

BİLGİ, 21 [2]

Sosyal Bilimler Dergisi [Journal of Social Sciences]

2019 Kış, Cilt 21, Sayı 2 [2019 Winter, Volume 21, Number 2]

ISSN: 1302-1761

Cemal **İyem**, Fatma Zehra **Yıldız** ve Derya Gül **Öztürk** ▪ İbn

Haldun'un Emek Anlayışı: Marx ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme
Ömer **Karaoğlu** ▪ II. Meşrutiyet Yıllarında Bir Girişim: Ticaret ve
Nafia Memurini Teavün ve İktisad Şirketi

Sevgi **Dönmez-Maç**, Semih **Okutan**, Onur **Metin** ve Şule **Aydın-**

Turan ▪ Evolution of Traditional Philanthropy to Corporate
Social Responsibility: The Overview of the Context and Practices
in Turkey

Tunahan **Değirmenci** ve Veysel **İnal** ▪ Çevre Koruma

Harcamalarının Çevre Kirliliği Üzerindeki Etkisi: Seçilmiş
OECD Ülkeleri Analizi

Elvan **Okutan** ve Büşra **Yılmaz** ▪ Kamuda Performans Yönetimi
ve Performans Değerlemesinin Yansıması: Mersin Büyükşehir
Belediyesi Örneği

Tuncay **Yılmaz** ve Zeynep **Sözcan** ▪ Ödül Yönetimi: İşletmeler
Açısından Değeri ve Önemi

Harun **Kılıçaslan** ve Hakan **Yavuz** ▪ PISA Sonuçları ile Türkiye'de
Eğitim Harcamaları İlişkisi

Abdurrahman **Benli**, Emel İslamoğlu ve Medine **Ateş-Torun** ▪

Turizm Sektöründe Çalışan Yabancılar: Antalya İli Üzerine Nitel
Bir Araştırma

Sinem **Yıldırım** ve Hilal **Erdoğan** ▪ Suriyelilere Bakış Açısının

Toplumsal Uzaklık Bağlamında İncelenmesi: Sakarya İli Örneği

M. Çağlar **Özdemir** ve Ahsen Meryem **Salt** ▪ Esnaf Kültüründeki
Değişim: Sakarya Esnafları Üzerine Bir Araştırma

Bilgi, 21 [2] • ISSN: 1302-1761

Sosyal Bilimler Dergisi [Journal of Social Sciences]

2019 Kış, Cilt 21, Sayı 2 [2019 Winter, Volume 21, Number 2]

Sahibi / Owner

Değişim Yayınları

Sorumlu Yazışleri Müdürü / Managing Editor

Demir Can Dilek

Editörler Kurulu / Editorial Board

▪ **Editörler / Editors**

M. Kemal Aydın ve Engin Yıldırım

▪ **Yardımcı Editörler / Assistant Editors**

*Mehmet Zeki Ak, Cihan Selek Öz, Kıvanç Aydınlar,
Mücahit Aydın*

▪ **Editörler Kurulu Üyeleri / Members of Editorial Board**

*Gencer Özcan [İstanbul Bilgi Üniversitesi], Şener Aktürk [Koç
Üniversitesi], Nebi Miş [Sakarya Üniversitesi], Fatma Yurttaş Öz-
can [Sakarya Üniversitesi], John McSweeney [The University of
Manchester], Suna Gülfer İhlamur Öner [Marmara Üniversitesi],
Ünsal Ozan Kahraman [Sakarya Üniversitesi], Eyüp Ensar Çak-
mak [Sakarya Üniversitesi], İbrahim Efe [Lancaster University]*

▪ **Yayın Koordinatörü / Managing Coordinator**

Yeşim Dalkılıç

Bilgi, 21 [2] ▪ ISSN: 1302-1761

Sosyal Bilimler Dergisi [Journal of Social Sciences]

2019 Kış, Cilt 21, Sayı 2 [2019 Winter, Volume 21, Number 2]

- Yılda iki kez yayınlanan *Bilgi*, hakemli bir dergidir.
- *Bilgi* is a peer-reviewed journal, published bi-annually.

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

▪ The articles and papers published in the journal may be quoted provided that the source indicated. All the responsibility of the articles and papers belongs to author(s).

Taranan Endeksler / Indexed by

- EBSCO
- Pro Quest Political Science
- ASOS Index
- Index İslamicus

Yazışma Adresi / Contact

1. Değişim Yayınları, Çatalçeşme Sokak, 52 / 2 Cağaloğlu / İstanbul. Telefon: 90 (212) 514 29 71-72 ▪ Fax: 90 (212) 514 42 31

2. Değişim Yayınları, PTT Sokak 15 (54040) Adapazarı / Sakarya. Telefon: 90 (264) 278 5639 ▪ Fax: 90 (264) 278 5299

Uluslararası Danışma Kurulu

[International Advisory Board]

- Hamza **Al** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Sevda **Alankuş** [Kadir Has Üniversitesi] ▪ Atilla **Arkan** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Muhittin **Ataman** [Yıldırım Beyazıt Üniversitesi] ▪ Ayhan **Aytaç** [Trakya Üniversitesi] ▪ Mehmet **Barca** [Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi] ▪ Jürgen **Bel-lers** [Universitaet Siegen] ▪ Arif **Bilgin** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Vey-sel **Bozkurt** [İstanbul Üniversitesi] ▪ Esra **Dil** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Michael **Dillon** [Lancaster University] ▪ B. **Duran** [İstanbul İbni Haldun Üniversitesi] ▪ Ümit **Ekin** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Tuba Çevik **Ergin** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Bedri **Gencer** [Yıldız Teknik Üniversitesi] ▪ İrfan **Haşlak** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Mustafa **Hatipler** [Trakya Üniversitesi] ▪ İsmail **Hira** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Kemal **İnat** [Sa-karya Üniversitesi] ▪ Ahmet **İnsel** [Galatasaray Üniversitesi] ▪ Tim **Ja-coby** [The University of Manchester] ▪ Aristotle **Kallis** [Keele Univer-sity] ▪ Osman **Karamustafa** [Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi] ▪ Tuncay **Kardaş** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Özgür **Kayalca** [İstanbul Teknik Üniversitesi] ▪ Aziz **Kutlar** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Ahmet **Makal** [Ankara Üniversitesi] ▪ Nicholas **Onuf** [Florida International University] ▪ M. **Porsche-Ludwig** [National Dong-Hwa University] ▪ Şükrü **Özen** [İzmir Ekonomi Üniversitesi] ▪ Esat **Pınarbaşı** [Balıke-sir Üniversitesi] ▪ Hakan **Poyraz** [Mimar Sinan Üniversitesi] ▪ Nuray Yılmaz **Sert** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Köksal **Şahin** [Sakarya Üniversi-tesi] ▪ Erol **Taymaz** [Ortadoğu Teknik Üniversitesi] ▪ Turan **Yıldırım** [Marmara Üniversitesi] ▪ Ensar **Yılmaz** [Yıldız Teknik Üniversitesi] ▪ F. **Yılmaz** [Uludağ Üniversitesi] ▪ B. **Zengin** [Sakarya Üniversitesi]

B u S a y ı n ı n H a k e m l e r i [Alfabetik]

- Dr. Öğretim Üyesi O. K **Acar** [Süleyman Demirel Üniversitesi]
- Dr. Öğretim Üyesi Şevket Kamil **Akar** [İstanbul Üniversitesi]
- Doç. Dr. Doç. Dr. Hasret **Aktaş** [Selçuk Üniversitesi] ▪ Doç. Dr. Adnan **Altun** [Abant İzzet Baysal Üniversitesi] ▪ Prof. Dr. M. Kemal **Aydın** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Doç. Dr. Özlem **Balaban** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Doç. Dr. Abdurrahman **Benli** [Sakarya Üniversitesi]
- Prof. Dr. Serkan **Berk** [İnönü Üniversitesi] ▪ Doç. Dr. Erdem **Cam** [Ankara Üniversitesi] ▪ Doç. Dr. Ekrem **Erdoğan** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Prof. Dr. Temel **Gürdal** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Prof. Dr. Selim **İnançlı** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Dr. Öğretim Üyesi Ozan **Kahraman** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Doç. Dr. Zeynel Abidin **Kılıç** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Dr. Öğretim Üyesi Harun **Kılıçaslan** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Doç. Dr. Emel **Okur-Berberoğlu** [Mersin Üniversitesi] ▪ Doç. Dr. Çağlar **Özdemir** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Dr. Öğretim Üyesi Emrah **Özsoy** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Doç. Dr. Mustafa **Öztürk** [Süleyman Demirel Üniversitesi] ▪ Dr. Öğretim Üyesi Esat **Pınarbaşı** [Balıkesir Üniversitesi] ▪ Dr. Öğretim Üyesi Mehlika **Saraç** [Uludağ Üniversitesi] ▪ Dr. Öğretim Üyesi Doğa Başar **Sarıpek** [Kocaeli Üniversitesi] ▪ Doç. Dr. Cihan **Selek-Öz** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Dr. Öğretim Üyesi Serdar **Serdaroğlu** [İstanbul Üniversitesi] ▪ Doç. Dr. Köksal **Şahin** [Sakarya Üniversitesi] ▪ Doç. Dr. Özgür **Topkaya** [Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi] ▪ Prof. Dr. Yücel **Uyanık** [Hacı Bayram Veli Üniversitesi] ▪ Doç. Dr. Bora **Yenihan** [Kocaeli Üniversitesi]
- Dr. Öğretim Üyesi Semiray **Yücebaş** [Gaziantep Üniversitesi]

Cemal **İyem**, Fatma Zehra **Yıldız** ve Derya Gül **Öztürk** • İbn Haldun'un Emek Anlayışı: Marx ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme [167-186]

Ömer **Karaoğlu** • II. Meşrutiyet Yıllarında Bir Girişim: Ticaret ve Nafia Memurini Teavün ve İktisad Şirketi [187-209]

Sevgi **Dönmez-Maç**, Semih **Okutan**, Onur **Metin** ve Şule **Aydın-Turan** • Evolution of Traditional Philanthropy to Corporate Social Responsibility: The Overview of the Context and Practices in Turkey [210-231]

Tunahan **Değirmenci** ve Veysel **İnal** • Çevre Koruma Harcamalarının Çevre Kirliliği Üzerindeki Etkisi: Seçilmiş OECD Ülkeleri Analizi [232-250]

Elvan **Okutan** ve Büşra **Yılmaz** • Kamuda Performans Yönetimi ve Performans Değerlemesinin Yansıması: Mersin Büyükşehir Belediyesi Örneği [251-270]

Tuncay **Yılmaz** ve Zeynep **Sözcan** • Ödül Yönetimi: İşletmeler Açısından Değeri ve Önemi [271-295]

Harun **Kılıçaslan** ve Hakan **Yavuz** • PISA Sonuçları ile Türkiye'de Eğitim Harcamaları İlişkisi [296-319]

Abdurrahman **Benli**, Emel **İslamoğlu** ve Medine **Ateş-Torun** • Turizm Sektöründe Çalışan Yabancılar: Antalya İli Üzerine Nitel Bir Araştırma [320-342]

Sinem **Yıldırımaltı** ve Hilal **Erdoğan** • Suriyelilere Bakış Açısının Toplumsal Uzaklık Bağlamında İncelenmesi: Sakarya İli Örneği [343-363]

M. Çağlar **Özdemir** ve Ahsen Meryem **Salt** • Esnaf Kültüründeki Değişim: Sakarya Esnafları Üzerine Bir Araştırma [364-398]

İbn Haldun'un Emek Anlayışı: Marx ile Karşılaştırmalı bir İnceleme

Cemal İyem¹

Fatma Zehra Yıldız²

Derya Gül Öztürk³

Özet: Sosyoloji, iktisat, felsefe gibi farklı disiplinlere ilham kaynağı olan 14. yüzyıl düşünürü İbn Haldun'un emek anlayışı, alana önemli katkılar sunmaktadır. Marx'la birlikte sistematik hale gelen pek çok emek söyleminin yüzyıllarca önce İbn Haldun tarafından *Mukaddime*'de incelenmesi araştırma probleminin oluşmasında önem taşımaktadır. Araştırmanın ana amacı, İbn Haldun ve Marx'ın emek anlayışlarını karşılaştırmalı olarak incelemektir. Ana problem, "İbn Haldun ve Marx'ın emek anlayışlarında ne tür farklılıklar / benzerlikler bulunmaktadır" ifadesidir. Emek tartışmalarına farklı bir bakış açısı getiren bu çalışmada, nitel bir yaklaşım benimsenerek *Mukaddime* adlı eser derinlemesine incelenmiş, emeğe ilişkin verilerden kod listesi oluşturulmuştur. Elde edilen veriler içerik analiziyle değerlendirilerek Marx ve İbn Haldun'un emek anlayışları karşılaştırmalı olarak sunulmuştur. Araştırmanın sonucuna göre İbn Haldun ve Marx'ın işbölümünde farklı anlayışlara sahip oldukları, işçi ücretlerine yaklaşımlarının

1. Doç. Dr., Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü.

2. Araştırma Görevlisi, Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü.

3. Araştırma Görevlisi, Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü.

farklılaştığı, emeğin servetin kaynağı olarak görülmesi bakımından emek değer kuramında benzer görüşlere sahip oldukları, çalışmaya farklı anlamlar yükledikleri ve yabancılaşmayı baskıyla ilişkilendirdikleri belirlenmiştir. İbn Haldun ibadete dönüşen emeği vurgularken Marx yabancılaşmış emeği vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İbn Haldun, Marx, Emek, Çalışma, Mukaddime.

Giriş

“İnsan nesebinden ziyade alışkanlıklarının çocuğudur.”

İbn Haldun, sosyoloji biliminin kurucusu olarak bilinen, 14. yüzyıldan günümüze uzanan ilmiyle bilim dünyasına ilham kaynağı olan bir düşündürüdür. Modern iktisatçılar tarafından yeniden keşfedilen önemli iktisat kuramları ve günümüz sosyoloji disiplinin de temellerini oluşturan “Mukaddime” adlı eseriyle “umran ilimi” adını verdiği yeni bir alanı da keşfetmiştir (Boulakia, 1971). 27 Mayıs 1332 tarihinde Tunus’ta doğan İbn Haldun’un ünü sınırları aşmış, eserleri pek çok dile çevrilmiştir. Eserlerinde Eflatun ve Aristo gibi düşünürlerin adlarına rastlanmaktadır ancak İbn Haldun’un herhangi bir yazardan etkilendiğini söylemek zordur. İnsanları bir arada tutan bağları emek değer teorisine de dayandıran İbn Haldun, farklı bilim dallarını eleştirel bir dille incelemekte, gözlem metoduna dayandırdığı pek çok sosyal problemi bilimsel olarak açıklamaktadır (Gürkan, 1967: 223-225).

Bu çalışmada, İbn Haldun’un “emeğe” dair görüşleri *Mukaddime* adlı esere dayandırılarak incelenmektedir. Çalışmanın kuramsal çerçeve kısmında, Marx’ın emek anlayışı ve farklı dönemlerde çalışmaya verilen anlamlar ifade edilmektedir. Araştırma kısmında ise amaç, önem ve yöntem hakkında bilgi verilerek bulgular değerlendirilmektedir. Bu anlamda sosyoloji, iktisat gibi pek çok bilim dalına ilişkin bilgilerin yer aldığı Mukaddime adlı eserdeki emek konusu içerik analizi

yapılarak belli temalarla sunulmaktadır. İbn Haldun ve Marx'ın emek anlayışı karşılaştırmalı olarak derinlemesine açıklanmaktadır.

2. Kuramsal Çerçeve

Hakikaten insan, kendi sarf ettiği emekten başka hiçbir şeye sahip değildir ve muhakkak sarf ettiği bu emek ileride görülecek, sonra ona tastamam karşılığı verilecektir.

Kur'an-ı Kerim (53: 39, 40, 41).

Emeğin değerinin, çalışmanın anlamının ve çalışma eyleminin tarih boyunca kültürlere, çağlara göre farklı yorumlandığı görülmektedir. İslam dininde çalışma, insanın geçimini sağlamak için maddi bir zorunluluk olmasının yanında aynı zamanda dini bir görev olarak anlam bulmaktadır. Hz. Âdem'in cennette eşiyle çalışma ve zahmet çekme olmaksızın huzur içinde yaşaması ancak günah işlemesinden dolayı cennetten kovulması geçimini sağlamak için çalışmak, yorulmak zorunda kalmasıyla sonuçlanmaktadır. İnsanın geçimini sağlamak için çalışmak zorunda olması bir ceza olarak görülmemektedir çünkü insan zorluklarla başa çıkabilecek niteliklerle yaratılmıştır. İslam dininde, her türlü kazanç yolu kabul edilmekte birlikte en hayırlı kazanç yolu “el emeği” olarak görülmektedir. Gazali bu anlamda, “Kulun yediğinin en helali zanaatkârın, hakka riayet etmek şartıyla, el emeğinden olan kazancıdır” ifadesinde bulunmaktadır (Kozak, 1999: 85).

Yahudi ve Hıristiyan düşüncesinde, Hz. Âdem'e Yaratıcı'nın “Toprak senin yüzünden lanetlendi; yaşam boyu emek vermeden yiyecek bulamayacaksın” ifadesindeki alın teri dökerek zorlu çalışma, insanın kusurlarından dolayı bir ceza olarak görülmektedir. Ortaçağ Hıristiyan kilisesine göre sıkı çalışma, günahlardan arınmanın bir yolu olarak anlamlandırılmaktadır (Budd, 2011: 51). Sıkı çalışma ile ilgili bu düşünce, Protestan çalışma etiği, yüzyıllarca boyunca Batı toplumunda kabul görmektedir (Strangleman ve Warren, 2015: 2). İncil'in çalışmaya ilişkin öğretileri Benedictusçu manastır kurallarında da kendine yer bulmaktadır: “Aylaklık ruhun düşmanıdır. Bu yüzden tarikat üyeleri

belirli zamanlarda el işleriyle, diğer zamanlarda ise kutsal okumalarla meşgul olmalıdır”. İslam’da aylıklığa karşı çalışmanın önemi telkin edildiği gibi Roma Katolik kilisesinde de miskinlik yedi büyük günah-tan biri olarak tanımlanmaktadır. Görüldüğü gibi çalışmaya hem bir lanet olarak hem de nimet olarak yaklaşılmaktadır (Budd, 2016: 53).

Klasik Yunan’da ise çalışma, küçümsenen bir eylem olarak karşımıza çıkmaktadır. Özgürlüğün karşısında çalışma bir zorunluluktur ve özü gereği kölece olan aşağılayıcı işlerdir. Bu inanışa göre, kölelik var olmalıdır ki diğerleri insanlıklarını yerine getirebilsinler (Meda, 2012: 42). Yine Klasik Yunan düşüncesinde, münasip işler ve münasip olmayan işler şeklinde bir ayırmadan söz edilebilmektedir. Günümüzün ücretli ve maaşlı işçileri şeklinde tanımlanabilecek başkaları için çalışan bireyler, köle olarak görülerek özgür olmadıkları kabul edilmektedir (Budd, 2016: 56).

Adam Smith’in “Ulusların Zenginliğinin Nedenleri Üzerine Araştırma” adlı eseriyle 1776’lı yıllarda çalışma ‘doğru olarak örgütlenmiş insan emeğinin misliyle değer oluşturma yeteneği’ olarak yeni bir anlam kazanmaktadır. Emek, zenginliğin büyüme etkeni olmasının yanında aynı zamanda üretimin de bir parçasıdır (Meda, 2012: 61-67).

Emeğin farklı dönemlerde ve toplumlarda toplumsallaşma süreci olarak anlamlandırıldığı görülmektedir. İbn Haldun, insanların bir araya gelerek iş bölümü yapmalarını emeğin değeri olarak nitelendirirken (2017: 764-765), Smith emeğin toplumsal mekanizmanın temelinde olduğunu ve bolluğun sürmesinin bir aracı olduğunu ifade etmektedir. Marx ise, toplumsallığı öteki için gerçekleştirilen çalışma olarak değerlendirmektedir. Gerçek çalışma, yabancılaşmış bir çalışmadır: emek gönüllü bir faaliyet değil bir araçtır sadece (Meda, 2012: 107). Yabancılaşma, araçların amaç haline gelmesi, bireyin araçların oluşturduğu daireye sıkışarak hiçleşme duygusuna kapılmasıdır (Kozak, 1999: 101).

Felsefede yabancılaşma, şeylerin, nesnelerin bilince uzak ve ilgisiz görünmesi, önceden ilgi duyulan şeylere karşı kayıtsız kalma, tiksinti

duyma anlamlarına gelmektedir. Psikiyatride normalden sapma olarak tanımlanan yabancılaşma, sosyolojide kişinin kendine ve topluma duyduğu yabancılık hissini ifade etmektedir. Marx'a göre yabancılaşmanın dört ayrı görünümü bulunmaktadır. İlk olarak, işçi kendi ürünü üzerinde hiçbir kontrole sahip olmadığı için emeğine yabancılaşmaktadır. İkinci olarak, üretim eylemine yabancılaşma: çalışma tatmin sağlamayan yabancı bir faaliyet haline gelmesi. Üçüncü olarak, insan kendi doğasına yabancılaşır. Son olarak, insan ilişkilerinin pazar ilişkilerine dönmesiyle birlikte başka insanlara yabancılaşma yaşanmaktadır (Cevizci, 1999: 906-907).

Kapitalist çalışmanın insanın doğasına aykırı olduğunu vurgulayan Marx, çalışmayı “insanın kendine yenilmesi” olarak anlamlandırmaktadır. Yine işçinin, “kendi etkinliği ona özgür olmayan bir etkinlik olarak görünüyorsa, o zaman bu etkinliğe, başka birinin hizmetindeyken, başka birinin baskısı, zoru ve boyunduruğu altındayken yaptığı etkinlik gözüyle bakıyor demektir” (Ollman, 2015: 224-226).

Emeğin kendine başkalaşmasının elbette çeşitli sebepleri bulunmaktadır: çalışma insanın dışında bir eylemdir. İşçi çalışırken mutsuzdur, çalışması gönüllü değil zorlamadır. Dışsal emek diye ifade edilen insanı kendine yabancılaştıran emek, kendini kurban etme, işçinin çalışırken kendine değil bir başkasına ait olmasıyla açıklanmaktadır (Marx, 2016: 75-78).

