GİDERLERİ (-)	72.073,81	40.772,58	29.854,17	-31.301,23	-10.918,41	-43,43	-26,78
1-Kısa Vadeli Borçlanma Giderleri (-)	72.073,81	40.772,58	29.854,17	-31.301,23	-10.918,41	-43,43	-26,78
OLAĞAN KAR VEYA ZARAR	21.150,47	83.212,03	88.020,40	62.061,56	4.808,37	293,43	5,78
I-OLAĞAN DIŞI GELİR VE KARLAR	618,63	0,00	0,00	-618,63	0,00	-100,00	----
2-Diğer Olağandışı Gelir ve Karlar	618,63	0,00	0,00	-618,63	0,00	-100,00	----
J-OLAĞANDIŞI GİDER VE ZARARLAR (-)	0,00	0,00	1.153,26	0,00	1.153,26	----	----
2-Önceki Dönem Gider ve Zararları (-)	0,00	0,00	1.153,26	0,00	1.153,26	----	----
DÖNEM KARI VEYA ZARARI	21.769,10	83.212,03	86.867,14	61.442,93	3.655,11	282,25	4,39
K-DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜK. KARŞ.(-)	3.862,81	0,00	17.275,65	-3.862,81	17.275,65	-100,00	----
DÖNEM NET KARI VEYA ZARARI	17.906,29	83.212,03	69.591,49	65.305,74	-13.620,54	364,71	-16,37

Konsolide firmalara ait Karşılaştırmalı Gelir tabloları incelendiğinde, Brüt ve Net satışların 2008-2009 yıllarında % 70 civarlarında arttığı gözükmektedir. 2009-2010 yılı artış değerlerine bakıldığında brüt satışlarda % 9,86 lık bir azalma ve Net satışlarda da Brüt satışlara yakın bir oranda % 9,08 azalma olduğu görülmektedir. Satışlarda 2009'a göre 2010 yılında artış gözükmemesi 2010 yılında geliştirilen yeni belgeli satış stratejisinden kaynaklandığı düşünülebilir. Eğer firmalar piyasaya göre gerek firmalar bazında gerekse üretmiş oldukları mamüllerde etkili ise bu belgeli satış ile firmalar satışlarda düşük artışlar ile likidite problemi çekmeden daha fazla stok devir ederek karlılığını artırabilir. Eğer firmalar piyasada gerek firma ya da marka olarak gerek ise mamül olarak etkin değiller ise likiditeyi kuvvetlendirmeye çalışmalarını nedeniyle ileriki yıllarda satış kayıplarının olması beklenebilir.

Satışlardaki çok ufak düşmeye karşın Satış indirimleri grubunda tek kalem olan satıştan iadeler kaleminin % 60,69 gibi yüksek bir oranda düşmesi firmaların kalite probleminin olmadığını ya da azalttığını göstermekte ve firma açısından olumlu olduğunu göstermektedir.

Firmaların 2009-2010 yılında satışlarında çok düşük düzeyde azalış olmasına karşın Satışların maliyetlerinde çok yüksek miktarda düşüş olması 2009 yılına göre 2010 yılında daha fazla brüt satış karının olmasına sebep olmuştur. Bu da firmaların

maliyetlerini yüksek miktarda düşürdüğünü göstermektedir. Satışların maliyetindeki düşüş kalitenin düşürülmesi nedeniyle olmuş ise ileriki dönemlerde iadeler ve iskontoların olmasını ve uzun dönemde ise satışların azalmasına sebep olabilecek bir durumdur. Firmaların maliyetlerinin düşmesine karşın iadelerin azalması kaliteden öden vermeyip maliyet azaltıcı yeni tekniklerin yada ölçek ekonomisi kullanılarak maliyetlerin azaltıldığını göstermektedir. Satışların ne kadarının ticari mal ne kadarının da mamül satışı olduğu gözükmediği için satışların maliyetinin ticari mallar maliyetinden mi yoksa mamüller maliyetinden mi olduğu bilinmemektedir. Satılan ticari mallar maliyetindeki 658.637,78 TL lik azalma ve Satılan Mamüller maliyetindeki 447930,34 TL'lik artış işletmelerin ticari mal satışından daha çok mamül satışlarına yöneldiklerini göstermektedir.

2009-2010 yıllarında Faaliyet giderleri satış ile paralellik göstererek artış göstermemiş çok küçük % 1,55 seviyesinde bir azalma göstermiştir. Faaliyet giderlerinde dikkati çeken iki husus gözükmekte konsolide oluşturulan gelir tablosu kalemleri içerisinde hiç Ar-ge harcamasının olması ve pazarlama satış ve dağıtım giderlerinin çok küçük düzeyde sifıra yakın değerlerde olması dikkati çekmektedir. Esas kar olarak da tanımlanabilen Faaliyet karı

2009 yılında gerçekleşen diğer gelir ve karların 2010 yılında olmaması yada çok düşük seviyelerde olması bilanço üzerindeki mali borçlarda ki azalmaya paralel olarak finansman giderlerinin % 26,78 lik ve 10918,41 TL lik azalma olmuş ve faaliyet karında % 23,34 lük artış olmasına karşın Olağan kar artışında azalışa sebep olarak olağan kar artışı % 5,78 bir artış ile 2009 yılına göre 4808,37 TL mutlak artış göstermiştir, mutlak rakam olarak da oransal olarak da olağan karın düşük seviyede bir artış göstermesine sebep olmuştur.

2009 yılında tüm firmaların gelir tablosu içerisinde Dönem Karı vergi ve diğer yasal yük. Karşılığı göstermemesi ve 2010 yılında 17.275,65 TL lik bir karşılık gösterilmesi ile Dönem net karında 2009 yılına göre 2010 yılında % 16,37 lik bir azalış göstermiştir. Vergi öncesi karda pozitif bir artış varken % 4,39 vergi sonrası dönem net karında % 16,37 azalış olması her ne kadar vergi ve yasal yükümlülükler karşılığından olsa da işletme ilgilileri açısından olumsuz olarak görülecektir.

MUŞ İLİNDE TARIM MAKİNELERİ ÜRETİMİ YAPAN FİRMALARIN FİNANSAL YAPISI VE MALİ DURUM DEĞERLENDİRMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Firmaların Konsolide Olarak Yüzde Yöntemine Göre Hazırlanmış Bilançosunun Analizi

KONSOLİDE FİRMALAR YÜZDE YÖNTEMİNE GÖRE HAZIRLANMIŞ BİLANÇOSU

	2010	GRUP TOP GÖRE	GENEL TOP GÖRE
1 DÖNEN VARLIKLAR	1.775.270,52	100,00	65,89
10 Hazır Değerler	387.846,14	21,85	14,40
100 Kasa	89.774,29	5,06	3,33
101 Alınan Çekler	229.710,24	12,94	8,53
102 Bankalar	68.361,61	3,85	2,54
108 Diğer Hazır Değerler	0,00	0,00	0,00
12 Ticari Alacaklar	287.136,33	16,17	10,66
120 Alıcılar	177.343,64	9,99	6,58
121 Alacak Senetleri	88.668,00	4,99	3,29
127 Diğer Ticari Alacaklar	5.224,69	0,29	0,19
128 Şüpheli Ticari Alacaklar	15.900,00	0,90	0,59
13 Diğer Alacaklar	4.860,83	0,27	0,18
136 Diğer Çeşitli Alacaklar	4.860,83	0,27	0,18
15 Stoklar	919.421,79	51,79	34,13
150 İlk Madde ve Malzeme	87.566,47	4,93	3,25
151 Yarı Mamüller	57.089,08	3,22	2,12
152 Mamüller	27.396,72	1,54	1,02
153 Ticari Mallar	238.333,75	13,43	8,85
159 Verilen Sipariş Avansları	509.035,77	28,67	18,89
17 Yıllara Yaygın İnş. Ve On. Mal.	0,00	0,00	0,00
170 Yıllara Yaygın İnş. Ve On. Mal.	0,00	0,00	0,00
18 Gel. Ayl. Ait Gid. Ve Gelir Tah.	714,12	0,04	0,03
180 Gelecek Aylara Ait Giderler	714,12	0,04	0,03
19 Diğer Dönen Varlıklar	175.291,31	9,87	6,51
190 Devreden KDV	145.953,47	8,22	5,42
191 İndirilecek KDV	0,00	0,00	0,00
193 Peşin Ödenen Vergiler ve Fonlar	1.819,04	0,10	0,07
195 İş Avansları	27.518,80	1,55	1,02
198 Diğer Çeşitli Dönen Varlıklar	0,00	0,00	0,00
2 DURAN VARLIKLAR	918.897,38	100,00	34,11
23 Diğer Alacaklar	0,00	0,00	0,00
231 Ortaklardan Alacaklar	0,00	0,00	0,00
25 Maddi Duran Varlıklar	918.897,38	100,00	34,11
250 Arazi ve Arsalar	0,00	0,00	0,00
253 Tesis, Makine ve Cihazlar	675.319,33	73,49	25,07
254 Taahhütler	211.281,01	22,99	7,84
255 Demirbaşlar	101.303,54	11,02	3,76
257 Birikmiş Amortismanlar (-)	88.813,09	9,67	3,30
258 Yapılmakta Olan Yatırımlar	19.806,59	2,16	0,74
29 Diğer Duran Varlıklar	0,00	0,00	0,00
291 Gelecek Yıllarda İndirilecek KDV	0,00	0,00	0,00
AKTİF (VARLIKLAR) TOPLAMI	2.694.167,90		100,00
3 KISA VADELİ YABANCI KAYNAKLAR	843.511,58	100,00	31,31
30 Mali Borçlar	185.467,66	21,99	6,88
300 Banka Kredileri	185.467,66	21,99	6,88
32 Ticari Borçlar	350.638,12	41,57	13,01
320 Satıcılar	166.018,12	19,68	6,16
321 Borç Senetleri	184.620,00	21,89	6,85
329 Diğer Ticari Borçlar	0,00	0,00	0,00
33 Diğer Borçlar	9.369,72	1,11	0,35
331 Ortaklara Borçlar	115,97	0,01	0,00
335 Personele Borçlar	0,00	0,00	0,00
336 Diğer Çeşitli Borçlar	9.253,75	1,10	0,34
34 Alınan Avanslar	118.019,69	13,99	4,38
340 Alınan Sipariş Avansları	118.019,69	13,99	4,38
36 Ödenecek Vergi ve Diğer Yüküml.	106.793,57	12,66	3,96
360 Ödenecek Vergi ve Fonları	6.894,77	0,82	0,26
361 Ödenecek Sosyal Güvenlik Kesintileri	79.842,42	9,47	2,96
368 Vadesi Geçmiş Ert. veya Taksitlendirilmiş	20.056,38	2,38	0,74
37 Borç ve Gider Karşılıkları	-3.805,98	-0,45	-0,14
370 Dönem Karı Vergi ve Diğer Yas.Yük.Karş	16.327,66	1,94	0,61
371 Dönem Karının Peşin Odenen Vergi ve Diğ Yük. (-)	20.133,64	2,39	0,75
379 Diğer Borç ve Gider Karşılıkları	0,00	0,00	0,00
38 Gelecek Aylara Ait Gel. Ve Gid Taah.	0,00	0,00	0,00
381 Gider Tahakkukları	0,00	0,00	0,00
39 Diğer Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar	77.028,80	9,13	2,86
391 Hesaplanan KDV	77.028,80	9,13	2,86
4 UZUN VADELİ YABANCI KAYNAKLAR	335.507,54	100,00	12,45
40 Mali Borçlar	150.000,00	44,71	5,57
400 Banka Kredileri	150.000,00	44,71	5,57
42 Ticari Borçlar	185.507,54	55,29	6,89
420 Satıcılar	185.507,54	55,29	6,89
421 Borç Senetleri	0,00	0,00	0,00
43 Diğer Borçlar	0,00	0,00	0,00
431 Ortaklara Borçlar	0,00	0,00	0,00
5 ÖZKAYNAKLAR	1.515.148,78	100,00	56,24
50 Ödenmiş Sermaye	1.123.730,08	74,17	41,71
500 Sermaye	886.000,00	58,48	32,89
502 Sermaye Düzeltmesi Olumlu Farkları	237.730,08	15,69	8,82
52 Sermaye Yedekleri	197.900,00	13,06	7,35
529 Diğer Sermaye Yedekleri	197.900,00	13,06	7,35
54 Kar Yedekleri	28.616,85	1,89	1,06
540 Yasal Yedekler	3.499,85	0,23	0,13
542 Olağanüstü Yedekler	25.117,00	1,66	0,93
57 Geçmiş Yıllar Karları	102.637,84	6,77	3,81
570 Geçmiş Yıllar Karları	102.637,84	6,77	3,81
58 Geçmiş Yıllar Zararları (-)	0,00	0,00	0,00
580 Geçmiş Yıllar Zararları (-)	0,00	0,00	0,00
59 Dönem Net Karı (Zararı)	62.264,01	4,11	2,31
590 Dönem Net Karı	62.264,01	4,11	2,31
591 Dönem Net Zararı (-)	0,00	0,00	0,00
PASİF KAYNAKLAR TOPLAMI	2.694.167,90		100,00

Aktif toplamının % 65,89'luk kısmının Dönen varlıklardan % 34,11 lik kısmının ise Duran varlıklardan oluşması konsolide bilançonun ticaret işletmesi olması durumunda normal bir oran olarak algılanacaktı. Fakat analize konu olan firmaların işteğal konuları büyük bir çoğunlukla Tarım makineleri imalatı olduğu için üretim işletmesi olan firmalara ait duran varlık oranının % 60'ların üzerinde olması arzulanırdı. Aktif toplamının % 34,11 inin Duran varlıklarda olması yetersiz maddi duran varlıkların bulunması yada atıl duran dönen varlıkların varlığı ile açıklanabilir.

Dönen varlıkların yüzdelerine göre dağılımına baktığımızda en büyük oranın % 51,79 ile yani dönen varlıkların yarısının stoklarda olması ile yüklü miktarlarda stok mevcudu olduğu görülmektedir. 509035,77 TL Mutlak değer olarak ve Dönen varlıkların % 28,67 lik kısmı ise Verilen sipariş avansları kaleminde gözükmektedir. Neredeyse toplam dönen varlıkların dörtte birinden fazla olan sipariş avansları üretim işletmelerinin duran varlıklarını geliştirmek yerine stoklarda artışa gideceğini göstermektedir. Bu şekilde stokların çok yüklü miktarlarda olması atıl stokların olabileceğini göstermekte ve ayrıca firmaların gerek depolama gerekse finansal yönlerden yüksek miktarlarda stoklama maliyetlerine girebileceğini düşündürmektedir.

Üretim işletmelerinden oluşan konsolide bilanço içerisinde hammadde, Yarı mamüller ve mamüller kalemlerinin toplamda yüzde 7-8'ler civarında olması ise firmaların muhasebe kayıtlarında bu kayıtlar yerine ticari mal girişi yapıldığını düşündürebilmekle birlikte üretim işletmeleri açısından ticari mal stoklarına göre çok düşük düzeylerde olduğu açık bir şekilde gözükmektedir.

Dönen varlıklar içerisinde hazır değerlerin % 21,85 olarak dönen varlıkların beşte birinin, toplam aktiflerin ise %14,4 yaklaşık altıda birinin hemen nakde çevrilebilir değerlerden oluştuğu gözükmekte buradan hareketle konsolide bütçe içerisindeki hazır değerler grubunda atıl kalan değerlerin olduğu yorumu getirilebilir. Banka ve nakitlerin dışında alınan çekler kaleminin uygulamada vadeli olduğu düşünülerek bu hazır değerlerin dönen varlıklar içerisinde % 8 seviyelerinde olduğu söylenebilirse de mutlak değer olarak 6 firmanın toplam nakit ve banka değerlerinin 170.000 TL seviyesinde olması yine de günlük ihtiyaçları karşılamanın ötesinde atıl bekletilen değerler olarak düşünebilir.

Dönen varlıklar grubunun % 16,17 lik kısmını ise ticari alacaklar oluşturmakta ve bu ticari alacakların büyük bir kısmının dönen varlıkların % 10 toplam aktiflerin yüzde 6,58 lik kısmının açık hesap alacaklardan oluşması firmanın satın alımlarda ciro ederek kullanamayacağı yada bankalara teminat vererek nakde çeviremeyeceği bir tutarın olduğunu göstermektedir.

Dönen varlıklar grubunun % 5 lik kısmının senetli alacaklardan oluşması ve alınan çekler ile birlikte dönen varlıkların yaklaşık % 18 lik kısmının evraklı alacaklardan oluşması firmaların satın alımlarda ciro ederek kullanabileceği yada banka kanalı ile nakde çevirebileceği düşünüldüğünde firmalar için borç ödeme yükünü azaltacaktır.

Diğer dönen varlıklar grubunun aktif toplamının % 6,51 dönen varlıkların da % 9,87 oluşturması devreden KDV'den kaynaklanmakta olup bu kısmın indirimli oran KDV satıştan kaynaklanmış olması durumunda bu KDV'lerin iade alınmaması yada bekletilmesi firmalar açısından olumsuz yorumlanacaktır. Ayrıca eğer firmalarının yüklü miktarda stok bulundurmalarından kaynaklanıyorsa bu yüksek miktarlarda KDV bu da

MUŞ İLİNDE TARIM MAKİNELERİ ÜRETİMİ YAPAN FİRMALARIN FİNANSAL YAPISI
VE MALİ DURUM DEĞERLENDİRMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

atıl duran stok ve buna bağlı depolama maliyetleri, finans maliyetleri ve bunların üzerine boşa bekletilen devreden KDV ile sonuçlandığı düşünülerek firmalar açısından olumsuz değerlendirilecektir.

Kaynaklar kısmına baktığımız zaman Öz kaynaklar kaleminin % 56,24 seviyesinde olarak geriye kalan yabancı kaynakların % 44'ler seviyesinde olması alacaklıların alacaklarını tahsil etmede öz kaynakların büyük miktarda garantör olduğunu göstermekle kaynakların dağılımında olumlu olarak gözükmektedir.