Sanayi Devrimi'nden sonra yoğunluk kazanan yabancılaşma, temelleri insanlık tarihi kadar eskilere dayanan bir olgudur. Makinleşmeyle birlikte gündeme gelen monoton, tekrara dayalı çalışma koşullarına yönelik eleştiriler bu yoğun yabancılaşma söylemini açıklamaktadır. Çok önceleri İbn Haldun, Gazali gibi İslam düşünürlerinin de yabancılaşma olgusuyla ilgili ifadeleri bulunmaktadır. İslam'da çalışma, kazanma ile ilgili konularda altı çizilen “niyyet” unuru, yabancılaşma durumunun açıklanmasında da önem arz etmektedir. İslam, insanların kul olma bilincinin kendilerine yükledikleri onur, görev ve sorumlulukla eğitilmesi konusu üzerinde durmaktadır.

İnsan üretimde, tüketimde, dinlenmede kısacası hayatının her anında bu bilinçle hareket etmelidir. O işi yaparken taşıdığı niyyet genel hayat felsefesiyle uyumlu olan insan yabancılaştırmadan uzak demektir. Marx'ın düşünce yapısından farklı olarak İslami anlayışta insan, emeğinden ziyade “ibadete dönüşen emeği” ile yücelmektedir (Kozak, 1999: 103-104, 109).

Marx'a göre, işçi ekonomik değer taşıyan tek şey olarak emeğini satmakta ve bunun karşılığında belli bir ücret almaktadır. Burada altı çizilmesi gereken nokta, işçiye ödenen ücretin onun ürettiği malın değerinden çok daha az olmasıdır. Artı değer olarak tanımlanan kurum, işçinin ürettiği malın değeriyle aldığı ücret arasındaki farka odaklanmaktadır. Zenginliğin kaynağı işçidir ancak işçi ürettiği zenginliğin karşılığını alamamakta, üretilen artı değer sermaye sahiplerine kar olarak geri dönmektedir (Cevizci, 1999: 576-577). “Hayat çalışmak için bir fırsat olacağı yerde, çalışmak hayatta kalmak için bir araç olmuştur” (Ollman, 2012: 243).

Modern toplum düzeninde, tek başına ihtiyaçlarını giderme imkânı olmayan insanların, başkalarıyla bazı ilişkiler kurarak iş birliği ve işbölümü yapması gerekmektedir. Bu nedenle insanlar bilinç ve irade sahibi olarak güven ve refah içinde mutlu bir şekilde yaşamak, maddi ve manevi varlıklarını geliştirmek için toplumsal yaşam biçimlerini ve kültürü oluşturmuşlardır. Biyo-kültürel ve sosyal bir varlık olan insanlar, aralarında çeşitli ve sayısız ilişkileri barındıran toplumsal yaşam içerisinde belli grupların üyesi olarak yaşamak zorundadır. İnsanlar, üyeleri arasında ortak amaçlar, çıkarlar ve bunları gerçekleştirme çabalarının bulunduğu bir ailenin, bir arkadaş grubunun, bir derneğin, işyerinde bir çalışma grubunun bir parçası olarak yaşamlarını sürdürmektedir (Genç, 1991: 48).

İnsanın üretici etkinliğinin temasta bulunduğu her şey üzerinde bir etkisi olduğundan iş bölümü nedeniyle insanın çalışması dönüşümüne uğramaktadır. İnsani bir etkinlik olan iş bölümü ne kadar gelişirse bireye düşen iş de o kadar azalmakta ve yabancılaştırma da o oranda ek-

siksiz formuna yaklaşmaktadır. Bu çerçevede iş bölümünü yabancılaşma bağlamında ele alan Marx, iş bölümünün gündeme geldiği ilk dönemlerde bile insan tarafından kontrol edileceği yerde insanı nasıl köleleştirdiğinden ve insan eyleminin kendine karşı nasıl yabancı güç olabileceğinden söz etmektedir. Adeta insanlık dışı bir efendi gibi insanların üzerinde yükselen iş bölümü insanın üretici yaşamının örgütlendiği tarafsız ve kontrolü dışında bulunan bir sömürü aracı olarak görülmektedir (Ollman, 2012: 253-257).

Marx'ın perspektifinden insan olmanın temel bir özelliği olarak tanımlanan çalışma, bireysel veya grup olarak insanları fiziksel ve sosyal dünyada konumlandırarak kim olduklarını da tanımlamaktadır. Çalışma, insan için bir gereksinimin doyurulması değil çalışmanın hariçindeki ihtiyaçların doyurulmasının bir aracıdır (Ollman, 2012: 222). Çalışma kavramı insan için dışsal bir olgu olup insanın özüne uygun değildir. Çalışma insanlar tarafından doğrudan mal, hizmet ve boş zaman üreten ya da bunları elde etmek için sağladığı gelir nedeniyle kabul edilebilir görülmektedir. (Warren ve Strangleman, 2015: 2-47).

3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın ana amacı, İbn Haldun ve Marx'ın emek anlayışlarını karşılaştırmalı olarak incelemektir. Ana problemi ise "İbn Haldun ve Marx'ın emek anlayışlarında ne tür farklılıklar / benzerlikler bulunmaktadır" ifadesidir. İslami anlayışa sahip 14. yüzyıl düşünürü İbn Haldun'un gözlemci bir metotla kaleme aldığı *Mukaddime* adlı eserde dönemin emek ve çalışma hayatıyla ilgili pek çok bilgi yer almaktadır. Marx'la birlikte sistematik hale gelen pek çok emek söyleminin yüzyıllarca önce İbn Haldun tarafından *Mukaddime* adlı eserde incelenmesi araştırma probleminin oluşmasında önem taşımaktadır. Emek tartışmalarına farklı bir bakış açısı getireceği düşünüldüğünden böyle bir araştırmanın yapılması gerekli görülmektedir. İbn Haldun'un emeğe ilişkin görüşlerinin ortaya çıkarılması bakımında da araştırma özgün bir değer taşımaktadır.

4. Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırma, kuramsal temelleri sosyoloji ve felsefe disiplinlerine dayanması bakımından bu araştırmanın ruhuna uygun görünmektedir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak ikincil veriler kullanılarak doküman incelemesi yapılmıştır. Dönemlerinin önemli araştırmacılarından olan İbni Haldun ve Marx emek olgusuna eleştirel bir bakış açısı getirmelerinden dolayı ele alınmıştır. Mukaddime adlı eser derinlemesine incelenerek emeğe ilişkin verilerden kod listesi oluşturulmuştur. Elde edilen veriler içerik analiziyle değerlendirilmiştir. İçerik analizi, anlamları tespit etmek amacıyla verilerin sistematik olarak incelenmesi ve belli temalar altında sınıflandırma sürecidir (Berg ve Lune, 2015: 380). Araştırmanın temaları şu şekilde belirlenmiştir: (a) İşbölümü ve emek. (b) Pahalılık ve işçi ücretleri. (c) Emek-değer kuramı. (d) Emek ve Rızk: Çalışmanın Kutsallığı (e) Yabancılaşma

5. Araştırmanın Bulguları

İbn Haldun'un emeğe dair söylemleri içerik analiziyle değerlendirilerek aşağıdaki temalarla ifade edilmiştir.

Tema 1. İşbölümü ve Emek

“Kuşlar, taneler toplayarak götürebilecekleri yerlere inerler; cömertlerin evlerinin etrafın üşüşürler.”

İbn Haldun, insanın tabiatı icabı sosyal bir varlık olduğunu ifade ederken aslında insanların neden bir arada yaşamak ve birlikte başarmak zorunda olduklarına dikkat çekmektedir (2017: 125). El ve fikir, insana üstünlük atfeden özellikler olsa da Mukaddimedede insanın diğerlerine muhtaç olduğu vurgusu ön plana çıkmaktadır. İnsanı insan yapan özelliklerden belki de en önemlisi ilim ve sanat uğraşısıdır. İnsanın bir diğer ayırt edici özelliği ise hüküm ve iradede üstünlük sahibi olan bir başkasına olan ihtiyacıdır. Bu temayla ilişkilendirilebilecek bir diğer üstünlük vasfıysa insanların cemiyetler halinde yaşayarak sosyal bir

çevreyi meydana getirmesidir. İbn Haldun, bu noktada “yardımlaşma” olgusunun altını çizmektedir (2017: 120-127).

Refah ve bolluk, insanların bir araya gelerek iş bölümü yapmalarına bağlı olarak artan bir emek değeri olarak görülmektedir. Tek bir kişi, geçinme ihtiyaçlarını temin etme konusunda başkalarının yardımına gereksinim duymaktadır. İbn Haldun, bir kişinin kendi başına buğday istihsal edemeyeceğini (üretmek), ancak gruplar halinde çalışılırsa servet elde edileceğini ifade ederek iş bölümüne atıf yapmaktadır (2017: 764-765).

Tablo 1. İşbölümü ve Emek Temasına İlişkin Bulgular

O cemiyete mensup olanlardan bir kitlenin birbirine yardım etmek istihsal ettiği maddeler, o kitlenin kendi ihtiyacı derecesinden kat-kat fazla olur.	İnsanlar bir araya gelerek artı emek oluşturmakta ve bu da servetin kazanılmasını sağlamaktadır.
...cemiyet fertlerinin bir araya toplanarak istihsal ettiği ürünler, istihsal etmek üzere çalışanların ihtiyaçlarından fazladır.	
Kendi ihtiyaçlarından fazlasını elde etmek üzere harcadıkları emeklerinin mahsulünü, diğer bölgelerin halkı kıymetini ödeyerek satın alır ve bölgelerine götürürler. Bu yolla emekleriyle bu maddeleri istihsal edenler servet kazanırlar.	
Emeğin artmasıyla bunun kıymeti olan servet, o cemiyette çoğalır.	

Kaynak: İbn Haldun, 2017: 765-766.

Şehirlerin refah seviyelerinin değişim gösterdiğini ve kuşların bile daha zengin evlerin etrafına konmasını, bir şairin tasviriyle açıklamaktadır (2017: 768).

Değerlendirme: İnsanların bir araya gelerek yaptıkları üretim, ihti-

yaçlarından daha fazlasını vererek artı emek oluşturmaktadır. Ürettiklerinin fazlasını, refah hayatın alışkanlıklarına ve diğer bölgelerdeki insanlara temin ederek harcamaktadırlar. Emeğin değeri kazançtır ve bu nedenle emeğin artması servetin çoğalması anlamına gelmektedir. Çalışma hayatındaki hareketlilik sanata da yansımakta ve böylece refah seviyesi artmaktadır (2017: 764-765).

İşbölümü ⇒ Emeğin Artması ⇒ Servetin Kazanılması ⇒ Refah

İbni Haldun'un perspektifinden farklı olarak A. Smith gibi politik ekonomi geleneğini takip eden Marx işbölümünü yabancılaşma çerçevesinde iktisadi bir dışavurum olarak değerlendirmekte ve işbölümünü emeğin toplumsal özlüğü şeklinde ifade etmektedir (Marx, 2015: 198). Marx'a göre bir taraftan emek ve sermaye diğer taraftan mülkiyetin farklı formları arasındaki bölünmeyi ima eden işbölümünün gelişimi gereksinimler, doğal yatkinlar veya rastlantılar ile olurken gerçek iş bölümü ancak zihinsel ve maddi emek ayrışmasının yaşanmasının ardından gerçekleşmektedir. İşbölümünün bireyin insanlığını feci bir şekilde tahrip ettiği görüşüne sahip olan Marx, bu durumu Kapital'in ilk cildinde şu şekilde ifade etmektedir:

İşbölümü üretken bir yeteneğin, dünyası pahasına maharetlerini zorlayarak işçiyi sakat bir ucubeye dönüştürür... Üretimdeki zekâ bir yönde genişler çünkü bu iş bölümü bu zekânın öteki birçok boyutunu yok eder.

Marx anlayışındaki iş bölümü; emek, üretim veya işin teknik bir bağlamda bölümlere ayrılması ya da farklılaşması halinde gündeme gelmektedir. Marx'a göre iş bölümü kavramının ilk biçimlenmesi aile içinde kadın ve erkek arasında gerçekleşmiştir. Büyük miktarda üretimin gerçekleşmesini sağlayan iş bölümü toplumda oluşturduğu güç farklılıkları dolayısıyla mülkiyetin doğmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte Marx işgörenin gösterdiği çabanın işbölümü vasıtasıyla mala veya paraya dönüştüğünü ifade etmektedir (Palabıyık, 2012: 272-278).

Tema 2. Pahalılık ve İşçi Ücretleri

Mukaddime'de iktisat bilimine dair o zamana kadar keşfedilmeyen pek çok bilgi gözlemci bir metoda dayandırılarak açıklanmaktadır. İş bölümü yapılarak oluşturulan artı emeğin kazancı artırdığı böylelikle şehir halkına refah getirdiği yukarıda ifade edilmişti. Refah seviyesi artan halk genel ihtiyaçların dışında üretimi az olan ürünleri talep etmekte, bu durumda o ürünlerin fiyatlarının yükselmesine sebep olmaktadır. Yaşam koşulları iyileşen bölgelerde üretilen bu özel ürünlere olan talep pahalılığa yol açmakta, sonuç olarak işçi ücretleri üzerinde etki yapmaktadır.

Tablo 2. Pahalılık ve İşçi Ücretleri Temasına İlişkin Bulgular

...şehir çok bayındır ve istihsal derecesi yüksek olduğu için, şehirde refah hüküm sürdüğünden, bu gibi maddelere ve işçiye olan ihtiyacın büyük nispette olmasıdır.	Talebin fazla olduğu ürünlerin pahalı olması, işçi ücretlerini de artırmaktadır
...üretimde çalışan işçi ve ustaların, şehirde yiyecek maddeleri çok olup geçinme kolay olduğu için, başkalarına hizmet etmek istememeleridir.	
...şehirde refah içinde hayat sürenlerin sayısının çokluğu, işçi ve ustaları kendi işlerinde, sanayi ve istihsalde çalıştırmaları, refahlı hayat için gereken bu maddeleri daha çok elde etmek üzere birbirleriyle yarışarak iş ve hizmetleri karşılığında değerinden daha yüksek ücret ödemeleridir.	

Kaynak: İbn Haldun, 2017: 770-771.

Değerlendirme: Ürünlerin pahalı olması emeğin değerini de artırmaktadır. Refah ve bolluğa alışan şehir halkının sayısının çokluğu, ürün talebini artırmakta dolayısıyla işçi ve ustaların ücretlerini de et-

kilemektedir. Ücretlerin de artması sonucu işçileri bulup çalıştırmak zorlaşmaktadır (Haldun, 2017: 770,771).

“Kapitalist kazanınca işçinin de kazanması gerekmez, ama kapitalist kaybedince işçi zorunlulukla kaybeder.” Marx, toplumun servetinin azalması durumunda herkesten çok işçilerin sıkıntı çekeceğini vurgulamaktadır. Zenginliği artmakta olan bir toplumda işçilere olan gereksinim fazladır ve ücretlerin yükseltilmesi söz konusu olmaktadır. Ancak bu durum, işçilerin daha fazla çalışmasıyla sonuçlanmaktadır. Ücret artışı sermaye birikimini öngörmekte ve emeğin ürünü işçinin karşısına yabancı bir güç olarak çıkmaktadır. İşçi bir makine düzeyine indirgenmekte, makineyle bile bir rakip olarak karşı karşıya kalabilmektedir (Aynı şeyi günümüzde de robotlarla rakip haline gelen çalışanlar için söylemek mümkündür.) Fazla üretim sonucunda ise, işçi ya işten atılmakta ya da ücretler azaltılmaktadır. İş bölümü serveti artırırken işçiyi de yoksullaştırmaktadır. Yine emek refahı artırırken işçiyi kapitaliste daha bağımlı kılmaktadır (Marx, 2016: 17-24).

İbn Haldun’un yaşadığı 14. yüzyılın ekonomik yapısıyla sanayi sonrası ekonomik yapı elbette farklı özellikler göstermektedir. İbn Haldun, zenginliğin artmasıyla işçi ücretlerinin arttığı refah bir toplumu işaret etmektedir. Marx ise, serveti üreten işçilerin yoksulluğuna ve ağır çalışma koşullarına, yabancılaşmış emeğe odaklanmaktadır.

Tema 3. Emek-Değer Kuramı

“Bil ki, insan, hayatındaki bütün hal ve tavırlarında yetişme çağından erginlik çağına ve ihtiyarlığına kadar kendisi için gıdaya ve geçimini sağlayacağı şeylere tabiatı icabı ihtiyaç duyar.”

Yardıma muhtaç bir varlık olarak insan, kazanç elde etmek için elleriyle çaba göstermeye mecburdur. İnsanların ihtiyaçlarını elde etmesi için bedel ödemesi gerekmektedir. İbn Haldun, servet elde etmenin ancak insan emeğiyle mümkün olduğunu söylerken belki de emek değer kuramının da temellerini inşa etmektedir. Marx’ın emek değer anlayışıyla da benzerlikler görülen bu kuramın temel savı, üre-

tilen mal ve hizmetlerin değerinin insan emeğine eşit olmasıyla ilgilidir. İbn Haldun'un emeği üretimin temel unsuru olarak görerek refah ve servetin kaynağını kesin bir dille beşeri gayrete dayandırmaktadır (2017: 805-809).

Tablo 3. Emek Değer Kuramı Temasına İlişkin Bulgular

Fakat kazanılan her servet için beşeri gayret şarttır.	Kazanç, insan emeğinin değeridir.
Çünkü eğer kazancın kaynağı sanatlarda olduğu gibi bizzat emeğin kendisi ise, açıktır ki bu sanatları elde etmek için emek harcamak gereklidir.	
Mal ve sermaye birikimi emeğin değerinden başka bir şey değildir.	
Zira emek olmasaydı, onun bir fayda ve servet olarak birikimi husule gelmezdi.	

Kaynak: İbn Haldun, 2017: 805-809.

Değerlendirme: İnsan emeğinin kıymetinin çabaya bağlı kılındığını ifade eden İbn Haldun, fayda ve servetlerin kaynağı olarak da yine aynı noktaya işaret etmektedir. Meda'nın emeğin kaybolma yolunda olan bir değer olarak sorgulamasını yaptığı çalışmasında da emek, zenginliğin büyüme etkeni olarak incelenmişti (2012: 66).

Demek ki emeğin muhtemelen en değerli üretim faktörü olarak görülmesi, geçmişten günümüze kavramsal olarak dönüşüme uğrasa da değişmeyen bir anlayıştır. İbn Haldun, emekten başka ortada bir şey yok derken aslında emeğin sonucunda elde edilen değeri kastetmekte ve her koşulda kazancın kaynağının beşeri çabaya bağlı olduğunu vurgulamaktadır (2017: 805-809).

İnsanların zorunlu ihtiyaçlarının üzerindeki üretimi, rızık aşamasından kazanç aşamasına geçiş olarak ifade edilmektedir. İbn Haldun'un "kazanç" ifadesi Marx'ın artı ürün kavramı anlamına gelmek-

tedir. “Çalışanların kazanmadığı ve kazananlarında çalışmadığı” iktisadi yapılanma İbn Haldun ve Marx’ı buluşturan bir başka noktadır (bkz. Kozak, 1999: 262, 276)

Tema 4. Emek ve Rızık: Çalışmanın Kutsallığı

Çalışmak ve geçim için emek harcamak, kutsal bir faaliyet olarak benimsenmektedir. Rızık ve kazanç ayrımının önemle üzerinde durulduğu *Mukaddime*’de rızık; insanın çabasıyla elde ettiği ve nihayetinde fiilen kullanıp faydalandığı mallar olarak tanımlanmaktadır. Kazanç ise, zaruri ihtiyaçların ötesinde, fiilen kullanılmayan artı ürünleri ifade etmede kullanılmaktadır (Haldun, 2017: 806-807).

Tablo 4. Emek ve Rızık: Çalışmanın Kutsallığı Temasına İlişkin Bulgular

Bil ki, kazanç, sadece bir şeyi edinmek ve elde etmek için gayret etmek suretiyle vücuda gelir. Şu halde, ele alınması ve usulüne göre istenmesi şeklinde de olsa rızıkta çalışma şarttır.	Rızıkın elde edilmesi insan emeğine bağlıdır.
Rızık için gayret harcamak sadece Allah’ın ilham etmesi ve kudret vermesiyle olur.	

Kaynak: İbn Haldun, 2017: 805-809.

Değerlendirme: Rızıkla ilgili her şeyin Allah’tan olduğu inancı, çalışmanın kutsallığını ifade etmektedir. İbn Haldun, insanların rızık için emek sarf etmelerinin Allah’ın o insanlara güç vermesiyle olacağının önemine dikkat çekmektedir. Sonuç olarak çalışmaya atfedilen kutsallık, insanın çalışmak zorunda olmasında ve emeğinde kendini göstermektedir (2017: 806-807).

İbni Haldun “rızıkınızı arayınız” (29: 17) anlamına gelen ayeti temel olarak geçimini sağlamak amacıyla gerçekleştirilen çalışmanın Allah’ın bir emri olduğunu vurgulamaktadır. İbni Haldun elde edilebile-

cek her türlü mal ve kazanç emek sarf etmek suretiyle mümkün olduğunu ve insanlar için çalışmanın dışında bir kazanç ya da geçim vasıtasının mevcut olmadığını ifade etmektedir (Kozak, 1999: 95). Marx'a göre çalışma emek ve sermaye arasındaki eşit olmayan güç ilişkisi değil, çalışma / emek insanın özüdür. Marx çoğalmadan öğrenme etkinliklerine kadar tüm insani faaliyetleri çalışma olarak tanımlarken, emek harcayarak ve gereksinimlerin zorlanmasıyla gerçekleştirilen ve fiziksel olan çalışmayı asıl çalışma olarak görmemektedir; asıl çalışma, ihtiyaca bağlı olmayan, bilinçli ve doğal dünyayı insani bir dünya yapmayı hedefleyen bir etkinliktir (Meda, 2012: 102-104). Yine Marx'a göre gerçek çalışma yabancılaşmış bir çalışmadır.

Tema 5. Yabancılaşma

İbn Haldun, insanları bir arada tutan ve ortak değerleri benimseyip güç kazanmalarını sağlayan sosyal ilişkileri “asabiyyet” kavramıyla açıklamaktadır (Gürkan, 1967: 232). “Yabancılaşma” ise, Fromm tarafından kimlik duygusunun kaybedilmesiyle ilişkilendirilen bir kavramdır (2001: 65). Buradan hareketle, toplumları aynı değerlerde buluşturan davranışların yerini baskı ve şiddete bırakması yabancılaşma olgusu olarak tanımlanabilir. İbn Haldun'a göre, şehirlilerin idarecilerinin baskıcı yönetimlerine maruz kalması cesaretlerini yitirmelerine yol açmaktadır (2017: 282).

Tablo 5. Yabancılaşmaya İlişkin Bulgular

Hiç kimsenin kendi iradesi kendi elinde değildir. ...zulüm ve şiddetle kırılmış olan kalpler, üşenerek ağır davranmaya mahkûm oldukları için, onlar kendilerini müdafaa ve nefislerini koruma kuvvet ve tabiatını kaybederler.	Yöneticilerin baskıcı tavırları insanların cesaretlerini kırmaktadır.
---	---

Kaynak: İbn Haldun, 2017: 282-283.

Değerlendirme: Yöneticilerin yumuşak kalpli ve adaletli davranması şehir halkını korkutmamakta ve böylelikle kendilerini savunma gücünü ellerinde tutmalarını sağlamaktadır. İbn Haldun, yabancılaştırma kavramını kullanmasa da düşünürün, kavramın temellerini oluşturduğunu söylemek mümkündür (2017: 282,283).

İbn Haldun’a göre, çevresinin ve devletin kişilere aşırı baskı, otorite uygulaması, halkı ürettiği şeyleri düşük fiyatla satmaya zorlaması kişileri psikolojik yönden güçsüzlüğe iterek iktisadi yabancılaştırmaya; kişileri toplumun genel amaçlarına yabancılaştırarak asabiyyet duygusunu zayıflamasına dolayısıyla siyasi yabancılaştırmaya yol açmaktadır (Kozak, 1999: 105).

Marx, yabancılaştırmış emeği “başka birinin baskısı, zoru ve boyunduruğu altındayken yapılan özgür olmayan etkinlik” olarak değerlendirmektedir (Ollman, 2015: 224-226). İbn Haldun’un da yöneticilerin baskıcı tavırlarının kişilerin üzerindeki yıkıcı etkilerine dikkat çektiği görülmektedir. Yine iradenin bir başkasına ait olması bakımından da bir benzeşmeden söz etmek mümkündür.

İslami anlayışla İbn Haldun “ibadete dönüşen emeği” yüceltmekte ve kul olma bilincinin, niyyetle hayat felsefesinin aynı olmasının bireyi yabancılaştırmadan uzaklaştıracağını ifade etmektedir. İbn Haldun’dan farklı olarak Marx, sadece emeğin altını çizmektedir.

6. Sonuç ve Tartışma

Sosyoloji, iktisat, felsefe gibi pek alanda ilham kaynağı olan 14. yüzyıl düşünürü İbn Haldun’un emek anlayışı alana önemli katkılar sunmaktadır. Asabiyyet, ümran bilimi kavramlarıyla çokça anılan düşünür aslında yabancılaştırma, emek değer kuramı, iş bölümü kavramlarının da temellerini Mukaddime adlı eseriyle atmaktadır.

Marx tarafından sistemleştirilen emek söylemlerinin, asırlar önce Mukaddime gözlemci bir metotla ortaya atıldığı görülmektedir. Bu anlamda araştırmada, “İbn Haldun ve Marx’ın emek anlayışlarında hangi farklılıklar / benzerlikler bulunmaktadır” problemine cevap

aranmaktadır. İbn Haldun ve Marx'ın emek anlayışları karşılaştırmalı olarak incelenerek temalarla anlamlı ilişkiler sunulmaktadır.

İlk olarak, İbn Haldun insanın tabiatı icabı sosyal bir varlık olduğunu vurgulamakta ve yardımlaşmanın önemine dikkat çekmektedir. Birlikte yaşayarak sosyal bir çevreyi meydana getiren insanlar, birbirlerine ihtiyaç duymaktadır. Bir kişinin tek başına üretim yapamayacağını, ancak gruplar halinde çalışılırsa servetin elde edileceğini ifade ederek “işbölümü” konusuna vurgu yapmaktadır. İnsanların bir araya gelerek yaptıkları üretim artı emek oluşturmakta, servetin elde edilmesiyle birlikte refah unsuru yayılmaktadır. İbn Haldun'un iş bölümünü refah artıran bir unsur olarak görmesi, iş bölümüne karşı olumlu bir yaklaşımının olduğunu göstermektedir. Marx ise İbn Haldun'dan farklı olarak iş bölümünü yabancılaşma çerçevesinde değerlendirmektedir. İş bölümü, bireyin insanlığını feci bir şekilde tahrip etmekte ve bir sömürü aracı olarak yabancılaşmaya sürüklemektedir. Bu anlamda, bir farklılaşmadan bahsetmek mümkün görünmektedir.

İbn Haldun, pahalılık ve işçi ücretleri arasındaki ilişkiye de değinmektedir. Refah seviyesinin artmasıyla birlikte halkın genel ihtiyaçlarının dışındaki üretimi az olan ürünleri talep etmesi pahalılıkla sonuçlanmaktadır. Ürünlerin pahalı olması emeğin değerini de artırarak işçilerin ücretleri üzerinde etki yapmaktadır. Sanayi devrimi sonrasında ise Marx, servetin artmasının işçinin de kazanacağı anlamına gelmediğini işaret etmektedir. Emek refahı artırmakta ancak işçiyi de kapitaliste bağımlı hale getirmektedir. Buradan hareketle, işçi ücretlerinin iktisadi ve toplumsal olarak değerlendirilmesinde dönemin farklı yapısal dinamiklerine de bağlı olarak bir ayrışma görülmektedir.

Rızık ve kazanç arasında bir ayrıma varan İbn Haldun, servet elde etmenin insan emeğiyle mümkün olabileceğini ifade etmektedir. Özellikle “el” emeğinin değeri ve çabanın altı çizilmektedir. Refah ve servetin kaynağı olarak emek üretilen ürünlerin değerine eşittir. Rızktan kazanca değişim Marx'ın artı ürün kavramı anlamına gelmektedir. Servetin kaynağı olarak emeğin görülmesi bakımından her iki anlayış-

ta benzeşme söz konusudur.

Çalışmaya İslami anlayışla yaklaşan İbn Haldun, “çalışmanın Allah’ın bir emri olduğunu, insanların rızık için emek sarf etmelerini” vurgulamaktadır. İbn Haldun çalışmaya bir kutsallık atfederken Marx, “insanın kendisine yenilmesi” diyerek yabancılaşma kapsamında değerlendirmektedir. Bu durum, çalışmaya farklı anlamlar yüklediklerini göstermektedir.

Yabancılaşma insanlık tarihi kadar eski olan bir olgu olsa da İbn Haldun, bu olguyu asabiyyet duygusunun zayıflamasıyla açıklamaktadır. Çevresinin ve devletin kişilere aşırı baskı, otorite uygulaması, halkı ürettiği şeyleri düşük fiyatla satmaya zorlaması yabancılaşma olgusunda önemli rol oynamaktadır. Marx’ta yabancılaşmayı başka birisinin zoru ve baskısı altında özgür olmayan etkinlik olarak tanımlamaktadır. Baskı ve iradenin kendinde olmaması durumlarının yabancılaşma anlayışlarında benzerlik olduğunu söylemek gerekmektedir. Ancak, İbn Haldun “ibadete dönüşen emeği” yücelterek kul olma bilinciyle hareket eden bireyin yabancılaşmadan uzaklaşacağını ifade ederken Marx ise emeğin yabancı bir şey olduğuna işaret etmektedir.

Ibn Khaldun Understands of Labor: A Comparative Study with Marx

Abstract: Ibn Khaldun’s understanding of labor makes important contributions to the field. It is important in the formation of a research problem that the study of the labor that has become systematic with Marx, have examined centuries ago in Muqaddimah by Ibn Khaldun. The main aim of the study is to examine the conceptions of Ibn Khaldun and Marx in terms of labor. The main problem is: What kind of differences / similarities exists in Ibn Khaldun and Marx’s conception of labor? In this study, which brings a different perspective to labor debates, a qualitative approach was adopted and the work Muqaddimah was examined in

depth and a code list was created from the data related to labor. The data obtained were evaluated by content analysis; Marx and Ibn Khaldun's understanding of labor were presented comparatively. According to the results it was determined that they had different understandings in the division of labor, different approaches to worker wages, had similar views in the labor theory of value in terms of perceiving labor as a source of wealth, they attributed different meanings to labor and they were associated alienation with oppression. While Khaldun emphasized the labor that has turned into worship, Marx emphasized alienated labor.

Keywords: Ibn Khaldun, Marx, Labor, Work, Muqaddimah.

Kaynakça

- Berg, B. L. ve H. Lune** (2015), **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri** (Çeviri: Hasan Aydın), Konya: Eğitim Kitapevi.
- Boulakia, J. D. C.** (1971), "İbn Khaldun: A Fourteenth-Century Economist", **Journal of Political Economy**, 79 (5): 1105-1118.
- Budd, J. W.** (2016), **Çalışma Düşüncesi** (Çeviri: Fuat Man), İstanbul: Ayrintı.
- Cevizci, Ahmet** (1999), **Felsefe Sözlüğü**, İstanbul: Paradigma.
- Fromm, Erich** (2001), **Yeni Bir İnsan, Yeni Bir Toplum** (Çeviri: Necla Arat), İstanbul: Say.
- Gürkan, Ülker** (1967), "Hukuk Sosyolojisi Açısından İbn Haldun", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 223-246.
- İbni Haldun** (2017), **Mukaddime** (yayına Hazırlayan: Arslan Tekin), İstanbul: İlgi Kültür Sanat.
- Kur'an-ı Kerim.** Necm Suresi ve Ankebut Suresi.
- Meda, Dominique** (2012), **Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer mi** (Çeviri: Işık Ergüden), İstanbul: İletişim.
- Kozak, İ. Erol** (1999), **İnsan-Toplum-İktisat: İbn Haldun'dan Yola Çıkılarak Çok Yönlü Bir Tahlil Denemesi**, Adapazarı: Değişim.
- Genç, Turan** (1991), "Toplumsal İşbölümü", **Eğitim ve Bilim**, 15 (80).

Marx, Karl (2015), 1844 El Yazmaları: Ekonomi-Politik ve Felsefe (Çeviri: Kenan Somer), Ankara: Sol.

Marx, Karl (2015), Kapital: Cilt I, Gnosis Digital Publishing.

Ollman, Bertell (2012), Yabancılaşma: Marx'ın Kapitalist Toplumdaki İnsan Anlayışı, (Çeviri: Ayşegül Kars), İstanbul: Yordam.

Strangleman, Tim ve Tracey Warren (2015), Çalışma ve Toplum, (Çeviri: Fuat Man), Ankara: Nobel.

II. Meşrutiyet Yıllarında Bir Girişim: Ticaret ve Nafia Memurini Teavün ve İktisad Şirketi

Ömer Karaoğlu¹

Özet: Osmanlı devletinin Tanzimat'la belirginleşen hukuki, bürokratik ve mali değişim sürecinin ardından II. Meşrutiyet yıllarında geleneksel yapı ve kodlardan hayli farklılaşmış yeni kurumlar tesis edildiği bilinmektedir. II. Meşrutiyet devresinde kamu hizmetinde çalışmakta olanlar için emeklilik ve yardımlaşma sandıklarından farklı bir tecrübe örneği olarak şirket yapıları kurulduğu ve bunların modern finansal araç ve işlemlerle faaliyette buldukları görülmektedir. Personelin maaş dönemlerinde ayırdıkları fonların faiz getirisi elde edecekleri araçlarla ve farklı yatırım alanlarında nemalandırılmasıyla tasarruflarını artırmak ve yine kurum içi kredi yoluyla dayanışma işlevi görmek, bu şirketlerin başlıca amacıydı. Ticaret ve Nafia Nezareti çalışanlarına yönelik Teavün ve İktisad Şirketi, memur ve kâtip kadrolarında görev yapan personelin tasarruflarını artırmak ve yardımlaşmalarını sağlamak amacıyla 1908 yılında kurulmuştu. Bu kısa çalışmada adı geçen şirketin kuruluş nizamnamesine göre örgütlenmesi, sermaye yapısı, vereceği borçlar ve satışa sunacağı tahvillerle nihayet on yılın sonunda gerçekleşmesi planlanan tasfiye işlemlerine dair bilgilere yer verdik. Elde ettiğimiz belgelerle 1908-1910 devresi içinde gerçekleşen iki yıllık sermaye birikimine, hesap özetleri ve satın alınan tahvillerin değerleri ve faiz hesaplarını ele aldık.

Anahtar Kelimeler: Tasarruf, Tahvil, İkrâzât, Faiz

Giriş

Osmanlı Devleti'nin Tanzimat'tan itibaren geçirdiği idari-bürokratik değişim ve dönüşümlerle başlayan süreçler, geleneksel kurumlar içinde yaşatılmaya çalışılan sosyal güvenlik, dayanışma gibi işlevleri batı tipi kurumsal yapı arayışlarına yöneltmiştir. Asker ve sivil memurlar, işçiler ve diğer çalışan kesimler için bu tür yeni girişimler, II. Meşrutiyet yıllarında geleneksel yapı ve kodlardan hayli farklılaşmış yeni kurumlarla belirginleşecektir. Devlet teminatı ve doğrudan müdahalesini içermeyen vakıf tecrübesi modernleşme sürecinde ağırlığını yitirmeye başlarken memur ve diğer çalışan kesimlere yönelik nimet-külfet paylaşımını ve rasyonel muhasebe mantığını temsil eden yapıların tesisine çalışılmıştır. Tanzimat'ı izleyen yıllarda özellikle askeri ve sivil devlet çalışanlarına yönelik olarak gerçekleştirilen tekaüd (emeklilik) ve yardımlaşma sandıklarından farklı olarak yine devlet kurumları çevresinde şirket unvanlı kurumlar tesis edilmiştir (Orhan, 2015: 201). Kamu hizmetinde çalışmakta olanların maaş dönemlerinde ayıracakları fonların faiz getirisi elde edecekleri araçlarla nemalandırılmak suretiyle tasarruflarını artırmak ve yine kurum içi kredi yoluyla dayanışma işlevi görmek, bu şirketlerin başlıca amacıydı.

1908 Devrimi'nin ardından Osmanlı ülkesinde sermaye birikimi konusundaki yetersizlikler İttihatçı kadronun Maliye Nazırı Cavit Bey tarafından vurgulanmış ve şirketleşmenin bu soruna özellikle anonim şirketler kurulmasıyla çözüm üretmek gerektiğini ileri sürmüştü. Tasarrufların artırılması ve girişimciliğin teşvikine yönelik arzular, 1908-1914 devresinde liberal eğilimli politikaların öne çıktığı ortamda, savaşların da etkisiyle izlenen politikalar istenen meyveleri verememişti. 1914 Dünya savaşı ile birlikte Müslüman-Türk unsurlara alan açmak için uygun koşullar oluşmuş ve milli bir iktisadi siyaset izlenmeye başlamış, bu doğrultuda milli şirketler kurulmuştu. İktisadi hayatı zora sokan gelişmeler memurları da hayli sarsacaktı (Toprak, 1982: 56 ve 1995:148-149).

İttihatçıların, tüccar ve sanayicilere yönelik politikalarla kurulmasını özendirdiği şirketlere nispetle kamu kesiminde görevli memurların tasarruflarını değerlendirmesi ve sermaye biriktirmesini amaçlayan şirketleri konu alan çalışmaların hayli sınırlı olduğu görülmektedir.

İktisadiyat mecmuasının 1916 yılı yazında konu ettiği ve İttihatçıların kurduğu anonim şirketlerden memurla ilgili olanları ele alan makaleler yer almıştı. Bu makalelerden ilkinde Dâhiliye Nazırı Talat Bey öncülüğünde memur şirketleri kurulması için bir komisyon çalışması yapıldığı kaydedilmektedir. Yazıda kooperatif yönteminin başarısızlıklarına değinildikten sonra bu tür yapıların memur kesimi için elverişli olabileceği belirtilmektedir. Kooperatif şirketleriyle piyasadaki aracı tüccarlara akan ortalama yüzde 20-25 kârın memurun cebinde kalarak refahına, dolayısıyla devletin bütçesine de olumlu katkı yapacağı ifade edilmektedir. Bu noktada teavün (dayanışma) şirketleri ile yapılabilecek her faaliyetin bu ticari kooperasyonlarla da gerçekleştirilebileceği vurgulanmaktadır. Memurun gıda, giyim, sağlık vb. ihtiyaçlarını temin yanında verimli çalıştırılmayan yardımlaşma sandıklarının gördüğü işleri kolaylıkla görebileceği anlatılmaktadır. Bir diğer makalede dikkat çekilen bu konunun pratik örnekleri ortaya çıkmaktaydı (*İktisadiyat*, 1/25, 1916: 1). Bir diğer makalede ilgi çekici bir not olarak memurların bir makine gibi yaşamaları, girişimci olmamalarının gerçek sebebinin yeteneksiz olmaları değil geçim kaygısı olduğu belirtilmektedir (*İktisadiyat*, 1/23, 1916: 4-5).

İstanbul'da küçük memurların kaliteli ve uygun fiyatlı mal satın alması, düşük vb. giderleri içinde külfet oluşturan ihtiyaçlarını taksit yöntemiyle kolay temin edebilmesi için bir şirket kurulduğu görülmektedir (Ahmed, 1996: 54-55). "Memurîn Levâzım Anonim Şirketi" unvanlı bu memur şirketi şirket memur birikimini tasarruf ve ticari faaliyete yöneltmeye çalışan örneklerdendir. Şirket memurlara kişi başı 5 lira değerinde tahvil satarak 50 bin lira sermaye elde edecek, hisseleri ise yine memur, emekli mazullere satacaktır. Sermaye birikimlerini memur yararına değerlendirmek ve savaş yıllarının kıtlık ve enflasyon

ortamında ihtiyaç duyulan emtiayı uygun fiyatlarla sağlamayı amaçlamıştı. Şirket Dâhiliye Nazırı Talat Bey'in desteği ve Ticaret Nezareti'nin gerekli işlemleri yerine getirmesiyle tamamlanmıştır. Sermayenin yüzde 10'u ele geçer geçmez faaliyete başlayacağı belirtilmektedir. Şirketin Anadolu'da da sade yağ, zeytin yağı, peynir, gaz, odun-kömür vb. temin amacıyla imalathaneler kurarak tarım ve sanayinin gelişimine katkı sağlayacağı kaydedilmiştir. Benzer şirketlerin İzmir ve Beyrut'ta da kurulduğu bilinmektedir (İktisadiyat, 1/25, 1916: 4-5).

Bir diğer memur girişimi olan Beyrut'taki şirketleşme için adı geçen vilayetin resmi gazetesinde yer alan bir makaleye atıf yapılarak buradaki toplam memur maaşının 11.200 lira olduğu, hademe vb. maaşları düşünce yaklaşık 10.000 lira hesabıyla ve maaşlarından yüzde 5'ini vermeyi kabul etmeleri halinde bir kerede 500 lira sermayeye ulaşacağı ifade edilmektedir. Ancak şirket yönteminde bu yolla değil örneğin birer liralık hisse senedi satışıyla sermaye toplanması gerektiği, sermayenin daha fazlayı hedefleyebileceği kaydedilmektedir. Müşterisi ve sahibi memurlar olan şirketin diğer müşterilere de hizmet verebileceği, tüccarla da fiyatları düzenleyici bir rekabet içine girmiş olacağı belirtilmektedir (İktisadiyat, 1/25, 1916: 5).

Bu çalışmamızda yukarıda sözü edilen şirketleşme çabalarından kısa bir süre önce, yine memur kesiminin kredi yoluyla finansmanı ve birikimlerini artırma amacıyla tesis edilen bir teavün ve iktisad (yardımlaşma ve iktisat) şirketi örneği ele alınacaktır. Şirket, bir yandan ilgili memurların kendi birikimlerini bir kredi imkânına dönüştürürken diğer yandan uygun modern finansal işlemlerle gelir elde etme amacıyla kurulmuştur. Şirketin üyelerine verdiği krediler ve diğer kurumlardan alınan tahvillerle gelir elde ettiği görülmektedir.

Ticaret ve Nafia Memurini Teavün ve İktisad Şirketi

Osmanlı Devleti'nin II. Meşrutiyet'in ilk devresinde (1908-1914) tasarruf ve sermaye birikimi sorununa bir çözüm arayışı içinde olduğu bilinmektedir. Yabancı sermayenin teşviki ve yerli tasarrufun artırıl-

ması gayretleri bu ilk devrede çeşitli girişimlere konu olmuştu. Müslüman-Türk girişimcilerin ve milli bankacılığın güçlendirilmesi yolundaki çabalar dünya savaşı yıllarında daha kapsamlı ve etkin bir politikaya dönüşecekti (Toprak, 1982: 151). Tasarruf artırma amacına yönelik farklı bir çabayı devlet memurları çevresinde de finans merkezli bir dayanışma girişimi olarak izleyebilmekteyiz.

Ticaret ve Nafia Memurini Teavün ve İktisad Şirketi adlı girişim, kuruluş nizamnamesinde belirtildiği üzere adı geçen nezaretin memur ve katip kadrosunda görevli personel arasında yardımlaşma ve tasarrufları artırma amacıyla tesis edilen kuruluşların bir örneği sayılabilir (Nizamname-Fasl-ı evvel, 1326: 4).

Şirket nizamnamesinde 1 Mart sene 1326 tarihinden 1 Mart sene 1336 tarihi (1908-1918) yıları arasını kapsayacak şekilde on yıllık bir faaliyet süresi için kurulduğu kaydedilmektedir. Şirket, nezaretin koruması ve nezaret yardımcısının başkanlığında idare edilecektir. Kurumun nizamnamesi ve mali tablolarına bakıldığında faaliyet gelirlerinin büyük bölümü hissedarların taksit ödemeleri, verilen borçlardan ve satın alınan tahvillerden elde edilen faiz gelirleri ile bankalarda açılan mevduat hesaplarından sağlanan faiz gelirlerinden oluşmaktadır.