Dönen varlıkların aktif toplamının % 65,89 olduğu konsolide bilanço için kısa vadeli yabancı kaynakların toplam kaynakların % 34,11 olması neredeyse kısa vadeli borçlara karşı iki kat dönen varlık olduğunu göstermekte dolayısıyla yüklü miktarda net işletme sermayesinin olduğunu göstermektedir.

Kısa vadeli yabancı kaynaklar içerisinde Mali borçların % 21,99 seviyelerinde olması yaklaşık kısa vadeli borçların beşte birinin mali borç olması işletmenin net çalışma sermayesinin yüksek iken böyle bir faiz yükünün altına girmesinin gerekli olup olmadığını düşündürmektedir. Diğer taraftan mali borçlar süresi belirli olan borçlardır ve mali borçlar ile birlikte ticari borçlar içerisindeki senetli borçları birlikte ele almak gerekir. Mali borçlar ve senetli borçlar toplamı kısa vadeli yabancı kaynakların yüzde 44 seviyelerinde toplam kaynakların ise % 14 seviyelerindedir. Bu oranlar yüksek olmakla birlikte işletmenin net çalışma sermayesinin yüksek olması nedeniyle olumsuz likidite açısından olumsuz görülmemekle birlikte yüksek miktarda hazır değeri olan işletmeler açısından gereksiz faiz ve vade yükü anlamına gelebilmektedir.

Kısa vadeli yabancı kaynakların % 19,68 açık hesap borçlardan oluşmakta olup firmalar açısından satıcılar karşısında kredilerinin olduğunun bir göstergesi olarak düşünülebilir.

Kaynakların % 4,38 ini Alınan sipariş avansları firmaların nakit olarak ödenmesi gerekmeyen bir kaynak olduğu ve firmaların satış öncesi avans alabildikleri açısından çok önemli bir kalemdir.

Kısa vadeli yabancı kaynaklar içerisindeki % 12,66 lık ödenecek vergi ve diğer yükümlülükler günü gelmemiş yükümlülükler için ise firmalar açısından olumsuz görülmemekle birlikte genel itibariyle bu tarz ödemeler takip eden ay ödenmesi gerektiği için bir aylık bir vadesi olduğu düşünülebilir. Yani Kısa vadeli yabancı kaynaklar için vadesi bir yıl altı borçlar denilirken sanki vadesine bir yıl varmış gibi düşünülürken özellikle bu kalem vadesine 1 ay olan kalemlerden olduğu düşünülebilir. Buradan hareketle Kısa vadeli yabancı kaynaklar kaleminin % 12,66 Ödenecek vergi ve yasal yükümlülüklerinin ertesi ay ödenecek yükümlülüklerden oluştuğu ve firmaların likiditesini bir ay içerisinde azaltacağını düşünebilir. Diğer taraftan özellikle Ödenecek sosyal güvenlik kesintilerinin % 10 seviyesinde ve mutlak rakam olarak 79.842,42 TL seviyesinde olması vadesi geçmiş bir sosyal güvenlik yükü olduğunu düşünebilir. Buda firmalar açısından gereksiz gecikme zamları ve resmi işlerde ihale vs. firmalar açısından ihalelere girememe gibi sonuçlara götürebilir ve firmaların bu tarz yükümlülüklerini yerine getirmemeleri dönem içerisinde likidite problemleri yaşadığını düşünebilmektedir.

Kısa vadeli yabancı kaynaklar içerisinde son kalem olarak gözüken Hesaplanan KDV % 9,13 lük oran ise indirilecek KDV ile dönem sonlarında mahsup yapılması gereken KDV nin mahsup yapılmadığını göstermektedir.

Uzun vadeli yabancı kaynaklar içerisinde % 44,71 Mali borçlar (Banka Kredileri) ve % 55,29 ise Ticari borçlar olması firmaların uzun dönem borçlanabildiğini, mali piyasada ve özellikle ticari piyasada kredisinin olduğunu göstermektedir.

Öz kaynaklar içerisinde % 74,17 ile ödenmiş sermaye ve 13,06 ile sermaye yedeklerinden oluşan % 87 lik sermaye ve yedekleri kısmı ödenmesi gerekmeyen kalemler olduğu için Diğer yabancı kaynaklar için garanti oluşturmaktadır. Geriye kalan öz kaynakların % 10 u toplam kaynakların ise yaklaşık % 7'sine tekabül eden geçmiş yıl karları ile dönem karı kar ortaklara dağıtılması durumunda bile öz kaynakları toplam kaynaklar içerisinde % 50 seviyelerine çekecek olup firmayı alacaklılar açısından sıkıntıya sokmayacak bir düzeye indirecektir. Dağıtılmayıp otofinansman yolu ile kullanılmasında ise firmanın verimliliğine katkıda bulunacaktır.

Firmaların Konsolide Olarak Yüzde Yöntemine Göre Hazırlanmış Gelir Tablosu Analizi

KONSOLİDE FİRMALAR YÜZDE YÖNTEMİNE GÖRE HAZIRLANMIŞ AYRINTILI GELİR TABLOSU

	2010	DİKEY YÜZDELERİ
A-BRÜT SATIŞLAR	1.931.918,77	100,67
1-Yurt İçi Satışlar	1.918.881,84	99,99
2-Yurt Dışı Satışlar	12.669,36	0,66
3-Diğer Gelirler	367,57	0,02
B-SATIŞ İNDİRİMLERİ (-)	12.824,07	0,67
1-Satıştan İadeler (-)	12.824,07	0,67
C-NET SATIŞLAR	1.919.094,70	100,00
D-SATIŞLARIN MALİYETİ (-)	1.620.257,63	84,43
1-Satılan Mamüller Maliyeti (-)	1.119.554,13	58,34
2-Satılan Ticari Mallar Maliyeti (-)	500.703,50	26,09
3-Satılan Hizmet Maliyeti (-)	0,00	0,00
4-Diğer Satışların Maliyeti (-)	0,00	0,00
BRÜT SATIŞ KARI VEYA ZARARI	298.837,07	15,57
E-FAALİYET GİDERLERİ	182.474,00	9,51
1-Araştırma ve Geliştirme Giderleri (-)	0,00	0,00
2-Pazarlama, Satış ve Dağıtım Giderleri (-)	4.485,38	0,23
3-Genel Yönetim Giderleri (-)	177.988,62	9,27
FAALİYET KARI VEYA ZARARI	116.363,07	6,06
F-DİĞER FAALİYETLERDEN OLAĞAN GELİR VE KARLAR	1.837,02	0,10
5-Konusu Kalmayan Karşılıklar	0,00	0,00
10-Faaliyetlerle İlgili Diğer Olağan Gelir ve Karlar	1.837,02	0,10
G-DİĞER FAAL. OLAĞAN GİDER VE ZARARLAR (-)	325,52	0,02
2-Karşılık Giderleri (-)	325,52	0,02
H-FİNANSMAN GİDERLERİ (-)	29.854,17	1,56
1-Kısa Vadeli Borçlanma Giderleri (-)	29.854,17	1,56
OLAĞAN KAR VEYA ZARAR	88.020,40	4,59
I-OLAĞAN DIŞI GELİR VE KARLAR	0,00	0,00
2-Diğer Olağandışı Gelir ve Karlar	0,00	0,00
J-OLAĞANDIŞI GİDER VE ZARARLAR (-)	1.153,26	0,06
2-Önceki Dönem Gider ve Zararları (-)	1.153,26	0,06
DÖNEM KARI VEYA ZARARI	86.867,14	4,53
K-DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞER YASAL YÜK. KARŞ. (-)	17.275,65	0,90
DÖNEM NET KARI VEYA ZARARI	69.591,49	3,63

MUŞ İLİNDE TARIM MAKİNELERİ ÜRETİMİ YAPAN FİRMALARIN FİNANSAL YAPISI
VE MALİ DURUM DEĞERLENDİRMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Net satışların 100 kabul edilerek hazırlanmış olduğu yüzdelere göre hazırlanmış gelir tablosunun analizinde Brüt satışların 100,67 olması dolayısıyla Satış indirimlerinin de 0,67 olması satış indirimlerinin çok düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Tabloya bakıldığında satış indirimleri içerisindeki bu düşük seviyenin sadece satış iadelerinden oluştuğu gözükmekte ve firmaların satış sonrası iskonto yapmadıkları gözükmektedir. Satış iskontolarının olmaması firmaların satış sonrası sıkıntılarla karşılaşmadığına yorumlanabilir. Satışların maliyeti 84,43 ile çok yüksek gözükmekte ve burada esas olan ilk olarak faaliyet karı oluşturabilecek bir kara yeterli miktarda brüt satış karı olmasına yetecek düzeyde karın olması son olarak da dönem net karı oluşturacak yeterlilikte Brüt satış karının olması ortaklara dağıtılacak net karın belirlenmesinde ve işletmenin faaliyetlerini devam ettirmesinde önem arz etmektedir. Dolayısıyla Satışların maliyeti 100 den ne kadar az olursa diğer bir deyişle Brüt satış karı ne kadar yüksek olursa firma için olumlu olacaktır. Yüzde yöntemine göre hazırlanmış bilanço ve gelir tabloları dikey analiz olduğu için sektör ve tüm firmalar ile karşılaştırmaya imkan verdiği için firmaların kalem bazda neresinde olduğunu da gösterebilecektir. Sektöre ait mali bilgilere ulaşılmadığı için böyle bir karşılaştırma yapılamayacak olup firmaların temel tablo kalemleri kendi içerisinde analiz edilecektir. Faaliyet giderlerinin net satışların yüzde 9,51'i olması yüksek gözükmeyle birlikte % 6,06 faaliyet karı oluşmasını sağlamıştır. Faaliyet giderleri içerisinde en fazla dikkati çeken 6 adet üretim işletmelerinden oluşan konsolide gelir tablosu içerisinde hiç Ar-ge giderinin olması ve Pazarlama giderlerinin neredeyse sıfır düzeylerinde olması, bu giderlerin ya hiç yapılmadığı yada bu giderlerin genel yönetim giderleri veya üretim giderleri kalemleri içerisinde kayıt edildiğini düşündürmektedir.