Şirketin 1908 yılına ait nizamnamesi üzerinden idari örgütlenmesi, sermaye yapısı, vereceği borçlar ve satışa sunacağı tahvillerle nihayet on yılın sonunda gerçekleşmesi planlanan tasfiye işlemlerini ele aldıktan sonra 1326-1327 (1908-1910) devresi içinde gerçekleşen sermaye birikimine, hesap özetleri ve satın alınan tahvillerin değerleri ve faiz hesapları vd. işlemlerine yer vereceğiz.

Şirketin İdari Yapısı: Şirketin yönetim kurulu hissedarlardan oluşan genel kurul tarafından bir yıl süreyle seçilen 5 üyeden oluşacaktır. Aralarından bir başkan ve muhasip seçecek olan yönetim kurulu her yıl genel kurul oylamasıyla değiştirilebilecektir. Kurul kararları oy çokluğu esasına göre alınacaktır. Boşalan yönetim kurulu üyeliğine her yıl genel kurul kararıyla uygun biri atanana kadar bir yönetim kurulu üyesi vekâlet edecektir. Yönetim kurulu üyeleri için en az beş

hisseye sahip olma şartı aranacaktır. Yönetim kurulu her altı ayda bir tüm işlemlerini gösterir şirket bilançosunu ve her yıl şubat sonunda ikinci bir bilançoyla birlikte mali raporu genel kurula sunacaktır. Nizamnameye aykırı işlemlerden doğabilecek zararın tazmin edilmesi, yönetim kurulu üyelerinin müteselsil sorumluluğu altındadır (Nizamname/fasl-ı sâlis, 1326: 10-11).

Genel kurul tüm hissedarlardan oluşmakta olup şirket sermayesinin yarısına sahip hissedar hazır bulunmadıkça müzakere olamayacak, bir hafta sonra hisse sayısına bakılmaksızın toplantı tekrarlanacak, oy çokluğuyla alınan kararlar diğer tüm üyeleri bağlayacaktır. Yönetim kurulu her yılın Mart ayı başlarında genel kurulu olağan toplantıya çağırarak, hissedarların yarısının isteğiyle genel kurul olağanüstü toplanabilecektir. Çağrı duyurusu nezarete ait dört ayrı toplantı yerinde toplantı gününden bir hafta önce yapılacaktır. Toplantıya nezaret yardımcısı başkanlık edecek, en az on hissedarın muhtemel teklifleri toplantı gününden en az on gün önce gündeme dahil edilebilecektir (Nizamname/fasl-ı sâlis,1326:12-13).

Şirketin Sermaye Yapısı ve Hisseleri: Şirket 350 hisse ihraç ederek dağıtacaktır. Şirketin sermayesi; hisse başına aylık 1 mecdi taksit, katılanların bir kereye mahsus yine hisse başına 10 guruş katılım bedelleri, şirkete yapılan bağışlar ve nihayet verilen borç ve tahvillerden ele geçecek gelirlerden oluşacaktır. Her bir hisse sahibi en fazla 20 hisseye sahip olabilecek, taksitleri şirket başkanı, vezne ve muhasebe mühürleriyle cüzdanlarına işlenecektir. Anlaşılan 28 Şubat 1326'da şirketin ödenmiş sermayesi 350 hisse için 89.086 guruş olarak gerçekleşmiştir.

Hisse defterleri nama yazılı olduğundan başkasına devredilemezdir. Hisse taksitlerinin ödenmesi konusunda titiz davranıldığı anlaşılmakta, maaşları izleyen sekiz gün içinde taksidini ödemeyen hisse sahipleri, daha önceki taksitlerin toplam bedeli ödenerek elde edilen karlardan hiçbir ödeme yapılmaksızın ihraç edilecektir.

Hissedarların herhangi bir nedenle memuriyetten ayrılmaları ha-

linde yaptığı tüm ödemeler ve o tarihe kadar hissesine düşen temettü toplamı kendisine ödenecektir. Vefat halinde aynı işlem ilgili yakın-lara yapılacaktır.

Tablo 1. 1 Mart 1326-29 Şubat 1327/ Şirketin Mevcut Sermayesi

	guruş	santim
28 Şubat 1326'da şirketin mevcut sermayesi	89 086	47
29 Şubat 1327'ye kadar ikinci sene safi hasılatı	73 657	79
1 Mart 1328'de şirketin mevcut sermayesi	162 744	26

Kaynak: Nafia Nezareti Teavün ve İktisad Şirketi 1327 Senesi Hülasa-i Hisabiyyesi, Matbaa-i Ahmed İhsan ve Şürekası.

Tablo 2. Mevcut Sermayenin Cinsleri

	guruş	santim
Doyçe Bank Cari Hesabında Korunan Meblağ	21 812	63
Kasada Mevcut Nakit	1 777	25
Dâhilen İkras Edilen (Mevcut Senetlerden)	64 514	50
Tahvilat (Cetvel 4'de)	74 639	88
	162 744	26

Kaynak: Nafia Nezareti Teavün ve İktisad Şirketi 1327 Senesi Hülasa-i Hisabiyyesi, Matbaa-i Ahmed İhsan ve Şürekası.

Emeklilik durumunda aynı haklardan yararlanabileceği gibi şirket hissedarlığına devam etmeyi de tercih edebilecektir. Boşta kalan hisseler o günkü değerleri üzerinden şirket yönetiminin hazır olduğu mecliste yine nezaret çalışanlarına açık artırma ile satışa sunulacaktır. Şirket sermayesinin yüzde 50'si verilecek borçlara, yüzde 45'i kırk beşi alınacak tahvillere ve yüzde 5'i ihtiyat akçesine ayrılacak, borçlar ve tahvillere ayrılacak miktar genel kurul kararıyla artırılıp

azaltılabilecektir. İhtiyat akçesi 50 lira düzeyine ulaşırsa bu adla borçlanılabilecek ve tahvil alım-satımı yapılabilecektir (Nizamname / fasl-ı evvel, 1326: 4-6).

Şirket kasasında 30 lira nakitten fazlası tutulmayacak, fazla miktar İstanbul'da bir muteber bankaların cari hesabına aktarılacaktır. Şirket adına satılacak tahvillerin türü ve numaraları hissedar cüzdanlarına kaydedilecektir. Şirketin 50 liranın üstünde gerçekleşen temettuatı %10 şirket sermayesi artışı için ayrıldıktan sonra kalan kısmı hissedarlara dağıtılacaktır (Nizamname / fasl-ı evvel, 1326: 6-8)

Şirketin Verdiği Krediler ve Şartları: Şirketin verdiği kredilerin faizi yıllık yüzde 9 olarak tespit edilmiştir. Şirketten kredi kullanan hissedarların kullandıkları kredilerin tutarı verdiği hisse miktarının toplam değerinin yüzde 75'inden fazla olamaz. Borç ödenene kadar da cüzdanı şirket veznedarı tarafından rehin olarak tutulacaktır. Alınan kredi tutarının yıllık yüzde 9 üzerinden kredi süresine ait faizini (ki 1 seneye sınırlıdır) peşin olarak ödeyecek ve kredi ödemeleri bitmeden ikinci kez kredi alamayacaktır (Nizamname / fasl-ı sâni, 1326: 9).

Şirketin Tasfiyesi: Şirket on yılın bitiminde işlemlerin ve muhasebesinin tasfiyesine gidecek, yönetim kurulunca hazırlanan bilanço genel kurul onayından geçtikten sonra bu işlemler için beş hissedar görevlendirilecektir. Görevliler on yılın sonunda biriken sermayeyi, tüm karları ve tahvilleri nakden hesaplayarak hissedarlara hisseleri oranında dağıtarak işlemleri tamamlayacaktır (Nizamname / fasl-ı hâmis, 1326: 13).

Şirketin 1326-27 Yılları Mali Görünümü: İlgili yılın faaliyetleri sonunda ilk sekiz aylık dönemde taksitler düzenli olarak tahsil edilmiş ve toplamda 81.020 guruş ele geçmiştir. Ancak bu rakam göstermektedir ki son dört ay muhtemelen ayrılan hissedarlar nedeniyle tahsilat bir miktar düşmüştür. Bu dönemin hesap özetinde görüldüğü üzere 33 kadar hisse münhal kalmış ve bunlar için ilgili hissedarlara toplam 12.134 guruş ödeme gerçekleştirilmiştir.

Verilen borçlardan 4.237 guruş, tahvil faizlerinden 923 guruş, De-

utstche Bank'ta bulunan cari hesaptan 748 guruş faiz geliri ve çeşitli diğer gelirlere 330 guruş elde edilmiştir. Böylece borçlardan ele geçen faizler ilk sırada yer alırken, bunu tahvil faizleri geliri ile banka hesabındaki paranın faiz getirisi izlemektedir. Verilen borçlardan ilk yıl 4.237 guruş faiz geliri ele geçerken iki yıllık dönemde toplam 64.514 guruş değerinde borç verildiği anlaşılmaktadır.

En büyük gider kalemi münhal hisseler için hisse sahiplerine yapılan 12.134 guruşluk ödemedir. Bunu pul, hisse defterleri ve bilanço basım giderleri ile şirket kâtiplerine verilen ikramiyeler izlemektedir. Net gelir 73.657 guruş civarında gerçekleşirken önceki yılın (1326) toplam sermayesi olan 89.086 guruşa ilaveten 1327 yılı net gelirler toplamı olan 73.657 guruşla birlikte 1328 mali yılı başı itibarıyla 162.744 guruşluk bir sermaye toplamına ulaşıldığı görülmektedir.

Tablo 3. Nafia Nezareti Teavün ve İktisad Şirketinin
1327 Senesi Mart-başı Şubat-sonuna Kadar Olan Hâsılat Cetveli

Aylar	Taksit	Dâhili İstikraz Faizi	Tahvilat Faizi	Cari Hesap Faizi	Muhtelif Hâsılat
	guruş	guruş	guruş	guruş	guruş
	santim	santim	santim	santim	santim
Mart	7 000	177 75			112
Nisan	7 000	210	556 20	-	2
Mayıs	7 000	223 25			
Haziran	7 000	264	22 68		
Temmuz	7 000	307 50	82 8	455 76	30

Ağustos	7 000	306 75	49 40		
Eylül	7 000	386 25	10		5
Teşrini-i Evvel	7 000	433 75	28 8		
Teşrini-i Sani	5 820	429			
Kanun-u Evvel	6 500	500 25			144
Kanun-u Sani	6 320	483 75	22 68	292 68	10
Şubat	6 380	504 75	152 28		27
	81 020	4 237	923 40	748 44	330
Yekûn	87 258 guruş 84 santim				

Kaynak: Nafia Nezareti Teavün ve İktisad Şirketi 1327 Senesi Hülasa-i Hisabiyesi, Matbaa-i Ahmed İhsan ve Şürekâsı.

Tablo 4. 1 Mart 1327-29 Şubat 1327 Arası Genel Hesap Özeti

	guruş	santim
GELİRLER		
Ödenen Taksit Toplamı	81 020	
Tahvilat Faizi	923	40
Dâhili İkrazattan	4 237	
Doyçe Oriyent Bankasıyla Olan Cari Hesaptan	748	44
Muhtelif Hasıllattan (Defter Bedeli gibi)	330	
Yekûn	87 258	84
GİDERLER		
Bankaya Verilen Muhafaza Ücreti	52	92

Şirket İşlemlerinin Kaydı İçin Alınan İki Defter	40	
Mısır Emlak Bankası Tahvilatının Sigorta Ücreti	109	8
Doyçe Orient Bankasına Ödenen Faiz	7	55
Şirket Kâtiplerine Verilen İkramiye	400	
Önceki Sene Bilançosunun Basımı İçin	128	50
İkinci Defa Bastırılan Hisse Defterleri İçin	668	
Senet Basımına Verilen	30	
Pul Parası	31	
Yekûn	1 467	5
Münhal 33 Hisse Karşılığı Ödenen Meblağ	12 134	
Düşülmesi Gereken	13 601	5
1327 SENESİ SAFİ HÂSILATI	73 657	79

Kaynak: Nafia Nezareti Teavün ve İktisad Şirketi 1327 Senesi Hülasa-i Hisabiyyesi, Matbaa-i Ahmed İhsan ve Şürekâsı.

Şirketin 1326-27 Dönemi Tahvil Alımları: 1326 mali yılı içinde şirket, Şark Demiryolları İşletmesi tarafından ihraç edilmiş olan 1870 ihraç tarihli 8.256 guruşluk, Paris Belediyesi'nin 1865 ve 1871 ihraç tarihli değerinde 7.104 guruşluk, Fransız Emlak Bankası'na ait 1879-80 ihraç tarihli 4.816 guruşluk ve nihayet Mısır Emlak Bankası'nın 1886, 1903 ihraç tarihli 22.430 guruş değerinde tahvillerini satın almıştır. Alınan tahvillerin toplam değeri 42.608 guruş olup en yüksek pay Mısır Emlak Bankası'na aittir.

1327 yılında ise Şark Demiryolları'ndan 1870 ihraç tarihli 19.475 guruşluk, Paris Belediyesi'nden 1870 tarihli 2.556 guruşluk, Fransa Emlak Bankası'nın 1880 tarihli 2.376 guruşluk ve Mısır Emlak Bankası'ndan 1886 ve 1903 tarihli 7.623 guruşluk olmak üzere toplam 32.031 guruş değerinde tahvil satın alınmış olduğu görülmektedir.

Bu suretle 1326-27 yıllarına ait olmak üzere şirket adına satın alınan tahvillerin toplam maliyeti 74.639 guruş olarak gerçekleşmiştir. Şirketin hisse sahiplerinin taksit ödemeleri ve tahvil alımlarının takibi için hazırlanarak bastırılmış on yıllık defterin kayıt içermeyen ör-

neğini bölüm sonunda Ek 2’de görmekteyiz. Taksit ödemelerinin kaydedildiği hisse sahibinin ismi ve mahlası, memuriyeti, ikamet bilgisi ile reis, muhasip, veznedar ve hissedarının mührü için ayrılmış kısmın yer aldığı başlangıç sayfasının ardından 1 Mart 1326 tarihinden başlamak üzere on yıllık taksitlerin yer aldığı bölüm, sonra da tahvillerin isim, aded ve numaralarının yer aldığı sayfalardan birkaç örnek görülmektedir.

Tablo 5. 1326 Senesi Tahvil Alımları

Tahvilat	İhraç Tarihi	Numara	Frank Olarak Piyasası	Lira Olarak Maliyeti	Lira=108 Olarak Maliyeti
Şark Demiryolları	1870	436.644	217,50	95,92	10.359,36
	1870	455.497			
	1870	461.446			
	1870	486.530			
	1870	680.469			
	1870	924.353			
	1870	999.161			
	1870	1.202.749			
	1870	1.287.875			
	1870	1.290.612			
	1870	1.330.421	191,50	84,41	9.116,28
	1870	1.332.182			
	1870	1.334.165			
	1870	1.336.451			
	1870	1.350.007			
	1870	1.350.008			
	1870	1.350.009			
	1870	1.350.011			
	1870	1.350.012			
	1870	1.350.013			
Paris Belediyesi	1865	13.792	544,10	23,67	2.556,36
Fransa Emlak Tahvili	1880	93.546	505,10	22,00	2.376,00
Mısır Kredi Konsiye	1886	353.446	346 25	45,78	4.944,24
	1886	361.265			
	1886	388.090			
	1903	528.407	281,50	24,81	2.679,48

	1903	583.107			
			Yekûn	296,59	32.031,72

Kaynak: Nafia Nezareti Teavün ve İktisad Şirketi 1327 Senesi Hülasa-i Hisabiyyesi, Matbaa-i Ahmed İhsan ve Şürekası.

Tablo 6. 1327 Senesi Tahvil Alımları

Tahvilat	İhraç Tarihi	Numara	Frank Olarak Piyasası	Lira Olarak Maliyeti	Lira=108 Olarak Maliyeti
Şark Demiryolları	1870	291.786	216	47,52	5.132,16
	1870	373.128			
	1870	675.520			
	1870	1.005.032			
	1870	1.819.739	219	28,93	3.124,44
	1870	1.060.318			
	1870	1.068.567			
	1870	1.192.735			
Paris Belediyesi	1865	253.348	551	24,26	2.620,08
	1865	422.079	546,65	23,83	2.573,64
	1871	423.196	405,60	17,68	1.910,52
Fransız Emlak Bankası	1879	34.429	513,60	22,20	2.397,60
	1880	862.561	513,60	22,40	2.419,20
Mısır Emlak Bankası	1886	13.076	333,50	44,03	4.755,24
	1886	13.077			
	1886	13.078			
	1886	98.040	315,50	41,59	4.491,72
	1886	141.475			
	1886	188.555			
	1886	126.875	325,50	14,32	1.546,56
	1886	121.244	316,80	27,88	3.011,04
	1886	310.107	338,25	29,76	3.214,08
	1886	261.098			
	1886	339.028			
	1886	327.292	322,75	14,20	1.533,60
	1903	628.376	273	12	1.296
	1903	748.859	271,61	13,91	2.582,28
	1903	748.860			
			Yekûn	394,52	42.608,16

Kaynak: Nafia Nezareti Teavün ve İktisad Şirketi 1327 Senesi Hülasa-i Hisabiyyesi, Matbaa-i Ahmed İhsan ve Şürekası.

Sonuç

Tanzimat'ı izleyen yıllarda devlet çalışanlarına yönelik olarak gerçekleştirilen tekaüd ve yardımlaşma sandıklarından farklı bir olarak yine devlet himayesinde ve fakat personelin finansal varlıklar üzerinden birikim elde etmeleri, kredi imkânı bulabilmeleri amacıyla şirket unvanlı kurumlar tesis edilmiştir. Kamu hizmetinde çalışmakta olanların maaşlarından ayıracakları meblağlarla taksitler halinde yaptıkları ödemelerden oluşan sermaye nemalandırılmak suretiyle tasarruflarını artırmak ve yine kurum içindeki pay sahiplerinin kredi yoluyla dayanışmalarını temin etmek bu şirketlerin başlıca hedefiydi.

Ticaret ve Nafia Memurini Teavün ve İktisad Şirketi ünvanlı şirket, nizamnamesinde zikredildiği üzere ilgili nezaretin kadrosunda görevli personelin yardımlaşması ve elde edecekleri karlarla tasarruflarını artırmaları amacıyla tesis edilen bir kurumdur.

Şirketin 1 Mart sene 1326 tarihinden başlayarak (1908-1918) on yıllık bir faaliyet süresi için kurulduğu kaydedilmektedir. Şirket, Ticaret ve Nafia nezaretinin koruması altında, nazaret muavini başkanlığında yönetilmesi kararlaştırılmıştır. Şirketin fonları, hissedarların taksit ödemeleri, bağışlar, verilen borçlar ve satın alınan tahvillerden elde edilen faiz gelirleri ile bankalardaki mevduat hesaplarından sağlanan faiz gelirlerinden oluşmaktadır.

Şirketin 1326-1327 (1908-1910) devresi içinde yaklaşık iki sene sonunda gerçekleşen sermaye birikimine, hesap özetleri ve satın alınan tahvillerin değerleri ve faiz hesaplarına yer verdiğimiz çalışmamızda, 1328 mali yılı başı itibarıyla şirketin 162.744 guruşluk bir sermaye yekununa ulaştığı görülmektedir. Yine 1326-27 yıllarına ait olmak üzere şirket adına satın alınan tahvillerin toplam değerinin 74.639 guruş olarak kayda geçtiği, satın alınan tahvillerin başta Şark demiryollarına ait olmak üzere, Fransız emlak ve belediye tahvilleri ile Mısır emlak tahvillerinden oluştuğu görülmektedir. Bu arada kuruluş yılından bir yıl sonra 315 hissenin 33 adedinin bir biçimde

münhal kaldığı ve şirketin bu hissedarlarına yüklü bir ödeme yaptığı anlaşılmaktadır.

Her durumda şirketin bu kısa muhasebe dönemine bakıldığında dahi hatırı sayılır bir net kar elde ettiği ve hissedarlarına tasarruf sağladığı söylenebilir.

EK: Ticaret ve Nafia Memurini Teavün ve İktisad Şirketi nizamname-i dahiliyesidir

Mukaddime

Ticaret ve Nafia Nezareti memurin ve ketebesi meyanında bir taraftan yekdiğerin ihtiyacatına muavenet idebilmek ve diğler taraftan emr-i iktisad ve tasarrufu temin ve teshil eylemek üzere bir şirket teşkil edilmiştir.

Fasl-ı Evvel

Şirketin Maksadı, Unvanı ve Sermayesi

Birinci madde

Ticaret ve Nafia Nezareti memurini meyanında akçe iddihar ve ikraz itmek suretiyle emr-i iktisad ve teavün için bir şirket teşkil itmiştir

İkinci madde

Şirket makam-ı nezaretin himayesi ve nezaret muavininin riyaset-i fahriyyesi tahtındadır

Üçüncü madde

Şirketin unvanı Ticaret ve Nafia Memurini Teavün ve İktisad Şirketidir.

Dördüncü madde

Şirketin müddeti 1 Mart sene 1326 tarihinden 1 Mart sene 1336 tarihine kadar devam itmek üzere on seneden ibarettir.

Beşinci madde

Şirketin sermayesi: evvela şirkete iştirak ideceklerin beher hisse bedeli olarak şehri virecekleri birer mecdi ile hisse başına bir defaya mahsus olmak üzere virilecek duhuliyeden teraküm iden mebalığ, saniyen şirkete vuku' bulacak teberruat, salisen ikrazat ve tahvilat ikramiyelerinden hasıl olacak temettuattır.

Altıncı madde

Her hissedar beher hisse için her ay bir mecdi virecektir. İşbu bir

mecidi taksid nezaretçe her ay maaş itası gününde hisse sahibi tarafından doğrudan doğruya şirket veznedarına virilecektir. Şirket üç yüz elli hisse ihraç ve tevzi ıdecektir.

Yedinci madde

Bir hissedar yirmi hisseden fazla hisse alamayacaktır

Sekizinci madde

Hisse veyahut hisselerle mukabil sahibinin isim ve mahlas ve memuriyet ve mahall-i ikametini ve mührünü ve alacağı hisse miktarını mübeyyin ve şirketin mühriyle şirketin reis ve vezne ve muhasibi mühürlerini ve sıra numarasını havi bir cüzdan ita olunacak ve bu cüzdanda irae idilen taksid şehri hanesine taksid virilince veznedar tarafından taksid alınmıştır ibaresini havi damga vaz' olunacaktır.

Dokuzuncu madde

Hisse sahibi maaş ita olunduğı tarihten itibaren nihayet sekiz gün zarfında hissesi taksidini gerek bizzat ve gerek bi'l-vasıta ita itmediğı suretde bu babda bir güne mazeret makbul olmayarak kendisine ihtara hacet kalmaksızın hisse sahibi o güne kadar hissesine isabet ıdecek temettudan istisna idilerek yalnız virmiş oldığı tekasid mecmu kendüsüne virilmek üzere hesabı kat' ve hissedaran meyanında ihraç olunur.

Onuncu madde

Bir defa olmak üzere beher hisse başına duhuliyeye namıyla 10 guruş ita olunacaktır.

On birinci madde

Hisse sahibi her ne sebeple olursa olsun merkez-i nezaretdeki memuriyetiyle kat'ı alaka itdiği takdirde o tarihe kadar virdiği akçe ile en son hesab neticesinde hisse başına tahakkuk itmiş olan temettui tamamen kendüsüne iade olunacaktır. Vefat vukuunda kezalik tarih-i vefata kadar hisse ve buna isabet iden temettuat ibraz olunacak evrak-ı müsbite üzerine alakadarane ifa olunur. Tekaudi icra olunacaklar baladaki ahkamdan istifade itmekde veyahut kema kane hissedar kalmakda muhtardırlar.

On ikinci madde

Hisse cüzdanları nam üzerine muharrer olub devrolunamaz.

On üçüncü madde

Münhal olan hisseler o günkü kıymeti esas itibar olunarak meclis-i idare-i şirket huzuruyla ve müzayede tarikiyle nezaret müstahdeminine satılır.

On dördüncü madde

Şirket sermayesinin yüzde ellisi ikrazata ve yüzde kırk beşi ikramiyeli tahvilata ve yüzde beşi ihtiyat akçesine hasır ve tahsis olunacaktır. Şu kadar ki ikrazat ve tahvilat karşılığı miktarı her sene meclis-i umumi kararıyla tezyid veya tenkıs olunabilecektir. İhtiyat akçesi elli liraya baliğ olduğu takdirde bu namla akçe ikraz edilerek ihtiyat akçesi için tayin olunan miktar tahvilat mubayaasına hasır ve zamm idilecektir.

On beşinci madde

Şirketin sanduğında hiçbir zaman nakden otuz liradan ziyade akçe bulundurulmayacaktır. Fazlası hesab-ı cari ile darsaadetde bulunan muteber bir veya birkaç bankaya tevdi olunacaktır.

On altıncı madde

Bank ile şirket namına vaki olacak bi-l cümle muamelat, şirketin mühri ve meclis-i idare reisi ve veznedarının imzaları ile icra idilecektir. Bunların banka ile olan muamelesinin şirkete müzaf olduğına dair kendilerinden bir muvazaa-i sened-i müştereki ahz olunacaktır.

On yedinci madde

Bi-l cümle hissedaran işbu nizamname-i dahiliyyenin asl olmak üzere şirketçe hıfz idilecek nüshasını nezaretdeki tatbik mühriyle tahtim idecektir.

On sekizinci madde

Şirket namına mübayaa olunacak tahvilatın nev'i ve numarası hissedaranın cüzdanlarına kayd ve işaret olunacaktır.

On dokuzuncu madde

Şirket ikramiye kazandığı takdirde tahvilat bedeliyle beher hisse başına yüzde on ba'de't-tenzil üst tarafı hissedaran beyninde temettü olarak heman tevzi' kılınacaktır. Alınacak tahvilin bedeliyle hisse başına tevkif olunacak yüzde on şirket sermayesinin tezyidine hizmet eyleyecektir. Elli liradan dun ikramiyeler ile amortismanlar tevzi' olunmaz.

Fasl-ı Sani**Şerait-i İkrâz****Yirminci madde**

İkrâzat faiz nizamı olan senevi yüzde dokuza tabi olacaktır.

Yirmi birinci madde

İkrâzat müstakrızın nakden virmiş olduğu hisse miktar-ı mecmuunun yüzde yetmiş beşini tecavüz itmeyeceği gibi medyun deynini tesviye idinceye

kadar cüzdanını rehn makamında şirket veznedarına tevdi mecburdur.

Yirmi ikinci madde

Mustakrız aldığı akçe neden ibaret ise bunun senevi yüzde dokuz hesabıyla müddet-i ikraz faizini peşin i'ta idecektir. Müddet-i istikraz niha-yet bir senedir. Hissedar borcunu eda itmeksizin hissesi mütehammil olma-dıkça bir ikinci istikraz akd idemez.

Fasl-ı Salis

Şirketin İdaresi

Yirmi üçüncü madde

Şirketin meclis-i idaresi hissedaran hey'et-i umumiyesi tarafından intihab olunacak beş azadan ibarettir. İşbu azaların müddet-i memuriyetleri bir senedir. Bunlar beynlerinde bir reis bir muhasib bir veznedar tayin ideceklerdir. Diğer iki zat aza sıfatında bulunacaktır. Ve bu azalar her sene hissedaran hey'et-i umumiyesinin re'yiyle tebdil veyahud ibka olunabilir.

Yirmi dördüncü madde

Meclis-i idareye aza olacakların la-ekall beş hisseye malik olması şarttır.

Yirmi beşinci madde

Meclis-i idare işbu mukavelename ahkamı ile hey'et-i umumiye mukar-eratına adem-i muhalefet şartı ile şirket umurunu rü'yet hususunda selahiyet-i kamileyi haizdir.

Yirmi altıncı madde

Meclis-i idarece her altı ayda bir yani ağustos nihayetinde şirketin ahval-i maliyesini irae ider. Bir bilanço tanzim idileceği gibi her senenin şubatı nihayetinde de kezalik bir ikinci bilanço ile şirket muameleatını natik bir rap-or tanzim idilecek ve bunlar sene ibtidasında ictima idecek meclis-i umu-miye tevdi olunacaktır.

Yirmi yedinci madde

Meclis-i idare azalığı fahridir.

Yirmi sekizinci madde

Meclis-i idarece mukarrerat ekseriyet-i ara ile ittihaz olunur.

Yirmi dokuzuncu madde

Meclis-i idare azaları arasında münhal vukuunda sene başı ictima idecek meclis-i umumice bir münasibi tayin olununcaya deyin meclis-i idare hissedarandan birini muvakkaten intihab idebilecektir.

Otuzuncu madde

İşbu nizamname hilafındaki muamelatdan dolayı şirkete terettüb idecek zararı tazmine meclis-i idare azası müteselsilen mecburdur.

Otuz birinci madde

Mazeret vukuunda meclis-i idare reisi ve azasından her biri diğerinin makamına kaim olur.

Fasl-ı Rabi

Hey'et-i Umumiyye

Otuz ikinci madde

Meclis-i idare her sene Mart ibtidalarında meclis-i umumiyyeyi ictimaa davet idecektir. Bu ictima-ı seneviyyeden maada hissedaran nısfının talebiyle meclis-i umumi suret-i fevkaladede ictima idebilir. İşbu daveti meş'ar ilanname nezaret dairesinin divanhanelerinin dört mahallinde yevm-i ictimadan bir hafta evvel talik olunur.

Otuz üçüncü madde

Meclis-i umumi bi'l-cümle hissedarandan mürekkebdir. Şirket sermayesinin nısfını hamil hissedaran mevcut olmadıkca müzakerat icra olunamayub bir hafta sonra diğer ictimaa davet olunur. İşbu ikinci ictimada hisselerin adedi her ne olursa olsun ictima muteber olub mukarrerat mevcut hisse mikdarı ekseriyet arasıyla ittihaz olunur. Bu suretle virilen karar gaib olanlar için dahi muteberdir. Meclis-i umumiye nezaret muavini riyaset idecektir. Meclis-i umumiye arz olunacak mevadd meclis-i idarece tanzim ve tertib olunur. Şu kadar ki hissedarandan la-ekall on zat tarafından vaki olacak teklif yevm-i ictimadan la-ekall on gün evvel ruzname-i müzakerata idhal idilebilir.

Fasl-ı Hamis

Tasfiye-i Muamelat ve Hisabat

Otuz dördüncü madde

Şirketin müddeti olan on senenin hitamında meclis-i idarenin tanzim ideceği bilanço meclis-i umumice bi't-tedkik tasdik olunduktan sonra tasfiye-i muamelata memur idilecek beş hissedar marifetiyle mevcut sermaye ve kaffe-i temettuatu ve tahvilatı dahi nakde bi't-tahvil hissedarana hisseleri nisbetinde tevzi olacaktır.

**EK 1. Nafia Nezareti Teavün ve İktisad Şirketinin 1327 Senesi
Mart-Şubat Hâsılat Cetveli**

نافعه نظارتی تعاون و اقتصاد شرکتتک ۱۳۲۷ سنه سی مارتی ابتدا سندن سنه
مد کوره شباطی غایه سنه قدر اولان حاصلاتی مین جدولدر

مختلف حاصلات		حساب جاری فائضی		تحويلات فائضی		داخلي استقراض فائضی		تقسیم		اسامی شهرور
غروش	م	غروش	م	غروش	م	غروش	م	غروش	م	
۱۱۲		۰		۰		۱۷۷	۷۵	۷۰۰۰		مارت
۲		۰		۵۵۶	۲۰	۲۱۰		۷۰۰۰		نیسان
۰		۰		۰		۲۲۳	۲۵	۷۰۰۰		مایس
۰		۰		۲۲	۶۸	۲۶۴		۷۰۰۰		حزیران
۳۰		۴۵۵	۷۶	۸۲	۰۸	۳۰۷	۵۰	۷۰۰۰		تموز
۰		۰		۴۹	۴۰	۳۰۶	۷۵	۷۰۰۰		اغستوس
۵		۰		۱۰		۳۸۶	۲۵	۷۰۰۰		ایلول
۰		۰		۲۸	۰۸	۴۳۳	۷۵	۷۰۰۰		تشرین اول
۰		۰		۰		۴۷۹		۵۸۲۰		تشرین ثانی
۱۴۴		۰		۰		۵۰۰	۲۵	۶۵۰۰		کانون اول
۱۰		۲۹۲	۶۸	۲۲	۶۸	۴۸۳	۷۵	۶۳۲۰		کانون ثانی
۲۷		۰		۱۵۲	۲۸	۵۰۴	۷۵	۶۳۸۰		شباط
۳۳۰		۷۴۸	۴۴	۹۲۳	۴۰	۴۲۳۷		۸۱۰۲۰		

ساتیم غروش
جملاً یکون ۸۷۲۵۸۰۸۴

EK 2. 1326 Yılı Tahvil Alımları

[جدول ٤] ١٣٢٦ سنه سنده مبايعه اولنان تحويلاتی مین جدولدر

تحويلات	١٣٢٦ ١٣٢٥ ١٣٢٤	نوصروسى	فرائق اولهرق پياسهسى	ليرا اولهرق مع مصارف ماليتى	ليرا ١٠٨ احصاييله ماليتى
شرق تيمور بوللى	١٨٧٠	٧٨٦	٢٩١		
	»	١٢٩	٢٧٣		
	»	٥٢٠	٦٧٥		
	»	٠٣٢	١٠٠٠	٢١٦	١٦ ١٣٢ ٥
	»	٧٢٩	٨١٩		
پارس ليديسى تحويلى	»	٣١٨	١٠٦٥		
	»	٥٦٧	٠٦٨	٢١٩	٤٤ ١٢٤ ٣
	»	٧٣٥	١٩٢		
	١٨٦٥	٣٤٨	٢٥٣	٥٥١	٠٨ ٦٢٠ ٢
	»	٠٧٩	٤٢٢	٥٤٦	٦٥ ٥٧٣ ٢
فرائض املاك باشقيسى	١٨٧١	١٩٦	٤٢٣	٤٠٥	٥٢ ٩١٠ ١
	»	»	»	»	»
	»	»	»	»	»
	١٨٧٩	٤٢٩	٣٤	٥١٣	٦٠ ٢٩٧ ٢
	»	٥٦١	٨٦٢	»	٢٠ ٤١٩ ٢
مصر املاك باشقيسى	١٨٨٦	٠٧٦	١٣	٣٣٣	٤٤ ٧٥٥ ٤
	»	٠٧٧	١٣	»	»
	»	٠٧٨	١٣	»	»
	»	٠٤٠	٩٨	»	»
	»	٤٧٥	١٤١	٣١٥	٥٩ ٤٩١ ٤
»	»	٥٥٥	١٨٨	»	»
	»	٨٧٥	١٢٦	٣٢٥	٥٦ ٥٤٦ ١
	»	٢٤٤	١٢١	٣١٦	٠٤ ٠١١ ٣
	»	١٠٧	٣١٠	»	»
	»	٠٩٨	٢٦١	٣٣٨	٧٦ ٢١٤ ٣
»	»	٠٢٨	٣٣٩	»	»
	»	٢٩٢	٣٢٧	٣٢٢	٦٠ ٥٣٣ ١
	»	١٩٠٣	٦٢٨	٢٧٣	١٢ ٢٩٦ ١
	»	٨٥٩	٧٤٨	٢٧١	٩١ ٥٨٢ ٢
	»	٨٦٠	٧٤٨	»	»
بكون	٥٢	٢٩٤	٤٢٠٦٠٨	١٦	

EK 3. Ticaret ve Nafia Memurini Tavün ve İktisad Şirketi Şirketin
Dâhili Nizamnamesinden

تجارت و نافعہ مأمورینی نفاہ و اقتصاد شرکتی

نظامنامه داخلی سیدر

مقدمہ

تجارت و نافعہ نظارتی مأمورین و کتبہ سی میانندہ بر طرفدن
یکدیگرک احتیاجاتنه معاونت ایده بیلیمک و دیگر طرفدن امر
اقتصاد و تصرفی تأمین و تسهیل ایتمک اوزره بر شرکت تشکیل
ایدلشد .

فصل اول

شرکتک مقصدی ، عنوانی و سرمایہ سی
برنجی ماده — تجارت و نافعہ نظارتی مأمورینی میانندہ
اچہ ادخار و اقراض ایتمک صورتیه امر اقتصاد و تعاون ایچون
بر شرکت تشکیل ایتمشد .

Kaynakça

- Ahmed**, Feruz (1996), **İttihatçılıktan Kemalizme**, İstanbul: Kaynak.
- İktisadiyat Mecmuası** (1916), 9 Haziran 1332, Yıl 1, Sayı 17, s.1-2.
- İktisadiyat Mecmuası** (1916), 28 Temmuz 1332, Yıl 1, Sayı 23, s.3-4.
- İktisadiyat Mecmuası** (1916), 18 Ağustos 1332, Yıl 1, Sayı 25, s.4-5.
- Nafia Nezareti Teavün ve İktisad Şirketi 1327 Senesi Hülasa-i Hisabiyyesi,
Matbaa-i Ahmed İhsan ve Şürekası, İstanbul
- Orhan**, Sadettin (2015), “Osmanlı Devleti’nde Tanzimat Sonrası Dönemde Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri”, **İş ve Hayat** (Şubat 2015), 1 (1): 193-210.
- Toprak**, Zafer (1982), **Milli İktisat**, Ankara: Yurt Yayınları,
- Toprak**, Zafer (1995), **İttihat-Terakki ve Devletçilik**, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları,
- Ticaret ve Nafia Memurîni Teavün ve İktisad Şirketi Nizamname-i Dâhilîsi (1326), İSAM Kütüphanesi, Genel No 255657, Ticari No 1326.

Evolution of Traditional Philanthropy to Corporate Social Responsibility: The Overview of the Context and Practices in Turkey

Sevgi Dönmez-Maç¹

Semih Okutan²

Onur Metin³

Şule Aydın-Turan⁴

Abstract: This study aims to trace the evolution of philanthropy towards CSR and to reach an elucidating scheme about the current context and contemporary practices in Turkey. The evolution of the philanthropy concept is evaluated regarding the period of the Ottoman Empire, the Republic of Turkey, the development of the private sector, and finally the influence of globalization. Accordingly, the paper concluded that the historical evolution of philanthropy in Turkey brings about a scheme in which CSR perspective has been emerging. The contemporary practices such as awarding, CSR reporting and following of CSR standards are claimed to be reflections of CSR perspective. On the other side, philanthropy carries on to be influential to some extent in a corporate character, in the practices of the companies.

Key Words: Traditional Philanthropy, Corporate Philanthropy, Corporate Social Responsibility, Turkey

1. Dr. Öğretim Üyesi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü.

2. Dr. Öğretim Üyesi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü.

3. Dr. Öğretim Üyesi, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

4. Dr. Öğretim Üyesi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü.

1. Introduction

This study aims to trace the evolution of philanthropy towards CSR and to reach an elucidating scheme about the current context and contemporary practices in Turkey. For this aim, firstly, the historical changes in the field will be reviewed; then the current status of the field will be described, and finally an overall scheme will be developed to demonstrate the evolution.

The Turkish equivalent of the concept of philanthropy, “hayırseverlik” is usually used as a single response for similar concepts in English, such as philanthropic, voluntarily, discretionary activities, corporate giving, charity, etc. (Türker and Altuntaş-Vural, 2016: 154). Traditionally, philanthropy presents short term solutions for urgent needs (Zincir and Bikmen, 2006: 11), and philanthropic traditions derive from the collective influence of religious ideology, cultural practices, specific communal needs, political goals, and economic conditions (Kılıçalp-Iaconantonio, 2014: 7). On the other hand, corporate philanthropy includes giving as a part of the larger business strategy (Kılıçalp-Iaconantonio, 2014: 20); and this type of philanthropy is planned financially, timely, and institutionally. Generally, philanthropy, at an individual or corporate level, can be accomplished through financial donations and non-cash contributions such as time, expertise, and tangible goods such as computers, medicine, food, and textbooks (Lazzari, 2018).

The successor of corporate philanthropy is accepted to be Corporate Social Responsibility (CSR), which is a broader cluster concept being popular since the 1980s and especially after the 2000s. This concept covers topics such as human rights, labor practices, environmental issues, anti-corruption, fair operating practices, consumer issues, and community involvement and development (The Ten Principles, n.d.; ISO 26000, 2010). The most widely accepted and referred definition

about CSR belongs to Carroll (Crane et al., 2008: 5). Carroll (1979, 1991) sees CSR as a concept related to philanthropy, ethics, legal, and economic areas of business-society relations. *Economic responsibility* is the reason why businesses are set up in society, and it is their first *required* responsibility to function properly to keep on. *Legal responsibility* is also *required* for all corporations to be socially responsible and to play the game by the rules. *Ethical responsibility* is *expected* by society so that corporations should do what is right, just and fair. Philanthropic responsibility is just desired by society and may include charitable donations, supporting employees and their families, sponsoring art, and sports events.

Due to contextual conditions, the understanding and practice of CSR vary according to the regions. Accordingly, when the roots of the concept are considered, it's seen that some macro factors affect the characteristics of CSR (Crane et al., 2008). For example, changing the role of business (and government) in society can pave the way for different interpretations of CSR (Lenssen and Vorobey, 2005: 357). Business social responsibility was traditionally regarded in Europe as an American phenomenon and reflecting American traditions of participation, self-help and small or the least indirect government (Matten and Moon, 2005: 334). Matten and Moon point out that CSR has not been discussed to some extent in Europe as it has been in the US because, in Europe, the legal framework and institutional fabric have included many issues under CSR. Social responsibilities of European corporations have been less a matter of their own discretion than their USA counterparts.

Considering another geographic area, Middle East, Jamali, and Sidani (2012) point out that CSR has distinctive roots and unique expressions that do not always reflect the current understanding and practice in the West. The authors state that CSR in the Middle East builds on deeply rooted traditions of philanthropic giving. Islamic philanthropy provides a strong foundation for CSR in the region and

supports tradition of voluntary giving. However, through a process of mimetic isomorphism and the transfer of best practices from large multinational corporations, existing philanthropy in the region is changing into more strategic forms of giving and coordinated CSR programs (Jamali and Sidani, 2012: 2-3).

CSR research in Turkey, on the other side, has been covered by the articles and the book chapters regarding the Middle East and Europe (Ararat, 2005; Toker et al., 2016; Al-Abdin et al., 2018). Accordingly, Turkey has followed a different pattern than the other European countries (Türker, 2015: 483-484), and has a long history of philanthropy tracing back to the Ottoman Empire. Looking back to today, despite economic growth and an increase in Human Development Index (HDI) values in the Republic of Turkey, there are still severe disparities of income, access to education, and well-paid jobs considering in terms of gender and regions (Kılıçalp-Iaconantonio, 2014: 7). Therefore, contributing to the solution of uneven development or eliminating the problems it creates are considered within the scope of philanthropy and CSR activities.

Based on the above, we can say that philanthropy has historically been an influential concept in terms of the social and economic spheres, both in the Ottoman and the Republican periods. Furthermore, the concept has evolved and changed in some ways in the course of a more institutionalized form, such as CSR. Hence this study aims to trace the evolution of philanthropy towards CSR and to reach an elucidating scheme about the current context and contemporary practices in Turkey. In this respect the research has a deductive perspective and depends on secondary data. The framework of the literature about CSR in general and in Turkey has been the basis of the analysis of the field's current situation. The theoretical and empirical researches on CSR practices in Turkey are analyzed as secondary data. Finally a scheme about the historical development and the current status of the field is drawn.

2. Philanthropic Past before the Republic of Turkey: Role of Religion, Akhism, and Waqfs

Philanthropy was a common practice in both Turkish-Islamic states and Turkish states. Religious elements and traditions were influential in the development of this perspective (Alakavuklar et al. 2009: 112). Philanthropy is seen as an act of good deed as part of religious belief. The basic principle about the philanthropic activities is secrecy; the disclosure of the done is traditionally and religiously not acceptable. Philanthropy, as an individual action, has been transformed into institutional structures in the context of the effects of religion on social life. In this sense, two organizations namely the “akhism organizations” and the “waqfs” were active until the 19th century (Alakavuklar et al. 2009: 113).