Faaliyet karından sonra yüzdelere göre hazırlanmış tabloda dikkati çeken bir diğer oran ise finansman giderleri içerisinde yüzde olarak 1,56'lık ve mutlak değer olarak 29854,17 TL'lik Kısa vadeli borçlanma giderleri kalemidir. Bu miktar vergi öncesi karın 6,09 olmasına engel olarak 4,53 olmasına sebep olmuştur. Aradaki farkı yüzde olarak hesaplırsak $1,56 / 6,09 = 0,256$ yani % 25,6 oranında azaltmıştır ki firmaların varlıklarının % 15'i seviyesinde hazır değerlerinde yüklü miktarda tutar varken bu yüksek miktarda finans yükü düşündürücü gelmektedir. Diğer bir durum ise firmaların uzun vadeli mali borçları varken bunlar ile ilgili uzun vadeli finansman giderleri kaleminde herhangi bir tutar olmamasıdır. Konsolide gelir tablosu firmalara ait tabloların birleşiminden oluştuğu için borçlar bir veya birkaç firmaya hazır değerler de başka bir ve birkaç firmaya ait olacağını da unutmamak gerekir.

Sonuç olarak 2010 yılı için konsolide firmalara ait yüzdelere göre hazırlanmış gelir tablosuna baktığımız zaman net satışların yüzde 3,63'ü net kar elde edildiği görülmektedir. Satış oranına göre düşük bir seviyede gözükmekte olan bu oranı diğer rasyoların uygulanarak hisse başına yada sermayeye ne kadar kar dağıtıldığına bakmakta da fayda olacaktır. Bu kısım ise rasyolar ile ilgili analizde daha ayrıntılı ele alınacaktır.

Firmaların Konsolide Olarak Eğilimlerine Göre Hazırlanmış Tablolarının Analizi***KONSOLİDE FİRMALAR EĞİLİM YÜZDELERİ***

	2006	2007	2008	2009	2010
DÖNEN VARLIKLAR	100	100	104	108	143
DURAN VARLIKLAR	100	279	293	199	260
DÖNEN VARLIKLAR	100	100	104	108	143
KISA VADELİ YABANCI KAYNAKLAR	100	161	144	99	98
STOKLAR	100	133	174	172	164
Ticari Borçlar	100	86	63	54	76
Maddi Duran Varlıklar	100	284	293	203	265
ÖZKAYNAKLAR	100	131	192	248	410
A-BRÜT SATIŞLAR	100	179	161	274	247
C-NET SATIŞLAR	100	183	164	277	252
C-NET SATIŞLAR	100	183	164	277	252
D-SATIŞLARIN MALİYETİ (-)	100	180	170	300	265
Ticari Alacaklar	100	70	21	30	95
C-NET SATIŞLAR	100	183	164	277	252
STOKLAR	100	133	174	172	164
C-NET SATIŞLAR	100	183	164	277	252

2006 yılı baz alınarak hazırlanmış olan tablolara bakıldığında ilk olarak Dönen varlıklar- Duran varlıklara ait eğilim yüzdelerine bakıldığında üretim firmalarına ait veriler olduğu için duran varlıkların dönen varlıklardan daha yüksek oranda arttığı görülmektedir ve bu da üretim işletmeleri açısından olumlu gözükmemektedir. Dönen varlık –duran varlık eğilimleri incelenirken 2009 yılında duran varlıklar kaleminde büyük bir düşüş olduğu daha sonra 2010 yılında ise tekrar yaklaşık 2008 seviyelerine geldiği görülmektedir bu da firmaların duran varlıklar içerisinde yenilmeye gittiklerine yorumlanabilir.

Dönen varlıklar – Kısa vadeli Yabancı kaynaklar eğilimlerine bakıldığında ilk dönemlerde kısa vadeli yabancı kaynakların arttığı dolayısıyla ilk dönemlerde net işletme sermayesinin azaldığını ama son yıllarda ise baz yıla göre kısa vadede yabancı kaynakların azaldığı ve dönen varlıkların ise artış gösterdiği görülmekte ve bu da firmalar likiditeleri ve kısa vadeli borçlarını karşılayabilmeleri açısından olumlu görülmektedir.

Stoklar –Ticari Borçlar eğilimlerine baktığımız zaman stokların artış trendinde ticari borçların azalış trendinde olduğu görülmekte ve buda firmaların borçlanma yapmadan veya daha çok borçlanmadan stoklarını arttırabildiklerini göstermektedir.

Maddi Duran varlıklar – Özkaynaklar kalemlerinin eğilimlerine bakıldığı zaman özkaynakların daha yüksek oranda arttığı ve hatta arttırılan maddi duran varlıklardan daha yüksek oranda artması ise dönen varlıklarda da öz kaynakların kullanıldığını göstermektedir.

Brüt satışlar – Net satışlar eğilimlerinde yaklaşık aynı oranlarda bir artışın olması satış indirimlerinde dönemler itibariyle fazla bir değişikliklerin olmadığını göstermektedir.

Net Satışlar ve Satışların Maliyeti kalemlerinin eğilim yüzdelerine bakıldığı zaman yaklaşık birbirlerine yakın oranlarda arttıkları görülmekte ve uzun dönemlerdeki eğilimlerinin bir birlerine yaklaşık olmaları satışların maliyetlerinin hem artmadığını hem de azaltılmadığını göstermektedir.

Ticari alacaklar – Net satışlar eğilimlerine bakıldığında Ticari alacakların öncelikle çok yüksek oranlarda düşüş göstermesi sonraki yıllarda ise baz döneme yakın bir oranda olması buna karşılık ise net satışların 252 gibi bir rakama yükselmesi firma açısından artan satışların ticari alacaklarla değil nakit yada alınan çekler kanalıyla yapıldığını göstermektedir. Ayrıca ticari alacakların azalması alacak devir hızının yükselmesine dolayısıyla firmalar açısından karlılığı getireceğine yorumlanabilir.

Stoklar – Net satışlar eğilimlerine bakıldığında net satışlardaki artış miktarının biraz altında stoklarında mutlaka artış göstermesi arzulanır. Net satışlar kalemi son yılda 252 olurken stoklar kaleminin de 164 seviyelerinde olması stok – net satışlar eğilimi açısından olumlu yorumlanabilir.

Firmaların Konsolide Hazırlanmış Mali Tablolarına Ait Oran Analizleri

KONSOLİDE FİRMALAR ORAN ANALİZLERİ

KONSOLİDE FİRMALAR LİKİDİTE DURUMUNUN ANALİZİNDE KULLANILAN ORANLAR

CARİ ORAN = DÖNEN VARLIKLAR / KVKY

2009	2010
1,57	2,10

LİKİDİTE ORANI (ASİT TEST ORANI) =
(HAZİR DEĞERLER+MENKUL KIYMETLER+ALACAKLAR) / KVKY-ALINAN AVANSLAR

2009	2010
0,22	0,81

NAKİT ORANI (DİSPONİBİLİTE ORANI) =
(HAZİR DEĞERLER+MENKUL KIYMETLER) / KVKY-ALINAN AVANSLAR

2009	2010
0,11	0,46

KONSOLİDE FİRMALAR FİNANSAL YAPI ANALİZİNDE KULLANILAN ORANLAR (KALDIRAÇ ORANLARI)

YABANCI KAYNAKLARIN AKTİF TOPLAMINA ORANI (KALDIRAÇ ORANI) =
TOPLAM YABANCI KAYNAKLAR / TOPLAM VARLIKLAR (AKTİFLER) x 100

2009	2010
55,09	43,76

ÖZ KAYNAKLARIN AKTİF TOPLAMINA ORANI =
ÖZ KAYNAKLAR / TOPLAM VARLIKLAR (AKTİFLER) x 100

2009	2010
44,91	56,24

MADDİ DURAN VARLIKLARIN ÖZ KAYNAKLARA ORANI =
MDV NET/ ÖZ KAYNAKLAR x 100

2009	2010
111,03	46,48

KONSOLİDE FİRMALAR FAALİYET ORANLARI

STOK DEVİR HIZI = SATIŞLARIN MALİYETİ / ORTALAMA STOK

2009	2010
1,88	1,72

STOKLARIN STOKTA KALMA SÜRESİ GÜN = 365 / STOK DEVİR HIZI
STOKLARIN STOKTA KALMA SÜRESİ AY = 12 / STOK DEVİR HIZI

GÜN	2009	2010
	193,7	212,2
AY	6,4	7,0

TİC. ALACAK DEVİR HIZI = NET SATIŞLAR / ORTALAMA TİC. ALACAKLAR

2009	2010
6,77	2,53

ORTALAMA TAHSİLAT SÜRESİ GÜN = 365 / ALACAK DEVİR HIZI
ORTALAMA TAHSİLAT SÜRESİ AY = 12 / ALACAK DEVİR HIZI

GÜN	2009	2010
	53,9	144,3
AY	1,8	4,7

KONSOLİDE FİRMALAR KARLILIK ANALİZİNDE KULLANILAN ORANLAR

NET KAR MARJİ ORANI = DÖNEM NET KARI / NET SATIŞLAR

2009	2010
0,04	0,04

ÖZ KAYNAKLARIN KARLILIĞI ORANI (MALİ RANTABİLİTE) =
DÖNEM NET KARI / ORTALAMA ÖZKAYNAKLAR

2009	2010
0,10	0,06

Cari oran işletmenin her bir liralık kısa vadeli borcuna karşılık kaç liralık dönen varlığı olduğunu gösteren bir orandır. Cari oranda amaç işletmenin kısa vadeli borçlarını ödeme gücünü ölçmek ve genel likidite durumunu yansıtarak işletmenin net çalışma sermayesinin yeterli olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu oranın işletmenin Net çalışma sermayesinin olduğunu da gösterecek şekilde mutlaka 1 in üzerinde olması beklenmekle birlikte bu oranın iki olması işletmeler açısından yeterli gözüktüğünden işletmeler 2009 yılında 1,57 olan cari oranını 2'nin üzerine çıkararak kısa vadeli borç ödeme gücünü yükseltmişlerdir. Likidite oran, cari oranı tamamlayan onu daha anlamlı kılan bir orandır özellikle stoklar gibi likiditesi görece olarak daha düşük olan dönen varlık kalemlerinin dönen varlık toplamına dahil edilmemesi durumunda kısa vadeli yabancı kaynakların ödenebilirliğini gösteren bir orandır ve genel olarak bu oranın 1 olması beklenir. Firmalarımızın likidite oranına baktığımızda bu oranın 2010 yılında 0,81 olduğu genel beklentinin altında olduğu ve fakat 2009 yılı oranı olan 0,22'ye göre çok olumlu olduğunu söyleyebiliriz.

Nakit oranı, nakit ve benzeri varlıklardan oluşan hazır değerler ile geçici yatırım amacıyla alınan ve her an pazarlanabilir menkul kıymetlerin kısa vadeli borçları ne ölçüde karşıladığını gösteren bir orandır. İşletmelerin elindeki mevcut hazır değerleri ile nakitle ödenecek kısa vadeli borçlarını ne ölçüde karşıladığını gösteren bir orandır. Oranın 0,20'nin veya % 20'nin altına düşmemesi istenir. İşletmelerin nakit oranına bakıldığında 2009 yılında 0,11 olarak düşük olan bu oranın 0,46 seviyesinde olması işletmelerin nakit oran açısından bakıldığında likiditesinin iyi olduğunu göstermektedir.

Öz kaynakların aktif toplamına oranı: Öz kaynakların toplam kaynaklar içerisindeki payını gösterir. Oranın yüksek olması işletmeye kredi verenlerin emniyet payının yüksek olduğunu gösterir; aynı zamanda işletmelerin nispeten uzun vadeli kredilerden yararlanmadığını da gösterebilir. Gelişmiş ülkelerde bu oranın 50 nin altında olmaması yani geriye kalan kısım borçlar olduğu için borçların 50'nin üzerine çıkması genellikle bir tehlike işareti olarak görülmektedir. Ülkemizde ise öz kaynak sağlamak zor olduğu için bu öz kaynak oranının 50'nin altlarında olması normal kabul edilebilmektedir. İşletmelerin öz kaynak / aktif toplamı oranına baktığımızda 2009 yılında 44,91 ile 50'nin biraz altında ve 2010 yılında 56,24 olarak yüksek miktarda olduğu söylenebilir bu da borçların varlıklar üzerinde emniyet payının yüksek olduğunu göstermektedir.

Maddi duran varlıkların / özkaynaklara oranı ; maddi duran varlıkların ne kadarlık kısmının öz kaynaklar ile finanse edildiğini gösterir oranın % 100 ün üzerinde olması özkaynakların maddi duran varlıkların finansmanında yeterli olmadığını ve bir kısmının da yabancı kaynakla finanse edildiğini gösterir. Firmaların maddi duran varlıklar / öz kaynaklar oranına baktığımızda bu oranın 2009 yılında 111,03 olduğu ve 2010 yılında %11,03 lük kısmının yabancı kaynaklar ile karşılandığını fakat 2010 yılında 46,48 ile maddi duran varlıkların tamamının öz kaynakla karşılandığını görmekteyiz bu da 2010 yılında sermaye artırımlarının gerçekleşmesi ile açıklanabileceği gibi maddi duran varlık azaltması ile de olabileceği düşünebilir. Bilançonun sermaye kalemlerine baktığımızda bunun sermaye artışından kaynaklandığı da gözükmektedir.

Faaliyet oranlarına gelindiğinde bu oranların hatta tüm oran analizindeki oranların sektör ortalamaları ile karşılaştırılabilme imkanı olmuş olsa idi sektör ortalamalarına göre oranların, devirlerin düşük yada yüksek oldukları da söylenebilirdi. Stok devir hızına baktığımızda 2009 ve 2010 yılı stok devir hızlarının birbirine yakın oldukları görülmekte, stok devir hızı ne kadar yüksek olursa firma için karlılık açısından o derece iyi olduğunun bir göstergesidir. İşletmelerin 2010 yılında stok devir hızı 1,72 ile yıl içerisinde 1,7 kere devir ettiğini göstermekte olup gün olarak 212 gün ay olarak ise 7 ayda bir devir ettiğini göstermektedir. Bu devir hızının çok düşük olduğu söylenebilir çünkü 7 ayda bir stoklar devretmektedir ve bu nedenle firmalar stoklama ve stoklara aktarılan fonlar nedeniyle faiz giderlerine ve hepsinden önemlisi stokların kolay nakde çevrilememesi nedeniyle likidite sorununa neden olabileceklerini düşündürmektedir.

Alacak devir hızı ise alacakların yılda kaç defa tahsil edildiğini göstermekte olup bu hız ne kadar yüksek olursa firmalar açısından o kadar iyi olduğunun bir göstergesidir. Alacak devir hızı firmalardaki alım, satım tahsil sürecinden oluşan döngüsünü hızlandırarak firmaların daha fazla kar elde etmesine olanak sağlayacaktır. Konsolide firmaların alacak devir hızına bakıldığında 2009 yılında yılda 6,77 gibi yüksek miktarda devir yaparken ortalama tahsilat süresi 1,8 ay iken 2010 yılında bu devir hızının 2,53 gibi birçok düşük hıza düştüğü ortalama tahsil süresinin de 4,7 aya çıktığı görülmekte 2010 yılında firmaların alacak tahsilat sürelerinin çok yükseldiğini göstermektedir.

Karlılık analizinde kullanılan analizlerden Net Kar Marjı oranı dönem net karının net satışların yüzde kaçını gösteren bir orandır. Bu oran işletmelerin faaliyetleri sonucu işletmenin başarısını ölçen ve işletme politikalarının uygulanmasından elde edilen sonuçları gösteren bir orandır. Konsolide hazırlanan Dönem net karı / Net satışları oranının 2009 ve 2010 yılları içinde % 4 seviyesinde eşit olması 2009 yılına göre faaliyet sonucunda bir artış olmadığını göstermesi olarak görülmektedir.

Öz kaynakların Karlılığı oranı : Ortalama bir birim öz kaynak değerine ne kadar net kar olduğunu gösteren bir orandır konsolide hazırlanan öz kaynakların karlılık oranı 2009 yılında 0,10 ile % 10 düzeyinde iken bu oran 2010 yılında azalarak % 6 seviyesine düşmüştür düşüş olması nedeniyle ortaklar açısından olumsuz görülmeyle birlikte, riskli olan ortaklık gelirinin % 7'ler seviyesinde olan risksiz piyasa faizinin çok üstünde olması ortaklar tarafından beklenen bir oran olmaktadır. Her ne kadar 2009 yılında bu oran % 10 olarak piyasa faiz oranının 3 puan üstünde olsa da işletme ortakları daha fazla kar bekleyeceklerdir. Ayrıca 2009 yılına göre 2010 yılında konsolide firmaların net karlılıkları her iki dönemde de aynı kalmasına karşın öz kaynakların karlılığı oranının düşmesi sermaye artırımından kaynaklandığı görülmektedir.