The Akhism organizations, in other saying craftsmen’s guilds, have been influential in the regulation of the business and social life and are presented as the most significant and most organized non-governmental organization in the Ottoman state (Ülger and Ülger, 2005: 50). In Akhism, there were 740 moral values that include values of Turkish traditions and Islamic life. The principles make a strong emphasis on working for social good, solidarity and sharing, equality and fairness, and self-sacrificing (Ülger and Ülger, 2005: 50). However, the formation of the Akhism organizations in the villages in Anatolia had also a political and socio-economic background. The Akhism organizations spread throughout Anatolia in the Seljuk and Ottoman periods and enabled Anatolia to become Turkified and Islamized in a short period. In general, religious and moral structure was preserved (Güngör, 2013).

The expansion of the Ottoman Empire and the inclusion of non-Muslims in these organizations enabled the transition from the Akhism organizations to the guilds, and these organizations turned into structures that provide supervision on behalf of the state (Cem

1974 as cited in Alakavuklar et al. 2009: 114). However, although the traditional guilds withered away; consequently, the Ottoman legacy contributed to the long tradition of philanthropy (Ertuna and Tukul 2010: 277).

Besides the Akhism organizations, waqfs are common forms of philanthropy in the Islamic tradition. A waqf is “a permanent endowment set up with property the income from which is to be used for charitable purposes” and dedicated to God as a gift to serve for the benefit of humanity (Mandaville, 1979: 93). The waqfs engaged in charity activities such as solving the health and education problems of the people, providing free food to (to people suffer from poverty and providing accommodation for the passengers and so on Cem 1974 as cited in Alakavuklar et al. 2009: 115).

However, wealthy Ottomans established waqfs not only with a religious motivation. During the classical age of the Ottoman Empire, the state and the waqfs cooperated with each other. This was seen in two ways. First, this cooperation took the form of tax exemptions as well as the direct financial support provided by the state. Second, the foundations that had decentralized decision-making structures were able to solve local problems much faster than the bureaucratic authorities (Çizakça, 2006: 31). Hence the waqfs were also providing some significant facilities for the founders and the state. Other motivations of the establishment of foundations, different than the religious and altruistic beliefs, were to protect property rights, to abduct the gains from the state, and to gain prestige (Çizakça, 2006: 31; Türker and Altuntaş-Vural 2016: 157).

During the reign of II. Abdulhamid (1876-1909), Ottoman philanthropy entered a new era: the decentralized form of philanthropy with the waqf system was over, and it was replaced by a centralized direct aid system (Özbek 2002 as cited in Çizakça, 2006: 28). The waqfs were taken under the will of the central state in the nineteenth century, and eventually, their financial autonomies were abolished

(Çizakça, 2006: 37).

Consequently, there were philanthropic activities of the Akhism organizations and waqfs in the Ottoman Empire. Philanthropy was generally defined as doing good without waiting for a gain (Alakavuklar *et al.*, 2009), but it is seen that there were some interests that were appropriate to the socio-economic structure of the period and that were beyond philanthropy practices of these institutions.

3. Establishment of the Republic of Turkey and the Initial Stages

Following the establishment of the Turkish Republic in 1923, the state played a major economic role in the development of Turkey's private sector. Thus Turkey is typified as an example of a state-dependent business system (Whitley, 1994). The state-funded liberal mixed economy model was implemented until the 1930s, and after 1930 a statist economic policy was implemented (Kazgan, 1999: 68-75). In this period, one party was reigning; the state became active instead of the akhism organizations and waqfs. In 1924, the Ahi organizations were transformed into Chambers of Tradesmen and Craftsmen and foundations (waqfs) were centralized with the establishment of the General Directorate of Foundations (Turan 2002 as cited in Alakavuklar *et al.* 2009:117).

In the 1930s, the state was the only actor to promote industrialization, and at the same time, undertake philanthropic roles and meet the expectations related to philanthropy (Çarkoğlu, 2006: 104). Thus, local actors with a motivation for philanthropy have been replaced by a central actor.

4. Development of the Private Sector and Rebirth of Philanthropy

A more liberal approach was adopted after the 1960s; thus, economic actors, supported by the state policies, started to engage in local entrepreneurship, and joint ventures were established with international companies via licensing or contract agreements (Kazgan, 1999: 115).

The private sector, especially the holdings, were the emerging actors during this period, and they had close relationships with the state. Eighty-seven holdings emerged until 1960 (Buğra, 2010: 87), and in the 1970s, foundations were revived by these business organizations, which established their own foundations and allocated some of their profits to them (Topal and Gürdağ, 2009: 345). It is stated that the companies have tried to legitimize their wealth through philanthropy (Ararat, 2008: 273). This was the reflection of dependent relationship between the state and the companies.

The period between 1960-1980 was a troubled period for Turkey for the socio-economic and political conditions. Relations with the external world accelerated, but the social movements, the Cold War, and the actions of radical organizations affected the process of democracy through three military interventions. In this period, the state also withdrew from some of its social responsibilities due to the effects of liberal movements (Alakavuklar et al., 2009: 119).

5. Impacts of Liberalization and Globalization

The decisions of 24 January 1980 was a turning point in Turkey that paved the way for the transition of Turkey from an inward-oriented economic policy to a neo-liberal system (Kazgan, 1999: 147-149). Due to the privatization of state-owned enterprises, the state started to shift its duties to them in some fields such as social work, health and education, and social security (Gölbaşı, 2008). As a result, the private sector established direct relations with the state and used the opportunities provided by the state (Buğra, 2010: 263-264; Özen, 2002: 59). In this context, the family-type large companies and holdings become the prominent actors of the private sector (Buğra, 2010: 255).

After the 1980s, holdings started social responsibility activities in the fields of art, education, and culture (Alakavuklar et al., 2009: 121). The founding leaders of the holding companies were pioneering philanthropists who contributed to the development of society by mak-

ing donations to hospitals, schools, and museums (Göçenoğlu and Onan, 2008: 44). Most holdings in Turkey have had provisions to donate a percentage of their net profits to foundations set up by their founding families. As mentioned earlier, the drivers behind this phenomenon may be related to the need to gain legitimacy and social acceptance for the relatively new wealth. The philanthropy practices of the holdings were drawn from the individual level to the institutional level, and have been transformed from the mystical intent to achieving social justice and balance (Alakavuklar et al., 2009: 121-122).

After the 1980s, the internationalization of the old and new business groups accelerated (Buğra, 2010: 258). A significant impact of foreign direct investment was the fact that multinational companies (MNCs) introduced CSR practices. MNCs are among the main actors in raising awareness of CSR practices in Turkey (Ararat, 2008: 276). For example, the empirical study of Çetindamar and Arıkan (2005) reveals supply chain pressures as a more critical factor in the adoption of environmentally responsible technologies in Turkish firms than government regulations (as cited in Ararat 2008: 276). In this sense, MNCs became effective in transferring management information as they were in “total quality” in 1990s (Özen, 2002: 80). It is also stated that total quality contributes to the development of social responsibility by ensuring that ethical issues and stakeholders are included in the agenda (Tari, 2011: 634-635).

Another factor that helped to establish consciousness for CSR in Turkey was the increased collaboration with international organizations (Ararat, 2008: 280). Organizations have begun to follow the CSR standards of international organizations, and that became prominent in CSR field. Especially any arrangements for accession to the European Union (EU) have affected the companies and their CSR practices (Alakavuklar et al., 2009: 127-128). For example, after experiencing three military interventions in 20 years, Turkey has been deprived of civil society initiatives, and since then most of the civil

society organizations (CSOs) have been serving as social clubs. The law governing CSOs, the Associations Act, was seen as a severe obstacle until March 2005, and it was amended in compliance with the EU accession process' Copenhagen criteria (Ararat, 2008: 276). Furthermore, the EU has been filling the funding gap for several years through grant-making (Kılıçalp-Iaconantonio, 2014: 20).

On the other hand, the other institutions in Turkey, such as the Capital Market Board, were introducing regulations to bring local practices in line with international governance standards. The Corporate Governance Principles (CGP) was developed in 2003, based on the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Principles on corporate governance and amended in 2005 following OECD's amendment. Therefore CSR reporting entered the agenda of companies through the CGP, which requires disclosing the public activities considered as CSR activity (OECD, 2006). On the one hand, relations with international organizations have evolved, and this has affected the field of CSR in Turkey. On the other hand, however, the realization of some social responsibilities of the state by the private sector has paved the way for a distinctive conception of philanthropy and CSR in Turkey (Alakavuklar et al., 2009: 122).

6. Present Status of Philanthropy and CSR Practices in Turkey

As mentioned in the previous sections, the origins of CSR can be found in philanthropic activities during the Ottoman period in Turkey, but engaging in CSR practices become popular among Turkish business organizations during the last decades (Türker, 2015: 494). According to report of Turkey sustainability reporting national review (2016) based on evaluation of activities for sustainability reporting of the companies, CSR awareness level was increased to 95.5 % in 2015, compared to 52.9 % in 2013. According to the report (2016: 69), CSR experts service, the sustainability and CSR awards, and their communication have led to this rising.

Considering the historical evolution of the philanthropy concept and the mentioned increase in the level of CSR awareness, the claim of the current study comes out: the historical evolution of philanthropy in Turkey, bring about a scheme in which CSR perspective has been emerging. The following parts of the paper will present the current status of the field, and it will reach an overall scheme displaying the drivers, characteristics, and content of this evolution.

6.1. Philanthropy today: From Conventional philanthropy to Corporate Philanthropy

The current status of the field demonstrates that the influence of the philanthropy background of Turkey still exists to some extent. The survey, conducted by Capital magazine on charitable donation trends in 2012, has a comparative look at the past 10 and 30 years (Kılıçalp-Iaconantonio, 2014: 14-15). According to the survey, more than half of the respondents (57 %) stated that they have been donating part of their wealth for the past 30 years. In this regard, most respondents make their donations through scholarships (24,5 %). However, in the beginning, their philanthropic activities respectively focused on establishing schools (21,3 %), direct donation to the people in need (17,4 %), establishing a foundation (14 %), and building hospitals/health centers (8,4 %) or religious institutions (7.7 %). After years of philanthropic giving, the families started to use more cash donation (30,6 %) and make in-kind contributions (28,6 %) or donate through their foundation (26,5 %) and CSR programs (4,1 %). The percentage of direct giving within total giving decreases as their years of engagement in philanthropy increases.

The pioneer donors had directed their philanthropic resources to the delivery of basic social services and institution building due to the newly established Republic's lacking adequate infrastructure to deliver social services and public goods (Kılıçalp-Iaconantonio, 2013). This is called "conventional philanthropy," and it is still prev-

alent among new philanthropists. Because there is still a need for some form of support to tackle inequality of access to social services, especially in the less developed areas of the country. Building dormitories, investing in the construction of the community, and healthcare centers in regions of need and post-disaster are presented as examples of traditional philanthropy (Kılıçalp-Iaconantonio, 2014: 19).

While the traditional model focuses more on institution-building and service delivery, new approaches to philanthropy take different forms. The Turkish foundations have taken on new roles due to the development of the legal environment and economy, the emergence of new social needs, and the engagement with foundations in other parts of the world (Kılıçalp-Iaconantonio, 2014: 19). For example, gender equality and entrepreneurship are CSR themes that have become prominent in recent years. In cooperation with the foundations and CSOs, it is an emerging trend for the companies to organize days of service or to support employee volunteering programs. In this sense, highly skilled employees offer training, mentoring, administrative support and skill-building activities to nonprofits. However very few corporations have established grant programs. Sponsorship, short-term project funding, direct payment of project activity costs, or employee volunteering are more common forms of support given to the CSOs (Kılıçalp-Iaconantonio, 2014: 20). It is also pointed out that in the next decades, philanthropists will focus more on climate change, gender equality issues, etc. which are seen as the main CSR issues to maintain well-being of future generations (Kılıçalp-Iaconantonio, 2014: 23).

6.2. CSR Practices

Looking to the field from the other side, we can say that the CSR perspective coexists with corporate philanthropy; and gains significance from day to day. Recent developments, such as the development of CSR projects, reporting, participation in contests, signatory of CSR standards, or receiving various certificates by the companies,

are activities that cannot be explained under the concept of philanthropy. Thus the concept of CSR is also needed to explain the current status of the field. In the following sections practices that are attributed to CSR will be discussed.

Following CSR Standards: UNGC and SA8000

CSR standards constitute a case that cannot be explained with the historical philanthropic view in Turkey, particularly with their promotion of visibility and systematic perspective of the charitable activities. In this context, Turkish organizations have signed the United Nations Global Compact (UNGC), which includes principles regarding human rights, labor rights, environment, and anti-corruption. UNGC provides organizations with information and communication mechanisms and presents the visibility of CSR activities by introducing reporting requirements. All over the world, totally there are 13,916 members of UNGC, and there are 229 organizations from Turkey including private companies, academic organizations, foundations, local and global NGOs, public sector organizations, global and local business associations, SMEs and municipalities; but approximately 64% of the signatories in Turkey are companies and SMEs (UNGC, 2019). Especially after Koç Holding, one of the largest business groups (of Turkey), had signed the UNGC in 2006, the number of signatories increased, and new ones have been participating each year. As of November 2019, 19 new organizations have signed the UNGC in Turkey (UNGC, 2019).

Social Accountability 8000 (SA8000), unlike UNGC, is a certification mechanism, which includes the supervision of working conditions, and it is a more costly mechanism for the organizations. However, the receipt of the certificate demonstrates that some basic requirements have been met. There are 4,380 certified facilities all over the world, and just eight companies currently have SA8000 certifications in Turkey (SAAS, 2019).

Awarding Schemes

Awarding initiatives are other forms of practices in the field that are consistent with a CSR perspective rather than the historical philanthropic view. Several awarding schemes, such as the awards of the Turkish Confederation of Employer Associations (TİSK), Corporate Social Responsibility Turkey Association (TKSSD), and Corporate Volunteers Association (ÖSGD) have also promoted the CSR among the organizations.

TİSK, as “the only supreme organization with authority to represent Turkish employers in the field of industrial relations at home and abroad” (TİSK, n.d.), organizes a national CSR contest. Within the scope of this contest, social responsibility is considered as finding solutions to the “social problems” (TİSK, 2018). Since 2014, TİSK has been awarding CSR projects to encourage big companies and SMEs to focus on CSR issues.

Another significant event is the “CSR Marketplace,” which is organized by TKSSD. TKSSD brings the best practices together since 2009. CSR Turkey is the national partner of CSR Europe, and CSR Europe is informed about the projects of the Turkish companies, and the companies have the opportunity to exchange CSR best practices across Europe (TKSSD, n.d.)

Finally, the “Volunteer Awards Program” organized by the Corporate Volunteers Association (ÖSGD) is also a significant event as a reflection of the field’s focus on CSR. In this initiative, programs and projects that provide social benefits through “employees” are awarded (ÖSGD, n.d.). ÖSGD has been awarding the most successful volunteer program and project, and the most innovative volunteer project since 2007 (ÖSGD, n.d.). With this program, volunteer employees are seen as new actors in the field of CSR.

As the interest of the society in CSR increased, in research conducted by ERA Research & Consultancy (as cited in Kelgökmen,

2010), it is stated that 75 % of the society wanted that social responsibility projects should be announced effectively. Therefore, these awarding schemes can be seen as channels for increasing the visibility of CSR projects.

CSR Reporting

The Global Reporting Initiative (GRI) provides organizations with the opportunity to develop a sustainability reporting framework that includes CSR issues and, thus, the content of their reports. There are 14,301 organizations with 57,211 reports on GRI Sustainability Disclosure Database, and there are 151 organizations with 435 reports from Turkey (including GRI and non-GRI reports) (GRI, 2019). The number of reports in the database has been demonstrating a general upward tendency. As such, according to the report of Turkey's sustainability reporting national review (2016) Turkey has taken critical steps about sustainability practices and the companies to concern the environment, energy costs, energy efficiency, gender equality, and education.

In a study regarding the content of the reports, Altıntaş et al. (2007) evaluate the information provided by 18 companies in ISE-30 index regarding the years of 2003, 2004, and 2005. They find that percentage of relevant details in the companies' reports has risen steadily over the years, and almost all of the companies disclose information on their 'community patronage and sponsorship programs,' such as arts-culture, charity projects, and sports sponsorships. Disclosure of charitable activities via reporting, as such, can be considered as another sign of CSR perspective rather than a philanthropic perspective.

6.3. Ignored aspects of CSR in Turkey

The evolution of CSR in Turkey demonstrates that the concept is based on traditional and corporate philanthropy, but on the other hand, it is stated that the long-term economic, legal, and ethical re-

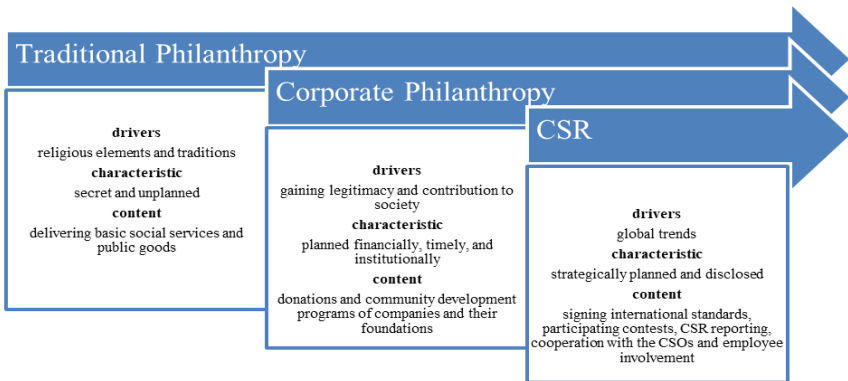
sponsibilities are ignored by the organizations (Türker, 2015: 494). For example, the issue of child labor still remains a problem, especially in more traditional sectors such as agriculture. Combating corruption and bribery deserves more attention, and compliance needs to be monitored more effectively, both at corporate and government levels (CSR Principles in International Business, 2010). Additionally, other quite critical weak areas are stated as renewable energy generation, the elimination of poverty based on regional development, provision of services for disabled people, and occupational health and safety (Turkey Sustainability reporting national review, 2016). Based on these examples, it is essential to remember that CSR is not limited to philanthropic contributions (Carroll, 1991).

7. Conclusion: The Peculiarities of Philanthropy and CSR Practices in Turkey

This study aimed to trace the evolution of philanthropy towards CSR and to arrive at an elucidating scheme on the current context and practices in Turkey. According to the examination of the history of the field in Turkey, the Akhism organizations and waqfs were active in a period of the Ottoman Empire. During this period, initially secrecy and an individual character and later, along with the state inclusion a much more political and socio-economic character of philanthropic activities is evident in the region. Following the establishment of the republic, the state became active in the field with its social responsibilities. Following this, the state left the field to the holdings and their foundations after the development of the private sector. Particularly after the 1980s, companies engaged in philanthropic activities focusing on contribution to society in a more institutionalized manner, and it can be interpreted as the emergence of a corporate philanthropic perspective. Finally, the exposition of external influences to the field due to the implementation of liberal economic policies and the impact of globalization have paved the way for the tran-

sition from conventional philanthropy to corporate philanthropy, and the organizations started to participate in CSR activities in addition to philanthropic activities. Figure 1 reveals the evolution of charitable activities of organizations in Turkey. The evolution of the practices in the field in Turkey is given as traditional philanthropy, corporate philanthropy, and CSR.

Figure 1. From Traditional Philanthropy to Corporate Social Responsibility: Drivers, Characteristics, and Content



Considering the socio-economic and political developments and internationalization, Turkey's peculiar philanthropy and CSR practices can be summarized as follows: There is a strong tradition of philanthropy coming from the past, and this tradition has been sustained by the private sector, due to the private sector's need and search for legitimacy and the social needs to be fulfilled. However, the culture, doing philanthropy practices in secrecy and not advertising them, has changed. There is still philanthropy, which demonstrates the signs of transition from traditional to corporate philanthropy, and additionally, CSR has come to the forefront as a consequence of the global pressures. The philanthropic approach and CSR

are widely recognized and practiced by the business community in Turkey (Robertson, 2009: 622), but the peculiarity of CSR practices in Turkey is that they highlight discretionary responsibilities.

Özet: Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de hayırseverliğin KSS’ye doğru evriminin izini sürmek ve şu anki bağlam ve modern uygulamalarla ilgili açıklayıcı bir şemaya ulaşmaktır. Çalışma kapsamında hayırseverlik kavramının evrimi, Osmanlı Devleti Dönemi, Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş dönemi, özel sektörün gelişimi ve nihayet küreselleşmenin etkisi ile ilişkili olarak değerlendirilmektedir. Buna göre makale, Türkiye’de hayırseverliğin evriminin, KSS perspektifinin ortaya çıktığı bir şemaya yol açtığı sonucuna varmıştır. Ödüllendirme, KSS raporlaması ve KSS standartlarının imzalanması gibi modern uygulamaların KSS perspektifinin yansımaları olduğu iddia edilebilir. Öte yandan, hayırseverlik kurumsal bir karakter ile şirketlerin uygulamalarında etkili olmaya devam etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Geleneksel Hayırseverlik, Kurumsal Hayırseverlik, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Türkiye

References

- Ali Abdin**, Ahmed et al. (2017), “Researching Corporate Social Responsibility in the Middle East: The Current State and Future Directions”, **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 25 (1): 47-65. <https://doi.org/10.1002/csr.1439>.
- Alakavuklar**, O. et al (2009), “Türkiye’de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü”, **Yönetim Araştırmaları Dergisi / Journal of Management Research**, 9 (2): 103-43.
- Altıntaş**, Nalan et al (2007), “Evolution of Reporting on Corporate Social Responsibility by the Companies in ISE National- 30 Index in Turkey”, **Social Responsibility Journal**, 3 (3): 19-25.

<https://doi.org/10.1108/17471110710835545>.

Ararat, Melsa (2008), “A development perspective for ‘corporate social responsibility’: case of Turkey”, **Corporate Governance: The international journal of business in society**, 8 (3): 271-285.

Buğra, Ayşe (2010), **Devlet ve İşadamları**, İstanbul: İletişim Yayınları (7nci Baskı).

Carroll, Archie B. (1979), “A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance”, **The Academy of Management Review**, 4 (4): 497-505. <https://doi.org/10.2307/257850>.

Carroll, Archie B. (1991), “The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders”, **Business Horizons**, 34 (4): 39-48. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G).

Crane, Andrew et al (2008), **Corporate Social Responsibility: Readings and Cases in a Global Context**, London, New York: Routledge (1st edition).