Firmaların Konsolide Olarak Hazırlanmış Karşılaştırmalı İşletme Hesabı Defteri Analizi

KONSOLİDE FİRMALAR KARŞILAŞTIRMALI İŞLETME HESABI ÖZETİ

	2009	2010	2011	+/-MUTLAK FARK 2010-2009	+/-MUTLAK FARK 2011-2010	+/-ORANS. FARK 2010-2009	+/-ORANS. FARK 2011-2010
DÖNEM BAŞI EMTİA MEVCUDU	42.019,78	139.946,91	242.213,50	97.927,13	102.266,59	233,05	73,08
DÖNEM İÇİNDE SATIN ALINAN EMTİA	137.953,24	220.687,60	441.401,17	82.734,36	220.713,57	59,97	100,01
MAL SATIŞ İADELERİ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	----	----
GİDERLER	29.985,27	37.885,47	93.404,24	7.900,20	55.518,77	26,35	146,54
AMORTİSMAN GİDERLERİ							
DÖNEM İÇİNDE ELDE EDİLEN HASILAT	47.873,24	137.413,93	102.501,94	89.540,69	-34.911,99	187,04	-25,41
DİĞER GELİRLER	27.330,19	25.737,42	66.112,87	-1.592,77	40.375,45	-5,83	156,87
MAL ALIŞ İADELERİ	0,00	1.471,52	1.357,33	1.471,52	-114,19	----	-7,76
DÖNEM SONU EMTİA MEVCUDU	139.946,91	242.213,50	608.806,65	102.266,59	366.593,15	73,08	151,35
ZARAR	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	----	----
KAR	5.192,05	8.316,39	1.759,88	3.124,34	-6.556,51	60,18	-78,84
KAR/ZARAR	5.192,05	8.316,39	1.759,88	3.124,34	-6.556,51	60,18	-78,84
KAR-ZARAR / HASILAT	6,90	5,10	1,04				

İşletme hesabı defteri tutan 5 adet işletmelerin işletme hesabından oluşturulan karşılaştırmalı konsolide işletme hesabı özeti ile 2011 yılında yaklaşık 169.000 TL civarında hasılat yapıldığı görülmekte 2010 yılına göre çok düşük bir düzeyde hasılatın arttığı görülmektedir. İşletmelerin hasılatlarında düşük düzeyde artış olurken 2009 yılında % 5,10 olan kar / hasılat oranının 2010 yılında % 1,04 düzeyine düşmesi maliyetlerin yükselmesi yada satış fiyatlarının düşmesine yorumlanabilir. Ayrıca mutlak rakam olarak 2008 yılında 5192,05 TL 2009 yılında 8316,39 TL kar olması 5 firma için çok düşük düzeyde kar olduğunu göstermekte ve hatta son yıl olan 2011 yılında ise 5 firmanın toplam karının amortisman gideri de yazılmadan 1759,88 TL düzeyinde olması ise firmaların neredeyse analiz edilen üç yıl içinde başa baş düzeylerinde çalıştıklarını göstermektedir.

SONUÇ

Ülkemizin sürekli gelişen ekonomisi içinde yer alan birçok işletme, sadece iktisadi açıdan değil, sosyo-ekonomik ve sosyo-politik etkisiyle de oldukça büyük önem arz etmektedir. Türkiye'nin küçük illerinden olan Muş için, Tarım Alet ve Makina sanayi son derece önemli bir yere sahiptir. İl sınırları içerisinde faaliyet içinde bulunan birçok işletme, finansal yetersizlik gibi olumsuz etkiler sebebiyle arzu ettikleri hedefe ulaşamamaktadır. Sektörel bazlı olan bu başarısızlıkta birçok çalışmayı olumsuz etkilemektedir. Muş ilindeki üretici işletmeler, sürekli artan rekabetçi ortama ve yeni pazarlara ulaşma amacıyla giderek artan finansman ihtiyacı duymaktadırlar. Bu yüzden, bütün imalat aşamalarında yeni stratejiler geliştirilmesi bu ihtiyaçların karşılanması içinde birçok teşvikten yararlandırılmalıdırlar. Bunun yanı sıra, karşı karşıya kaldıkları finansman ve mali açıdan söz konusu olan eksiklik ve yetersizlikleri finansman araçlarını etkin ve verimli kullanarak da azaltabilirler. Ancak finansman bilgi eksikliğinin giderilmesi de göz ardı edilemez bir gerçektir. Bunun için finansal aracı kuruluşlar desteği ile desteklenmeli ve bu destekler doğrultusunda sorunlara radikal ve kalıcı çözümler getirilmelidir.

KAYNAKÇA

Agricultural Engineering and Technologies, European Agricultural Machinery Industry of the European Agricultural Machinery Industry and Research Community for the 7th Framework Programme for Research of the European Community. Brussels.,2006

http://www.fp7.org.tr/tubitak_content_files/270/ETP/AET/AETVisionandSRA1.pdf

ARK, Ali H. ;“Risk Sermayesi: Tarihsel Gelişimi ve Türkiye Ekonomisinin Yeniden Yapılandırılmasında Potansiyel Rolü ve Önemi”, *Active Bankacılık ve Finans Dergisi*,Mart- Nisan, No 23,2002, s.80. Erişim Tarihi: 15.04.2011

ARSLAN ,C.Murat ve Aykutlu , Fercan; Barter Uygulaması, *Sirküler Rapor Serisi*, Seri No.27, Türmob Yayınları, Ankara , 2000,s.7.

ARZOVA, Burak ; *Barter İşlemleri*, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2000, s.3.

ÇAKIR, E.; Tarımsal Aletler Ve Makineler Sektör Profil Araştırması, İstanbul Ticaret Odası, 2005.

DEMİREL, Tuğba ; “*Madencilik Sektöründe Alternatif Finansman Kaynakları ve Bunların Değerlendirilmesi*”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2008, s. 57.

DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.Tarım Alet ve Makinaları Sanayii Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT: 2546 . ÖİK: 562, 2001, ss.2

DRYANCOUR G.; “CE Representing the European Agricultural Machinery Industry”

http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/mechanical/files/machinery/masucnfdryancour_en.pdf

Erişim Tarihi:06.08.2011

Ekonomi Bakanlığı , Tarım Alet ve Makinaları Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı İhracatı Geliştirme ve Etüd Merkezi,2010

ERKAN, Mehmet ;“Yeni Bir Finansman Aracı: Barter”, *Vergi Dünyası Dergisi*, Sayı: 221, 2000, s. 92.

FARUQUE, O. ; “Strategy to Overcome Barriers of Agricultural Machinery Industry in Asian Developing Countries with Special Reference to Bangladesh. Agricultural Machinery Manufactures Association-Bangladesh”,2012.

- GÜNGÖR, Nazan ; “Kobilerin Finansal Yapıları ve Kullandıkları Alternatif Finansman Kaynakları: Erzurum Organize Sanayi Bölgesinde Bir Çalışma” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Erzurum, 2011, s.56.
- GÜNLÜ, Ebru ; “Turizm Sektöründe Barter Siteminin Kullanımı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 2, İzmir , 2000, s.5.
- GÜRSOY, Celal ; *Barter El Kitabı: Dünya’da ve Türkiye’de Barter (Takas) Ticareti*, EG Bartering, İstanbul ,1998, s.61.
- KUĞU, Tayfun D. ; “Finansman Yöntemi Olarak Risk Sermayesi”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetimi Ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:11 Say: 2, Manisa 2004, Erişim Tarihi: 24.03.2011
- İLERİ, M.S, “TARMAKBİR Tarımsal Mekanizasyon Sektör Raporu”, Ankara,2012.
- ULUSOY, E., Evcim H. Ünal, Yazgı A., İleri M. S., Sabancı A., Acar A. H; “Traktör ve Tarım Makineleri İmalat Sanayinin Bugünü ve Geleceği.”,2011.
- http://www.zmo.org.tr/resimler/ekler/1ded4259d101feb_ek.pdf
- SÜRMEYEN, Yusuf ve Kaya, Uğur ;“Barter ve Muhasebe İşlemleri”, *Vergi Dünyası*, Sayı: 239, 2001, s.131-132.
- YAVUZ, Mustafa ; “İhracatta Alternatif Finansman Teknikleri”, *İGEME Yayını*, Ocak, 2008, s. 42.
- YUAN’EN G.,; Agricultural Machinery Industry in China,2011
- <http://www.unapcaem.org/Activities%20Files/A0611/P-cn.pdf>

MAKALE YAZIM KURALLARI

Dergimizde, Sosyal, İktisadi-İdari, İlahiyat ve Güzel Sanatlar alanına giren özgün araştırma-inceleme makaleleri, çeviri, deneme, kitap tanıtma-eleştirisini, kongre - sempozyum haberleri, yayımlanır. Yazıların bilimsel araştırma ölçütlerine uyması, alana bir yenilik getirmesi ve başka bir yerde yayımlanmamış olması gerekir. Bilimsel toplantılarda sunulmuş bildiriler, yayımlanmamış olmak kaydıyla kabul edilebilir. Yayım kararı çıksa dahi başka bir yerde yayımlandığı tespit edilen yazılar yayım listesinden çıkarılır.

Derginin yayın dili Türkçedir. Ancak İngilizce, Almanca, Fransızca ve Doğu Dillerinde yazılmış makalelerde yayımlanabilir. Türkçe makalelerin yazımında Türk Dil Kurumu Yazım Kılavuzu esas alınır.

Yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmış yazılar, Makale Online Takip Sistemimiz yoluyla Enstitümüze gönderilebilir. Hazırlanan makaleler; sadece makaleden sorumlu yazar tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi web sayfasındaki Online Makale gönderme ve Değerlendirme Sistemi kullanılarak elektronik ortama yüklenmelidir.

GÖNDERİLEN MAKALELERİN DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Dış değerlendirme:

Dergiye ulaşan makale öncelikle Editör ve Yayın Kurulunca incelenir. Makalenin ilan edilen yayın koşullarını taşıyıp taşımadığına bakılır. Hakemlerden dönen makalelerin değerlendirme raporları doğrultusunda aynen mi yoksa düzeltildikten sonra mı yayınlanacağına karar verilir.

İç Değerlendirme:

Makale alanındaki en az iki (2) hakeme gönderilir. (Değerlendirme süresi en fazla 15 gündür Bu süre zarfında neticesi alınamayan makaleler tekrar “farklı hakeme” gönderilir.) İki hakemden “**Kabul Raporu**” alınması durumunda ilk sayıda yayınlanır. İki hakemden “**Red Raporu**” alınması durumunda makale hiçbir surette yayınlanmaz ve yazar/yazarlara bilgi verilir. Hakemlerin “**Düzeltilme Raporu**” alınması durumunda yazar/yazarlara istenilen düzeltmeler bildirilir. Yazar/yazarların istenilen düzeltmeleri 15 gün içerisinde tamamlayarak göndermesi istenir. Makalenin “**Düzeltilmiş Hali**” hakemlere tekrar gönderilir. “**Kabul Raporu**” alınması durumunda ilk sayıda yayınlanır. İstenilen düzeltmelerin yapılmaması durumunun tespiti de ise makale “**Red**” edilir.

Biçimsel Özellikler

- ❖ Dergiye yayımlanması istenen makaleler MS Word programında yazılarak derginin e-posta adresine Word Dosyası formatında gönderilmelidir.

- ❖ Gönderilen makaleler “Times New Roman” yazı karakteriyle tek satır aralıklı ve iki yana yaslanmış 12 punto ile yazılmalıdır.
- ❖ Makalenin ilk sayfası kapak sayfasıdır. Bu sayfada çalışmanın başlığı 14 Punto koyu büyük harflerle yazılmalı, hizalaması ortadan yapılmalı ve yazının başlığı 12 sözcüğü geçmemelidir.
- ❖ Başlık verildikten sonra yazarın sadece adı (küçük harfle) ve soyadı (büyük harfle) makale metninin sağ üst köşesine 10 punto koyu olarak yazılmalıdır. Soyadından sonra * işareti konularak dipnotta yazar veya yazarlar hakkındaki bilgiler (unvan-kurum ve e-posta) 10 punto italik olarak verilmelidir.
- ❖ Türkçe makalede İngilizce özet yazılmalı, İngilizce, Fransızca, Almanca ve Doğu dilleri makalelerde Türkçe özet yazılmalıdır. Özetler 11 punto ile yazılmalı ve 200 kelimeyi geçmemelidir.
- ❖ Makalelerde konuyu tanımlayan Türkçe ve yabancı dilde 3 ila 7 adet uygun anahtar kelime belirlenmelidir. Anahtar sözcüklerin her biri büyük harfle başlamalıdır ve italik olmalıdır.
- ❖ Yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, özet, ana metin, ekler ve kaynakça dâhil yaklaşık 30 sayfadan fazla olmamalıdır.

Ana Metin

- ❖ Yeni bir sayfadan başlatılacak olan Ana metnin ilk sayfasında makalenin başlığı yer almalıdır. Ana metnin bulunduğu sayfadan itibaren yazar adı, bir sonraki sayfaya ise makale adı dönüşümlü olarak 10 punto karakterinde üst bilgi olarak eklenmelidir.
- ❖ Kaynaktan aynen alınan bilgiler, çift tırnak içinde(".....") gösterilirler. Bu tür alıntılar için, makale metninde kullanılan puntodan daha küçük punto kullanılır. Makaleyi hazırlayanın, kaynaktaki bilginin özünü değil, biçimini değiştirerek yaptığı alıntılar ise, çift tırnak arasına alınmadan gösterilirler. Her iki alıntı türünde de, ilgili kaynağa mutlaka atıf yapılır ve atıfların her birine, bir birini izleyen numaralar verilir.
- ❖ Makalede, kaynaktan aynen aktarılan bilgilerin tamamı verilebileceği gibi, örneğin cümle, paragraf veya sayfalar halindeki bilgilerin sadece belli kısımları da verilebilir. Bu durumda, cümlelerde belli kelimelerin, çeşitli cümlelerin, paragraf ve sayfaların atlanarak verildiğini göstermek üzere, atlanan yerler üç nokta ile belirtilir.
- ❖ Kısaltmalarda, ilk geçtiği yerde tanımlanmalıdır ve ondan sonra tutarlı olarak kullanılmalıdır.

Sayfa Düzenine İlişkin Esaslar

- ❖ Paragraf yazısı, ilk satır 1. 25, paragraflar arası önceki 6 nk, sonra 6 nk, iki yana dayalı, satır aralığı tek olmalıdır. Sayfa düzeni normal, sayfa yapısı üstten 4cm, alttan 4.5 cm, sol 3.5 cm, sağ 3.5 cm, cilt payı 0, üst bilgi 1.25 cm. alt bilgi 3,5 cm olmalıdır. Alt başlıklar kendisinden önce gelen başlıktan 3 karakter içeride olmalıdır.
- ❖ Yazılarda sayfa numarası eklenmemelidir.
- ❖ Tablo ve şekil başlıkları, tablo ve şekillerin üzerinde numaralandırılarak “Times New Roman 10 Punto” olarak yazılmalıdır. Tablo içi yazım karakteri “Times New Roman 9 Punto” olmalıdır. Tablo ve şekiller “resim formatı” olarak hazırlanmalıdır.
- ❖ Metindeki ana başlıklar, büyük harfle ve koyu olarak yazılmalıdır. İkinci düzey başlıklar ise kelimeleri büyük harfle başlamak ve koyu olarak yazılmalıdır.

Referans ve Göndermelere İlişkin Esaslar

- ❖ Kaynaklara yapılan atıflar, dipnotlar yerine eğer metnin içinde parantez arasında yapılacaksa, Parantez içinde sırasıyla yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı: sayfa numarası yer almalıdır. (Şahin, 2010: 200). Birden çok kaynak noktalı virgül ile ayrılmalı, 3 veya daha çok yazar isimli bildirimlerde "vd" kısaltması kullanılmalıdır. Eğer, yazarın aynı yıl içinde yayınlanmış birden fazla eserine atıf yapılıyorsa, yıllar harfler ile farklılaştırılmalıdır. Yapılacak atıf bir internet sitesinden alınmışsa ve atıfın yazarı belli değil ise, parantez içerisindeki ifadeler şu şekilde sıralanmalıdır; internet sitesinin kurumu, erişim yılı. Yabancı dilde yazılan makalelerdeki atıflarda kullanılan bağlaçlar, metin dili ile uyumlu olmalıdır. Kaynağa yapılan atıf dışında, yapılacak açıklamalar, "Notlar" başlığı altında yazının sonunda ayrı bir sayfada verilmelidir.
- ❖ Kaynaklara yapılacak atıflarda dipnot usulü uygulanacak ise, atıfta bulunulan kaynağın tam kimliği verilecektir, atıfta bulunulmamış eserler kaynakçada gösterilemez. Dipnotlarda yayın adları (Kitaplarda kitap adı, makalelerde dergi adı) italik yazılacak, atıflarda alıntı yapılan sayfa numarası mutlaka belirtilecektir. Aynı kaynağa yapılan atıflarda kitaplar için, a.g.e., makaleler için a.g.m., tezler için a.g.t., aynı sayfa için Aynı yer kısaltmaları italik olarak kullanılmalıdır.

Dipnot Yazım Teknikleri:

a. Kitaplar için

aa. Tek yazarlı eserler için:

Yazar adı ve soyadı, eser adı (varsa cilt numarası), (varsa çeviren), yayınevi, yayımlandığı yer ve tarih, sayfa numarası.

Samuel Sullivan Cox; *Bir Amerikan Diplomatının İstanbul Anıları (1885-1887)*, Çev: Gül Çağalı Güven, Türkiye İş Bankası, Kültür Yayınları, İstanbul-2010, s.26.

Cemal Kafadar; *Between Two Worlds. The Construction of the Ottoman State*, University of California Press, Berkeley 1995, p. 93.

ab. İki yazarlı eserler için:

Birinci yazarın adı ve soyadı ve ikinci yazarın adı ve soyadı, eser adı (varsa cilt numarası), (varsa çeviren), yayınevi, yayımlandığı yer ve tarih, sayfa numarası.

Kurt B. Mayer - Walter Buckley, *Class and Society*, Random House, New York 1969, p.123.

ac. Yazarı veya editörü olmayan kitap

Macmillan contemporary dictionary (1988). İstanbul: ABC Yayınevi.

b. Arşiv belgeleri için:

Arşiv adı, Fon adı ve kodu, Dosya numarası yada klasör numarası, Gömlek numarası, varsa belge numarası yada fihrist numarası.

BOA,Y.A.HUS, D:512, G:72, Belge no(lef):3. ATASE, BHK, K:685, A:6-8288, D:5, Fil.

c. Kurum adına hazırlanmış eser:

Kurumun açık adı, eserin adı (italik), basıldığı yer, basım yılı, atıfta bulunulan sayfalar.