CSR Principles in International Business (2010), available at: <http://csrtrkey.org/publications/> (accessed in 25 June 2019)

Çarkoğlu, Ali (2006), “Trends in individual giving and foundation practices in Turkey”, in (eds.) F. Bikmen and R. Zincir (2006), **Philanthropy in Turkey: Citizens, Foundations and the Pursuit of Social Justice**, İstanbul: TÜSEV, pp.95-161.

Çizakça, Murat (2006), “Economic dimensions of foundations in the Ottoman Era”. in (eds.) F. Bikmen and R. Zincir (2006), **Philanthropy in Turkey: Citizens, Foundations and the Pursuit of Social Justice**, İstanbul: TÜSEV, pp.28-41.

Ertuna, Bengi and Ali Tükel (2010), “Traditional versus international influences: CSR disclosures in Turkey”, **European Journal of International Management**, 4 (3): 273-289.

Göcenoglu, Ceyhun and Işıl Onan (2008), **Turkey Corporate Social Responsibility Baseline Report**.

http://kssd.org/site/dl/uploads/CSR_Report_en.pdf.

Accessed in 18 July 2017.

Gölbaşı, Şükran (2008), **TÜSİAD’ın Toplum İna Girişimleri: 83**, İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.

- Güngör**, Tefvik (2013), “Ahilik nedir”, **Dünya Gazetesi**, 24 September 2013. <https://www.dunya.com/kose-yazisi/ahilik-nedir/17701>.
- GRI** (2009), “GRI Database”, accessed in 24 November 2019. <https://database.globalreporting.org/search/>.
- ISO 26000** (2010), “Guidance on social responsibility”, accessed in 24 November 2018. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:en>.
- Jamali**, Dima and Yusuf **Sidani** (2012), “Introduction: CSR in the Middle East: Fresh Perspectives”, in (des.) Dima Jamali ve Yusuf Sidani (2012), **CSR in the Middle East: Fresh Perspectives**, London: Palgrave Macmillan, pp.1-10. https://doi.org/10.1057/9781137266200_1.
- Kazgan**, Gülten (1999), **Tanzimat’tan 21. Yüzyıla Türkiye Ekonomisi**, İstanbul: Altın Kitaplar.
- Kelgökmen**, Derya (2010), “İşletmelerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Literatür Taraması”, **Ege Akademik Bakış**, 10 (1): 303-303. <https://doi.org/10.21121/eab.2010119659>.
- Kılıçalp-Iaconantonio**, S. Sevda (2014), **Private Philanthropic Engagement in Turkey**, İstanbul: TÜSEV.
- Kılıçalp-Iaconantonio**, S. Sevda (2013), **Bireysel Bağışçılar için Rehber ve İlham Veren Bağışçı Öyküleri: 60**, İstanbul: TÜSEV Yayınları. <https://degisimicinbagis.org/bireysel-bagiscilar-icin-rehber/>.
- Lenssen**, Gilbert and Volodja **Vorobey** (2005), “The Role of Business in Society in Europe”, in (eds.) André Habisch, Jan Jonker, Martina Wegner, and René Schmidpeter (2005), **Corporate Social Responsibility Across Europe**, Berlin: Springer, pp.357-75.
- Mandaville**, Jon E. (1979), “Usurious Piety: The Cash Waqf Controversy in the Ottoman Empire”, **International Journal of Middle East Studies**, 10 (3): 289-308.
- Matten**, Dirk and Jeremy **Moon** (2005), “A Conceptual Framework for Understanding CSR”, in (eds.) André Habisch, Jan Jonker, Martina Wegner, and René Schmidpeter (2005), **Corporate Social Responsibility Across Europe**, Berlin: Springer, pp.335-56.
- OECD** (2006), **Corporate Governance in Turkey: A Pilot Study**, OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264028647-en>.
- ÖSGD** (n.d.), “Gönülden Ödüller”. accessed in 24 November 2018.

<http://osgd.org/gonulden-oduller/>.

Özen, Şükrü (2002), “Bağlam, Aktör, Söylem ve Kurumsal Değişim: Türkiye’de Toplam Kalite Yönetiminin Yayılım Süreci”, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 2 (1): 47-90.

Robertson, Diana C. (2009), “Corporate Social Responsibility and Different Stages of Economic Development: Singapore, Turkey, and Ethiopia”. **Journal of Business Ethics**, 88: 617-33.

SAAS (2019) “SA8000 Certified Organizations”. accessed in 20 November 2019. <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist>.

Lazzari, Zach (2018) “The Difference Between Corporate Philanthropy & Corporate Social Responsibility”. accessed in 20 November 2019.

<https://smallbusiness.chron.com/difference-between-corporate-philanthropy-corporate-social-responsibility-65129.html>.

Tarı, Juan José (2011), “Research into quality management and social responsibility”, **Journal of Business Ethics**, 102 (4): 623-638.

The Ten Principles of UN Global Compact (n.d.) accessed in 24 October 2019. <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

TİSK (n.d.), “Hakkımızda”. accessed in 24 October 2019.

<https://www.tisk.org.tr/hakkimizda/hakkimizda.html>.

TİSK (2018), “Yarışma ve Ödül Duyurusu”

<https://www.tisk.org.tr/resimler/userfiles/tisk-.doc-kss-basin-duyurusu.pdf>, Accessed in 24.07.2019

TKSSD (n.d.) “KSS Pazaryeri”. accessed in 24 October 2019.

<https://www.kssd.org/pf/kss-pazaryeri/>.

Toker, Huriye et al (2016), “Social Responsibility Education in Turkey”, *in* (eds.) Duygu Turker, Ceren Altuntas, ve Samuel O. Idowu (2016), **Social Responsibility Education Across Europe: A Comparative Approach**, 1-28. CSR, Sustainability, Ethics & Governance. Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-26716-6_1.

Topal, R. Şeminar and Hande **Gürdağ** (2009), “Turkey: Civil Society Practices”, *in* (eds.) Samuel O. Idowu ve Walter Leal Filho (2009), **Global Practices of Corporate Social Responsibility**, Berlin, Heidelberg: Springer, pp.343-72.. https://doi.org/10.1007/978-3-540-68815-0_17.

Türker, Duygu (2015), “An Analysis of Corporate Social Responsibility in the Turkish Business Context”, *in* (eds.) Samuel O. Idowu, René

Schmidpeter, and Matthias S. Fifka (2015), **Corporate Social Responsibility in Europe: United in Sustainable Diversity**, CSR, Sustainability, Ethics & Governance. Cham: Springer International Publishing, pp.483-99.. https://doi.org/10.1007/978-3-319-13566-3_26.

Türker, Duygu and Ceren **Altuntaş-Vural** (2016), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Hayırseverlik”, (eds.) Sibel Hoştut ve Secil Deren Van Het Hof (2016), **Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Güncel Yönelim ve Yaklaşımlar**, Ankara: Nobel Yayıncılık, içinde: 149-170.

Turkey Sustainability Reporting National Review Report (2016), accessed in 24 November 2018 <http://tisk.org.tr/en/project/corporate-social-responsibility-for-all-project-turkey-sustainability-reporting-national-review-report/>.

UNGC (2019), “Our Participants”. accessed in 20 November 2019 https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeywords%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=202&search%5Bper_page%5D=10&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc.

Ülger, Billur and Gürdal **Ülger** (2005), “Akhism as a Non-Governmental Association Model in the History of the Turkish Nation and an Assessment of Today’s Business Ethics: A Relationship or a Contradiction”, **Journal of Human Values**, 11 (1): 49-61.

<https://doi.org/10.1177/097168580401100105>.

Whitley, Richard (1994), “Dominant Forms of Economic Organization in Market Economies”, **Organization Studies**, 15 (2): 153-82.

<https://doi.org/10.1177/017084069401500201>.

Zincir, Rana and Filiz **Bikmen** (2006), “Kavramsal Çerçeve ve Yönetici Özeti”, (eds) R. Zincir and F. Bikmen (2006), **Türkiye’de Hayırseverlik: Vatandaşlar, Vakıflar ve Sosyal Adalet**, içinde: 11-18.

https://www.tusev.org.tr/usrfiles/files/Kavramsal_Cerceve_ve_Yonetic_Ozeti.pdf. Accessed 9 September 2018.

Çevre Koruma Harcamalarının Çevre Kirliliği Üzerindeki Etkisi: Seçilmiş OECD Ülkeleri Analizi

Tunahan Değirmenci¹

Veysel İnal²

Özet: Çevre kirliliğinin azaltılmasına yönelik çeşitli önlemler alınmaktadır. Ülkeler, çevre dostu üretim ve tüketim faaliyetleri için vergileme yoluna giderken, diğer yandan çevresel harcamalar yapmaktadır. Bu çalışmada, çevre koruma harcamaları ve çevre kirliliği arasındaki ilişki yüksek gelir grubundaki 23 OECD ülkesi için incelenmektedir. 1995-2017 dönemine ait yıllık veriler kullanılarak panel veri analizi gerçekleştirilmiştir. Analizlerde yatay kesit bağımlılığını dikkate alan ikinci nesil testler tercih edilmiştir. Çalışma bulgularına göre çevre kirliliği ve çevre koruma harcamaları arasında uzun dönemde eşbütünleşme ilişkisi vardır. Bununla birlikte, çevre koruma harcamalarından çevre kirliliğine bir nedensellik ilişkisi söz konusudur.

Anahtar Kelimeler: Çevre Kirliliği, Çevre Koruma Harcamaları, Sera Gazı, Panel Veri Analizi, OECD

1. Giriş

Sanayileşme ile hızlı bir ivme kazanan, üretim ve tüketim faaliyetlerinin sebep olduğu çevre kirliliği önemli problemleri beraberinde getirmektedir. 20.yüzyılın sonlarına çevre kirliliği sorunu ihmal edilmiş

1. Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Maliye Bölümü.

2. Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Maliye Bölümü.

ve bu konuya ilişkin alınan önlemler yetersiz kalmıştır (Toprak, 2006: 147). Fakat küreselleşmenin de etkisiyle çevre kirliliği tüm ülkeleri ilgilendiren bir sorun haline gelmiştir. Bu sebeple ülkelerin sanayileşme ve ekonomik olarak büyüme politikalarına ek olarak çevre dostu üretim politikaları eklenmiştir.

Dünya Sağlık Örgütü'nün raporuna (2016) göre; çevre kirliliği her yıl 12,6 milyon insanın ölümüne neden olmaktadır. Bu ölümlerin yaklaşık % 50 si hava kirliliğine bağlıdır. Dünya nüfusunun yaklaşık % 92 si yüksek derecede kirlenmiş madde bulunan hava solmaktadır. Çevre kirliliği kapsamı düşünüldüğünde, hava kirliliğinin oldukça büyük boyutta olduğu görülmektedir. Her geçen gün artan çevre kirliliğini azaltmak veya artışını yavaşlatmak gerekmektedir.

Dünya genelinde kamu kesiminin büyüklüğünün 20. yüzyıl boyunca artış gösterdiği söylenebilir. Peacock ve Wiseman (1961), uzun vadede kamu harcamalarının kamu gelirleriyle birlikte artacağını öngörmektedir. Öte yandan iktisadi ve sosyal buhranlar meydana geldiğinde kamu harcamalarında yükselme yönünde sıçramalar meydana gelmekte ve bu durum ortadan kalktığında harcamalar eski haline dönmemektedir.³ Tanzi ve Schuknecht'e (2000) göre kamu kesiminin büyüklüğü 1937-1960 yılları arasında % 22, 1960-1980 yılları arasında ise % 54 artmıştır. 1980'den bu yana ise kamu harcamalarındaki artış yavaşlamıştır.

Literatürde kamu kesimi büyüklüğüne yönelik çeşitli teoriler bulunmaktadır. Bu teoriler Pigou (1932) ve Olson (1965) olarak iki alt kategoriye ayrılabilir. Pigou (1932), devletin tam kamusal mal üretmesi ve negatif dışsallıkları gidermek amacıyla vergileme yapması gerektiğini savunmaktadır. Olson (1965) ise özel çıkar gruplarına hizmet sağlayan bir hükümetin varlığından bahsetmektedir. Bu alt kategorideki teoriler genellikle bürokrasi teorisi gibi alt kategorilere ayrılmakta-

3. Henrekson (1990), çalışmasında bu hipotezi test etmiş ve hipotezi destekleyen bir bulgu bulamamıştır.

dır (Niskanen, 1971). Leviathan teorisi (Brennan ve Buchanan, 1977, 1980) de aynı alt kategoride bulunmaktadır. Görüldüğü üzere literatürde kamu kesiminin büyüklüğünde bir artışın refah düzeyini yükselteceğine dair teorilerin yanında, kamu kesimindeki aşırı büyümenin zararlı olacağını öngören teoriler de bulunmaktadır.

Günümüzde, yukarıda bahsi geçen teorilerdeki kamu kesiminin özel bileşenlerini (kamu harcamaları, çevre koruma harcamaları, sağlık hizmetleri vb.) inceleyen geniş bir literatür bulunmaktadır. Çevresel Kuznets Teorisi kapsamında yapılan birçok çalışmada kamu harcamalarının çevre kirliliğini artıracığı savunulmaktadır. Ekonomik büyüme ile kamu harcamalarının artacağı varsayımı altında çevre kirliliği ÇKE'ne göre artabilir. Fakat günümüzde çevre kirliliği ile mücadelede kamu harcamaları içerisindeki çevre koruma harcamaları büyük bir paya ulaşmıştır.

Çevre koruma harcamaları mal ve hizmetin üretiminden veya tüketiminden kaynaklanan kirliliği önlemek, azaltmak veya ortadan kaldırmak için yapılan faaliyetlere harcanan para miktarı olarak tanımlanabilir (Broniewicz, 2011: 21). Kamu yararı bağlamında çevre koruma harcamaları birçok insana fayda sağlayabilir. Öte yandan çevre koruma harcamaları, çevre ile ilgili dışsallıklara bağlı piyasa başarısızlıklarını azaltabilir (Pearce ve Palmer, 2001).

Çevre kirliliğinin ekonomik büyümeyle birlikte artması sorunu, teorik çalışmaların yanı sıra ampirik çalışmalara da konu olmuştur. Literatürde bu sorunun çözümüne yönelik önemli bir araç olarak görülen çevre vergilerine değinilmiş ve etkileri araştırılmıştır. Konuya dair çalışmaların bir kısmında ise çevre vergilerinin çevre harcaması olarak kullanılması gerektiği ifade edilmektedir. Çevre kirliliğini çevre harcaması yönüyle ele alan çalışmalar sınırlıdır. Oysaki günümüzde çevre kirliliğini azaltmak amacıyla çevre koruma harcamaları büyük boyutlara ulaşmıştır. OECD göstergeleri çevre kirliliğinin büyük bir bölümünün hava kirliliğinden oluştuğunu göstermektedir. Bu sebeple çevre koruma harcaması yönüyle çevre kirliliğini ele alan çalışmalarda genel

olarak hava kirliliği göstergeleri kullanılmaktadır. Hava kirliliği göstergeleri olarak kabul edilen yedi farklı gaz bulunmaktadır.⁴ Fakat çalışmaların büyük bir kısmında, bu göstergelerden birini ele alarak çevre koruma harcamalarının etkisi araştırılmaktadır. Çevre koruma harcamalarının kapsamı düşünüldüğünde, sadece bir kirlilik göstergesiyle olan ilişkisini incelemek sınırlı sonuçlar verebilir.

Bu çalışmada, Dünya Bankası sınıflandırmasına göre yüksek gelir grubunda değerlendirilen 23 OECD ülkesinin 1995-2017 döneminde çevre koruma harcamaları ile çevre kirliliği göstergesi olarak kabul edilen sera gazı emisyonunun karşılıklı ilişkisi incelenmektedir. Çalışmada, çevre kirliliği göstergesi olarak kapsamlı bir değişken olan sera gazı salınımının kullanılmasının literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca ikinci nesil panel veri analizi bulguları ile ilişkilerin ortaya koyulması literatüre katkı olarak görülmektedir. Çalışma altı bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünü takiben ikinci bölümde konu ile ilgili literatür incelenmektedir. Üçüncü bölümde kullanılan veri, dördüncü bölümde ise kullanılan yöntem tanıtılmaktadır. Beşinci bölüm, ampirik uygulama sonuçlarını içermektedir. Altıncı bölüm olan sonuç kısmında ise genel değerlendirme yapılmaktadır.

2. Literatür Özeti

Literatürde kamu harcamaları-çevre kirliliği ve çevre koruma harcamaları-çevre kirliliği ilişkisini araştıran birçok çalışma bulunmaktadır. Çevre koruma harcamaları da bir kamu harcaması olmasına rağmen ilgili çalışmalarda çevre kirliliği üzerindeki etkileri farklılık göstermektedir. Kamu harcamaları ile çevre kirliliği arasında ilişkiyi araştıran çalışmaların birçoğunda pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu çalışmalarda kamu harcamalarının ekonomik büyümeyle birlikte artacağı ve bunun sonucunda Çevresel Kuznets Hipotezi'ndeki gibi çevre kirliliğini de beraberinde getireceği savunulmaktadır. Çevre

4. IMF, çevre koruma harcamalarını altı kalemde ele almaktadır. Çevre kirliliğine sebep olan sera gazları ise, OECD'de yedi farklı gaz olarak incelenmektedir.

koruma harcamaları ile çevre kirliliği arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların birçoğunda ise iki değişken arasında negatif ilişki olduğu savunulmaktadır. Diğer bir deyişle; çevre koruma harcamaları çevre kirliliğinin azaltılmasında etkilidir.

Leipert ve Simonis (1989), Almanya'da 1975-1985 yılları için çevre koruma harcamalarını ve çevre kirliliğinin düzeyini incelemiştir. Mevcut muhasebe sistemlerinin verileri; çevrenin korunmasının sadece ekonomik büyüme ile gerçekleşebileceğini göstermektedir. Ancak bu sistemlerin çevreye verilen asıl zararı tespit etmekte yetersiz olduğu belirtilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre; çevre ile ilgili bir zorunluluk getirmek yerine, çevre koruma harcamalarının artırılarak düşük emisyonlu ürün ve teknolojinin teşvik edilmesi gerekmektedir.

Bernauer ve Koubi (2006), yaptıkları çalışmada 1971-1996 döneminde 42 ülke için kamu harcamaları ve çevre kirliliği arasındaki ilişkiyi OLS regresyon yöntemiyle analiz etmişlerdir. Çevre kirliliği olarak, hava kirliliği göstergesi olan SO₂ emisyonu kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; kamu harcamaları ile çevre kirliliği arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Diğer bir deyişle; kamu harcamaları çevre kalitesini bozmaktadır.

Lopez ve diğerleri (2011), kamu harcamalarının tahsisiyle çevre arasındaki ilişkiyi açıklayan teorik bir model⁵ geliştirmişlerdir. Çalışmada çevre koruma harcamaları ile hava ve su kirliliği OLS, FSE RSE ve HTRE yöntemi ile test edilmiştir. 1986-1999 yıllarındaki hava kirliliği verileriyle, 1980-2005 yıllarındaki su kirliliği verileri kullanılmıştır. Hükümetin toplumsal ve kamu mallarına yönelik harcamalarını artırmasının kirliliği azalttığı ifade edilmiştir. Öte yandan hükümet top-

5. Geliştirilen modele göre; hükümetler kriz gibi dönemlerde kamu harcamalarını aniden yükselterek ekonomiyi uyarmaya çalışırlar. Olağanüstü dönem geçtikten sonra ise değişen kamu harcamaları bileşenleri, toplumsal programlar ve kamusal mallar lehine kalıcı hale gelir. Modele göre; toplumsal ve kamu mallarına yönelik kamu harcamaları bileşenlerinin yeniden tahsis edilmesi kirliliği azaltabilir. Kamu harcamaları, bileşenleri değişmeden arttığında ise kirliliği azaltıcı etkisi olamayacağını öngörür.

lam kamu harcamalarını -toplumsal ve kamu malları bileşimini değiştirmeden- artırdığında kirliliğin azalmadığı tespit edilmiştir.

Soukopova ve Struk (2011), Çek Cumhuriyeti'nde çevrenin korunmasına yönelik mevcut belediye harcamalarını ve bu harcamaların etkinliğini değerlendirmiştir. Çalışmada, maliyet etkinliği analizinin değiştirilmiş hali olan çoklu kriterler (3E olarak adlandırılan; ekonomi, etkinlik ve etki) modeli kullanılmıştır. Çalışmada 10.000 nüfusu aşan 10 belediye analize dâhil edilmiştir. Maliyet etkinliği⁶ sonuçlarına göre; Veseli Nad Moravou Belediyesi'nin ilk sırada olduğu belirtilmiştir.

Broniewicz (2011), çalışmasında 2002-2007 dönemi için 25 Avrupa ülkesinin çevre koruma harcamalarının temel tanımlarını ve istatistiksel sonuçlarını göstermiştir. Sonuç olarak; düşük bir harcama seviyesinin ülkenin çevresini etkin bir şekilde korumadığı anlamına gelmediğini belirtmiştir. Öte yandan yapılan harcamalar; daha düşük emisyon veya daha etkili koruma önlemleri alabilmek için yapılan temizlik maliyetlerini ifade etmektedir.

Halkos ve Paizanos (2013), yaptıkları çalışmada 1980-2000 döneminde 77 ülke için kamu harcamalarının çevre üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çevre kirliliği göstergeleri olarak SO₂ ve CO₂ kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; kamu harcamalarının CO₂ üzerinde doğrudan etkisi bulunmamaktadır. Fakat kamu harcamaları kişi başına düşen SO₂ salınımını olumsuz yönde etkilemektedir.

Soukopova ve Bakos (2013) benzer şekilde Çek Cumhuriyeti'nde belediyelerin çevre koruma maliyet etkinliğini araştırmışlardır. Çalışmada çok kriterli ağırlık değerlendirmesi yapılmıştır. Çek Cumhuriyeti'nin en büyük ikinci şehri olan, yaklaşık 380.000 nüfusa sahip Brno şehrinde 2001-2011 yılına ait çevre koruma harcamalarının sonuçları değerlendirilmiştir. Sonuçlara göre; Brno şehrinin harcama

6. Çalışmada maliyet etkinliği, "çevre koruma harcamalarının çevre kirliliğini etkileme düzeyi" olarak ele alınmıştır.

verimliliği yeterli düzeyde değildir.