T.C. Başbakanlık Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı; *1980-1990 Döneminde Türkiye'de Ekonomik Politika ve Uygulamalar*, Ankara 1991, s.1-7.

d. Makaleler için

Yazar adı ve soyadı, "makale adı" (varsa çeviren), yayımlandığı süreli yayının adı, cilt no (Romen)/sayı, yayımlandığı tarih, sayfa numarası.

Martha B. Olcott; "The Basmachi or Freeman's Revolt in Turkestan 1918-24", *Soviet Studies*, XXXIII/3, Temmuz 1981, s.353.

e. Akademik Tezler

Kaynak bir tez ise; Tez yazarının adı ve soyadı, tezin adı (italik), () içerisinde tezin yapıldığı Enstitü / Üniversite, yeri ve yılı ve sayfası.

Gülay Akgül Yılmaz; *Yeraltı Ekonomisi ve Vergi Kaybı*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul 1996, s.115,

f.Seminer veya Konferans Notları:

Konuşmacının adı ve soyadı, tebliğ konusu (tırnak içerisinde), toplantının adı, toplantı yeri, toplantı tarihi.

Arslan Sonat, “KKFA ve Dış Denge”, *X. Türkiye Maliye Sempozyumu*, Kemer, Antalya, 14-18 Mayıs 1994.

g. Periyodik Bültenler:

Bülteni yayınlayan kurumun adı, yayının adı , yayın tarihi (ay ve yıl olarak), alıntının yapıldığı sayfa numarası.

Devlet Planlama Teşkilatı, *Temel Ekonomik Göstergeler*, Haziran 1994, s. 17.

Sermaye Piyasası Kurulu, *Aylık Bülten*, Haziran 1994, s. 5-7.

h. Meslekî ve Bilimsel Raporlar:

Raporu çıkartan kurumun adı, raporun adı, yayın numarası, alıntı yapılan sayfa numarası.

TÜSİAD, “İstanbul Menkul Kıymetler Borsası / Genel Durum ve Öneriler”, Yayın No: TÜSİAD-T/93, ss. 11-164.

ı. Mevzuat:

Kanun, Kanun Hükmünde Kararname, Bakanlar Kurulu Kararı, Bakanlar Kurulu Kararına Ek Karar, tebliğ, sirkü gibi mevzuata ilişkin bilgiler; resmi gazete tarihi ve sayısı ile ilgili mevzuatın kendi numaraları ve T.C. Resmi Gazete belirtilerek dipnotta yer alacaktır.

6224 Nolu Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu (23.01.1954 tarih, 8615 sayılı *T.C. Resmi Gazete*).

i. Görüşme:

Görüşme yapılan kişinin adı ve soyadı, mülakat tarihi.

Hüseyin Çakır, 17 Eylül 1994 tarihli görüşme.

k. İnternet Kaynağı:

Yazar adı ve soyadı, kaynağın adı, web adresi, erişim tarihi verilmelidir.

John N.Berry , "Educate Library Leaders," **Library Journal**, February 15, 1998 , (Çevrimiçi) <http://www.epnet.com/ehost>, 3 Nisan 2000. veya

Bill Crowley-Bill Brace, "A Choice of Futures: Is It Libraries Versus Information?", (Çevrimiçi) <http://www.epnet.com/ehost>, 30 Mart 2000.

l. Gazeteden Alıntı – Gazete Haberleri:

Gazetenin adı, tarihi ve sayfası

Radikal, 30 Eylül 2004, s.11

m. Poster

Ergin, T., Ergin, H. & Madi, B. (2001, Haziran). *Binicilik sporunun gelişim geriliği olan çocukların gelişimi ve eğitimi üzerindeki etkileri*. Etkileşim ve İşbirliği konulu Uluslar arası Özel Eğitim Konferansı'ndaki poster sunumu, Antalya, Türkiye.

Ergin, T., Ergin, H. & Madi, B. (2001, June). *Effects of horseback riding on the development and education of developmentally delayed children*. Poster session presented at International Conference on Special Education, Antalya, Turkey.

Ekler:

Makalenin ek kısmında, metinle ilgili tablolar, formlar, anket sorularının listeleri, kolay bulunamayacak belgelerin kopyaları, fotoğraf, harita vb. gibi malzemeler bulunur. Bu tür tek bir malzeme için sadece bir ek, birden çok malzeme için de, gerekli görülürse, birden çok ek yer alır. Ekler, birbirinden ayırt edilmesi gerekecek sayıda ise ya büyük Romen veya Arap rakamlarıyla, birbirini izleyecek biçimde numaralanır. Her numaranın karşısına, Ek'in içeriğini belirten bir başlığın konulması önerilir.

Ek'te yer alan bilgiler, başka kaynaklardan aktarıldığı takdirde, bu kaynaklara ilişkin referanslar mutlaka belirtilmelidir.

Belge, Tablo, Şekil ve Grafiklerin Kullanımında Uyulacak Esaslar

1. Ekler (belgeler), yazının sonunda verilecek ve altında belgenin içeriği hakkında kısa bir bilgi ile bilimsel kaynak gösterme ölçütlerine uygun bir şekilde kaynak yer alacaktır.

2. Diğer ekler (Tablo, Şekil ve Grafik) normal yazı dışındaki göstergelerin çok olması durumunda Tablo, Şekil ve grafik için başlıklar; Ek Tablo: 1, Ek Grafik: 3 ve Ek Şekil: 7 gibi yazılmalı, ekler, KAYNAKLAR'dan sonra verilmelidir.

Bu eklere metin içerisinde yapılan atıfların mutlaka Ek Tablo:1, Ek Grafik: 3 veya Ek Şekil: 7 şeklinde yapılmalıdır. Tablo, şekil, grafik ve resim için şayet alıntı yapılmışsa, mutlaka kaynak belirtilmelidir.

Kaynakça Yazımında Uyulacak Esaslar

Yeni bir sayfadan başlayan kaynaklar metin içinde geçen tüm kaynakları içermelidir.

1. Kaynakçada yazar soyadı başta; sonra adı, küçük harflerle yazılacak.
2. Kaynaklar alfabetik sıra ile verilecek.
3. Makalelerde sayfa numaraları tam olarak belirtilecektir.

Makalenin yazımıyla atıflarla ilgili belirtilmeyen diğer konularda bilimsel makale yazım kuralları esas alınmalıdır.



B.E.U.
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ
Telif Hakkı Devir Formu / Copyright Form

[Makale Adı / Article title]

.....
.....
.....

Başlıklı makalenin telif hakkından feragat etmeyi/ettiğimizi, makalenin telif hakkının Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü'ne devredildiğini ve Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Editörlüğü makalenin yayınlanabilmesi konusunda yetkili kıldığını kabul eder ve imza ederiz.

Ayrıca, adı geçen makalenin tüm içeriği konusunda tüm sorumluluk yazar/yazarlara ait olup, makalenin içeriği konusunda doğabilecek sorunlardan Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Editörlüğü sorumlu değildir.

Bütün yazarlar tarafından imzalanması gerekiyor: (Sorumlu yazar/Corresponding author*)

Yazarın Adı ve Soyadı / Author Names İmzası / Signature Tarih / Date

1.....
2.....
3.....
4.....
5.....

NOT: Eksik imza durumunda sorumluluk imzalayan yazarlara aittir. Form doldurulup imzalandıktan sonra online veya e-posta yoluyla gönderilmelidir:

Web : <http://sb.beu.edu.tr/>

E-mail : sbe@beu.edu.tr

BITLİS EREN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ
YAYIN İLKELERİ

Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından "Hakemli Dergi" statüsüne uygun yılda iki sayı olmak üzere yayımlanır. Dergi içeriği, tüm kullanıcılara açık, ücretsiz "açık erişimli" bir dergidir. Kullanıcılar yayımcıdan ve yazar/yazarlardan izin almaksızın, dergideki makaleleri tam metin olarak okuyabilir, indirebilir, dağıtabilir, makalelerin çıktısını alabilir ve kaynak göstererek makalelere bağlantı verebilir.

Bu dergide yayımlanan makalelerin ilim ve dil yönünden sorumluluğu yazarlarına aittir. Fikirlerden Enstitümüz ve Üniversitemiz sorumlu tutulamaz. Makalelerde belirtilen görüşler, Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisinin görüşünü yansıtmaz. Dergide yayımlanan makalelerin tüm yayın hakları Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisine aittir. Makalesi dergimizde yayımlanmış olan yazarlar makalenin Özet kısmının veya tamamının PDF olarak dijital ortamda yayımlanmasını kabul etmiş sayılırlar.

Dergi yazım kurallarına uymayan makaleler değerlendirmeye alınmaz. Basılmama kararı verilen yazılar varsa hakem raporuyla birlikte yazarına iade edilir. Yayın için kabul edilen yazıların yayın hakkı, yayımlanan yazılarında her türlü telif hakları dergiye aittir. Yazara herhangi bir telif hakkı ödenmez.

Yazışma Adresi/ Correspondence Address

BEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Bitlis Eren Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
13000, Merkez, Bitlis/ TÜRKİYE
Tel: 0 (434) 222 0072
Fax: 0 (434) 222 0101

sbedergi@beu.edu.tr

<http://sb.beu.edu.tr>