Apergis ve diğerleri (2013), 1990-2012 döneminde AB'nin çevre koruma ile ilgili kamu politikalarının Avrupa ülkelerinde kamu harcamalarındaki etkisini yakınsama yaklaşımıyla incelemişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre, AB'nin çevrenin korunmasına ilişkin kamu politikaları ile Avrupa ülkelerinin kamu harcamaları arasında yakınsama ilişkisi bulunamamıştır.

Yalçın ve Gök (2015), yaptıkları çalışmada 2001-2012 yılları için Avrupa Birliği ve Türkiye'de çevre koruma harcamalarını analiz etmişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre; AB ülkelerinde çevre politikalarının etkili bir şekilde yürütülmeye başlandığı ve çevre kirliliğinin önemli ölçüde azaltıldığı belirtilmiştir. Türkiye'de ise başta emisyon salınımı ve su kirliliği olmak üzere çevresel iyileşmelerin sağlanmadığı belirtilmektedir.

Adewuyi (2016), çalışmasında 1990-2015 döneminde hane halkı, firma ve devlet harcamalarının dünya ekonomilerindeki toplam ve sektörel karbon emisyonları üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada harcama kategorilerinin doğrudan ve dolaylı etkileri uzun ve kısa dönem için tahmin edilmiştir. Çalışmada, kamu harcamalarının kirlilik emisyonları üzerindeki etkisini açıklamak için Çevresel Kuznets Eğrisi'nden yararlanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; uzun dönemde kamu harcamalarının toplam karbon emisyonları (CO₂) üzerindeki doğrudan olumsuz olan etkisi, dolaylı olumlu etkilerle azaltılmaktadır. Diğer bir ifadeyle uzun dönemde kamu harcamalarının CO₂ üzerinde doğrudan olumsuz bir etkisi vardır. Kamu harcamalarının dolaylı olarak CO₂ üzerinde olumlu bir etkisi olsa da bu etki daha azdır. Kısa dönemde ise; kamu harcamaları hem doğrudan hem de dolaylı olarak CO₂ üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir.

Zhang ve diğerleri (2017), yaptıkları çalışmada kamu harcamalarının çevre kirliliği üzerindeki etkisini analiz etmişlerdir. Çalışmada 2002-2014 döneminde Çin'in 106 şehri için panel veri analizi uygulanmıştır. Çevresel harcamaların SO₂, duman ve COD (kimyasal ok-

sijen ihtiyacı) olmak üzere üç kirlilik göstergesi üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Bu değişkenleri etkileyen dinamikleri açıklamak için Genelleştirilmiş Momentler Metodu (GMM) kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; kamu harcamalarının çevre kirliliği üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. İlk olarak kamu harcamalarının SO₂ ve COD üzerindeki olumsuz bir etkisi vardır. Diğer bir değişle kamu harcamaları SO₂ ve COD'dan oluşan çevre kirliliğini artırmaktadır. Öte yandan kamu harcamaları, kişi başına düşen GSYİH 7500 doları geçen şehirlerin duman emisyonlarını azaltmaktadır.

Ercolano ve Romano (2018), yaptıkları çalışmada çevresel harcama modellerini, kamu harcamaları bileşenlerine bakarak 2002-2010 döneminde 21 Avrupa ülkesi için temel bileşen analizi (PCA) ve hiyerarşik küme analizi (CA) ile incelemişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre; ilgili dönem için Avrupa ülkelerinde çevre koruma harcamalarının miktarında büyük bir değişim görülmemiştir. Öte yandan diğer ülkeler çevre koruma harcaması bileşenlerini değiştirmezken Malta, Çek Cumhuriyeti ve Slovenya, çevre koruma harcamaları içerisinde biyoçeşitlilik ve doğal yaşam ve ar-ge harcamalarını artırmışlardır. Çevre alanındaki kamu harcamalarının çevre performansı (EPI) üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirtilmektedir.

Guo ve diğerleri (2019), çalışmasında Çevresel Kuznets Hipotezi (EKC) bağlamında Venezüella ekonomisinde kamu harcamaları ve finansal gelişmenin çevre kirliliği üzerindeki etkisini 1971-2013 dönemi için zaman serisi analizi ile araştırmışlardır. Çalışma sonuçlarına göre; EKC hipotezi doğrulanmaktadır. Enerji kullanımının çevre kalitesine hem uzun dönemde hem de kısa dönemde zarar verdiği tespit edilmiştir. Öte yandan kamu harcamalarının çevre kirliliği üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

3. Veri Seti

Çalışmada yüksek gelir grubunda yer alan 23 OECD ülkesine (Çek Cumhuriyeti, İrlanda, İspanya, İsviçre, İsveç, Almanya, Avusturya,

İtalya, İngiltere, Belçika, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, Litvanya, Letonya, Macaristan, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Yunanistan) ait yıllık veriler kullanılmıştır.⁷ Çalışmada incelenen dönem ve örneklem grubu ülkelerin veri uygunluğuna göre belirlenmiştir. 1995-2017 dönemine ait verilerin kullanıldığı çalışmada çevre koruma harcamaları ile çevre kirliliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Çevre kirliliği temsili değişkeni sera gazı (greenhouse gas) verileri OECD veri tabanından elde edilmiştir. Çevre koruma harcamaları (enviromental protect expenditure) ise IMF veri tabanından temin edilmiştir. Çevre koruma harcamaları; atık yönetimi, kirlilik azaltma, bio çeşitlilik ve doğal yaşam alanını koruma, araştırma geliştirme faaliyetlerine ilişkin harcamalardan oluşmaktadır (IMF, 2019). Çevre kirliliğinin temsili değişkeni sera gazı ise yedi⁸ farklı gazın toplamından oluşmaktadır. Bu gazlar iklim değişikliği üzerinde doğrudan etkisi olan gazlardır (OECD, 2019). Çalışmada verilerin logaritmik formları kullanılmıştır. Analizler Eviews.10 ve Gauss.10 paket programlar ile yapılmıştır.

4. Ekonometrik Metodoloji

Çevre koruma harcamaları ile sera gazı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik bu çalışmada yapılacak ekonometrik analiz 3 aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada birimler arası yatay kesit bağımlılığı testi, Breusch ve Pagan (1980), Pesaran (2004), Pesaran, Ullah ve Yamagata (2008) ait testler ile araştırılmıştır.

Devamında modelin homojenlik-heterojenlik durumu Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından geliştirilen Delta ve Delta_{adj} testi ile belirlenmiştir. İkinci aşamada değişkenlerin birim kök sınamaları Pese-

7. Dünya Bankası Atlas Yöntemi'ne göre kişi başı geliri 12.376 dolar ve üstü olan ülkeler yüksek gelir grubunda yer alırlar.

8. Karbondioksit (CO₂), metan (CH₄), azot oksit (N₂O), kloroflorokarbonlar (CFC'ler), hidroflorokarbonlar (HFC'ler), perflorokarbonlar (PFC'ler), karbonmonoksit (CO).

ran'a (2007) ait CIPS birim kök testi ile yapılmıştır. Analizin son aşamasında ise değişkenler arasındaki eşbütünlük ve nedensellik ilişkileri sırasıyla Westerlund Durbin-Hausman (2008) eşbütünlük ve Dumitrescu-Hurlin (2012) panel nedensellik testi ile incelenmiştir.

Panel veri analizlerinde yatay kesit bağımlılığının olup olmadığı hususu analiz yapılırken belirlenmesi gereken bir husustur. Yatay kesit bağımlılığını dikkate alan ikinci nesil testler ampirik çalışmalarda sıklıkla kullanılmaktadır. Küreselleşme sonucu küçülen dünyada, ülkelerin birbirlerinden etkilenme olasılığı oldukça yüksektir. Dolayısıyla ülkelerin herhangi birinde meydana gelebilecek bir şokun diğer ülkeleri etkileme olasılığı oldukça yüksektir. Bu durum yatay kesit bağımlılığı olma ihtimalini de oldukça yükseltmiştir. Yatay kesit bağımlılığı, panel veri modelinin her bir ülke / bölge vb. gibi birimleri için hesaplanan hata terimleri arasında korelasyonun varlığını ifade etmektedir (Yerdelen Tatoğlu, 2013: 9).

Yatay kesit bağımlılığını test edebilmek için farklı testler geliştirilmiştir. Bunlar Breusch ve Pagan (1980) tarafından geliştirilen LM, Pesaran (2004) tarafından geliştirilen LM ve CD Pesaran, Ullah ve Yamagata (2008) ve Baltagi, Feng ve Kao (2012) tarafından geliştirilen LM testleridir. Bu çalışmada bu dört test yardımıyla yatay kesit bağımlılığı olup olmadığı analiz edilmiştir.

Bu testlere ait hipotezler ise

H_0 : Yatay Kesit Bağımlılığı yoktur

H_1 : Yatay Kesit Bağımlılığı vardır

şeklindedir.

İkinci nesil analizlerin dikkate aldığı diğer bir husus ise homojenlik-heterojenliktir. Homojenlik bütün ülkeler / bölgeler vb. gibi birimler için hesaplanan eğim katsayılarının yani β_i 'lerin tek bir eğim katsayısı olan β 'ya eşit olması durumunu ifade ederken, heterojenlik ise birimlere ait β_i 'lerin en az bir tanesinin farklı olması durumunu ifade etmektedir.

Pesaran ve Yamagata (2008) homojenliği test etmek için iki tane istatistik geliştirmişlerdir. Bunlar $\tilde{\Delta}$ ve Δ_{adj} istatistikleridir.

Testlerin hipotezleri;

H_0 : Eğim katsayıları homojendir,

H_1 : Eğim katsayıları homojen değildir,

şeklindedir.

Ekonometrik analizin ikinci aşamasında serilerin birim kök sınamaları Pesaran'a (2007) ait CIPS panel birim kök testi ile yapılmıştır. Yatay kesit bağımlılığı ve heterojenliği dikkate alan ikinci nesil birim kök testinin hipotezleri aşağıdaki gibidir (Pesaran, 2007):

$H_0: \beta_i = 0,$

$H_1: \begin{cases} \beta_i < 0, i = 1, 2, \dots, N_1 \\ \beta_i = 0, i = N_1 + 1, N_1 + 2, \dots, N \end{cases}$

Değişkenler arasındaki olası uzun dönemli ilişkilerin tespiti eşbütünleşme analizi ile gerçekleştirilmektedir. Çalışmada, Westerlund (2008) tarafından ekonometri yazınına kazandırılan Durbin-Hauman panel eşbütünleşme testi kullanılmıştır. Bu test, bağımlı değişken I(1) olmak şartıyla, bağımsız değişkenlerin birinci mertebeden veya düzey değerinde durağan olmasına imkân tanıyarak panel eşbütünleşme sonuçlarını ortaya koymaktadır. Yatay kesit bağımlılığını ve eğim parametrelerinin heterojenliğini dikkate alarak bulgular ortaya koyması testin gücünü arttıran faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Teste ait hipotezler aşağıdaki gibidir (Westerlund, 2008):

$H_0: \phi_i = 1, (i = 1, 2, \dots, n)$ (eşbütünleşme yoktur)

$H_1: \phi_i < 1, (i = 1, 2, \dots, n)$ (eşbütünleşme vardır).

Çalışmada aralarında uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisi olan değişkenlerin nedensellik ilişkileri de Dumitrescu-Hurlin (2012) panel nedensellik testi ile incelenmiştir. Bu test Granger temelli bir neden-

sellik testidir. Testin en önemli avantajlarından biri kesit ve zaman boyutlarının testin gücünü etkilememesidir. Diğer bir ifade ile zaman boyutu kesit boyutundan büyük iken veya tam tersi durumda etkili sonuçlar ortaya koyabilmektedir. Teste ait hipotezler aşağıdaki gibidir (Dumitrescu ve Hurlin, 2012):

$H_0: \beta_i^{(k)} = 0 \quad \forall_i$ için bütün yatay kesitlerde X' ten Y'ye nedensellik ilişkisi yoktur.

$H_1: \beta_i^{(k)} = 0 \quad \forall_i = 1, 2, \dots, N_1$ için $\beta_i^{(k)} = 0 \quad \forall_i = N_1 + 1, N_1 + 2, \dots, N$ için en az yatay kesitlerde X' ten Y'ye nedensellik ilişkisi vardır.

5. Ampirik Bulgular

Panel veri analizinin başlangıcında seriler arasında yatay kesit bağımlılığı olup olmadığına ilişkin yapılan testlere ait sonuçlar raporlanacaktır. Çalışmanın ilerleyen aşamalarında kullanılacak panel birim kök, panel eşbütünleşme ve panel nedensellik testlerinin belirlenmesinde önemli bir rolü olan kesit bağımlılığına ilişkin bulgular aşağıdaki Tablo 1'de raporlanmıştır.

Tablo 1. Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

Değişkenler	Test İstatistikleri			
	Breusch-Pagan LM	Pesaran scaled LM	Bias-corrected scaled LM	Pesaran CD
lnepe	2719.642* (0.000)	109.655* (0.000)	109.132* (0.000)	48.421* (0.000)
lnghg	2401.914* (0.000)	95.530* (0.000)	95.008* (0.000)	40.670* (0.000)

Not: * 1% 'de anlamlılığı ifade eder.

Tablo.1’de görüldüğü üzere değişkenler arasında, 4 farklı istatistiğin ortak sonucuna göre yatay kesit bağımlılığı söz konusudur. Dolayısıyla örneklem grubunda yer alan 23 OECD ülkesinin herhangi birinde konuya ilişkin meydana gelebilecek bir şok, diğer ülkeleri de etkileyecektir.

Çalışmada eğim katsayılarının homojenlik-heterojenlik durumunun belirlenebilmesi amacıyla yapılan Delta testine ait sonuçlar aşağıdaki tablo.2’de raporlanmıştır. Tablo 2’deki sonuçlara göre temel hipotez “eğim katsayıları homojendir” reddedilir. Modellerde, sabit terim ve eğim katsayıları heterojendir.

Tablo 2. Delta Test Sonuçları

Test	EPE-GHG Model Sonuçları		GHG-EPE Model Sonuçları	
	Test İstatistiği	Olasılık Değeri	Test İstatistiği	Olasılık Değeri
$\tilde{\Delta}$	22.745 *	0.000	21.022 *	0.000
$\tilde{\Delta}_{adj}$	24.316 *	0.000	22.473 *	0.000

Not: * * 1% ‘de anlamlılığı ifade eder.

Tablo 3. CIPS Panel Birim Kök Test Sonuçları

Değişkenler	CIPS test istatistiği	
	Düzey değer	Birinci fark
lnepe	-2.031	-3.005*
lnghg	-2.117	-3.188*

Not: CIPS testi için kritik değerler (1% için -2.40 , 5% için -2.21, 10% için -2.10) , Pesaran (2007: 280)’dan alınmıştır. *, 1%’de anlamlılığı ifade eder.

Analizin ikinci aşamasında değişkenlerin durağanlık mertebelerinin belirlenmesi amacıyla yapılan Peseran (2007) CIPS birim kök

testinin bulguları raporlanacaktır. Sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

EPE ve GHG değişkenleri düzey değerlerinde birim kök içerirken birinci farkları alındığında durağanlaşmaktadır. Bu sonuçlar neticesinde değişkenler arasındaki eşbütünleşme ilişkisinin tahmini için Durbin-Hausman testine geçilebilecektir. Testin ön koşullarından olan bağımlı değişkenin I(1) olma koşulu sağlanmıştır. Aşağıdaki tablo (4) eşbütünleşme sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 4. Durbin-Hausman Panel Eşbütünleşme Test Sonuçları

<i>Model : $\ln ghg = a_{it} + \beta_1 \ln epe + \mu_{it}$</i>		
	Test İstatistiği	Olasılık Değeri
DH_g	-0.307	0.001
DH_p	0.576	0.000

Eşbütünleşme test sonuçları çevre koruma harcamaları (epe) ile çevre kirliliği (ghg) arasında uzun dönemli ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkiye ait yapılan katsayı tahmininde epe katsayısı negatif ve istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur.⁹ ($\ln ghg = a_{it} - 10.31epe + \mu_{it}$) Diğer bir ifadeyle, çevre koruma harcamalarındaki %1'lik bir artış sera gazı salınımını %10.31 azaltmaktadır. Çalışmanın son aşamasında değişkenler arasındaki nedensellik ilişkileri Dumitrescu-Hurlin panel nedensellik testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 5'te raporlanmıştır. Görüldüğü üzere çevre koruma harcamalarından çevre kirliliğine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. Yani çevre kirliliğine ilişkin atılacak adımlarda çevre koruma harcamaları politikalarının dikkatle izlenmesi gerekmektedir.

9. Çalışmada eşbütünleşme katsayı tahmini Pedroni (2000) tarafından geliştirilen Fully Modified Ordinary Least Squares (FMOLS) tekniği ile yapılmıştır.

Tablo 5. Dumitrescu-Hurlin Panel Nedensellik Test Sonuçları

Hipotezler	W-stat	Z-bar stat	Olasılık D.
LEPE does not homogeneously cause LGHG	6.91361	4.47391	0.0006
LGHG does not homogeneously cause LEPE	4.25489	0.94235	0.3460

6. Sonuç

Çevrenin korunmasına yönelik yapılan harcamalar; genel atık yönetimi, atık su yönetimi, kirlilik azaltma, biyoçeşitlilik, doğal yaşamı koruma ve ar-ge harcamalarından oluşmaktadır. Bu alt kalemler dikkate alındığında çevre koruma harcamalarının, genel anlamda çevre kirliliğinin azaltılması amacıyla yapıldığı söylenebilir. Çevre koruma harcamalarının bu amaca ulaşmadaki başarısının analiz edilmesi, çevre politikalarının belirlenmesinde yardımcı olabilir.

Bu çalışmada, ampirik analize yatay kesit bağımlılığı testi ile başlanmıştır. Kesitler arası bağımlılığın olmadığı varsayımı ile yapılan testler yanı sıra sonuçlar vermektedir. Çalışmamızda yatay kesit bağımlılığını dikkate alan birim kök, eşbütünleşme ve nedensellik analizleri kullanılmıştır. Birim kök test sonuçları serilerin durağanlık mertebelerinin I(1) olduğunu koymuş ve akabinde eşbütünleşme ve nedensellik analizi yapılmıştır. Eşbütünleşme olduğu bulgularının ortaya konulması ve bu bulguları destekleyen nedensellik sonuçları analizlerin tutarlılığını ortaya koymuştur. Çevre koruma harcamaları ile çevre kirliliği arasındaki eşbütünleşme ilişkisine ait -10.31 katsayısı harcamaların kirliliği azaltıcı etkisini göstermektedir. Çevre koruma harcamalarından çevre kirliliğine doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi de bu bulguyu destekler niteliktedir.

Sınırsız insan ihtiyaçlarına yönelik üretim faaliyetlerinin hız kesmeden devam edeceği gerçeği düşünüldüğünde, çevre kirliliğini azaltmaya yönelik yapılacak harcamaların, bir maliyetten öte uzun vadeli

faydalı bir yatırım olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Çevre koruma harcamalarının çevre kirliliğini azaltıcı etkisi bu çalışma ile ampirik olarak kanıtlanmıştır. Dünya genelinde çevreyi korumaya yönelik önlemler, Kyoto Protokolü gibi anlaşmalar ile resmiyete dökülmektedir. Her ne kadar bazı önlemler alınmaya çalışılsa dahi gerek ekonomik faaliyetler gerek hızla artan nüfus ve kentleşme gibi olgular çevre kirliliğini bir süre arttırmaya devam edeceği söylenebilir. Bu noktada çevre koruma harcamalarının önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Bu harcamaların yerelden başlamak koşuluyla ülke ve dünya geneline yayılması, çevre kirliliğinin azaltılması konusunda önemli bir politika olacaktır.

Impact of Environmental Protection Expenditures on Environmental Pollution: Selected OECD Countries Analysis

Abstract: Various measures are taken to reduce environmental pollution. Countries make taxation for environmentally friendly production and consumption activities, while they also make environmental expenditures. In this study, the relationship between environmental protection expenditures and environmental pollution is examined for 23 OECD countries in the high income group. Panel data analysis was performed by using annual data for the period 1995-2017. In the analysis, second generation tests that take into account the cross-sectional dependence were preferred. According to the results of the study, there is a long-term cointegration relationship between environmental pollution and environmental protection expenditures. However, there is a causal relationship from environmental protection expenditures to environmental pollution.

Keywords: Environmental Pollution, Environmental Protection Expenditures, Greenhouse Gas, Panel Data Analysis, OECD

Kaynakça

- Adewuyi, A. O.** (2016), “Effects of Public and Private Expenditures on Environmental Pollution: A Dynamic Heterogeneous Panel Data Analysis”, **Renewable and Sustainable Energy Reviews**, 65, pp.489-506.
- Apergis, N., C. Christou and C. Hassapis** (2013), “Convergence in Public Expenditures across EU Countries: Evidence from Club Convergence”. **Economics and Finance Research**, 1 (1): 45-59.
- Bernauer, T. and V Koubi** (2006), “States as Providers of Public Goods: How Does Government Size Affect Environmental Quality”, Available at SSRN 900487.
- Brennan, G. and J. M. Buchanan** (1977), “Towards a Tax Constitution for Leviathan”, **Journal of Public Economics**, 8 (3): 255-273.
- Brennan, G. and J. M. Buchanan** (1980), **The Power to Tax: Analytic Foundations of a Fiscal Constitution**, Cambridge University Press.
- Breusch, T. S., and Pagan, A. R.** (1980). “The Lagrange multiplier test and its applications to model specification in econometrics”. **The review of economic studies**, 47(1), 239-253.
- Broniewicz, E.** (2011). “Environmental protection expenditure in European Union”. **Environmental Management in Practice**, 21-36.
- Dumitrescu, E. I. and C. Hurlin** (2012), “Testing for Granger Non-causality in Heterogeneous Panels”, **Economic Modeling**, 29 (4): 1450-1460.
- Ercolano, S. and O. Romano** (2018), “Spending for the Environment: General Government Expenditure Trends in Europe”, **Social Indicators Research**, 138 (3): 1145-1169.
- Guo, P., I. ul Haq, G. Pan and A. Khan** (2019), “Do Government Expenditure and Financial Development Impede Environmental Degradation in Venezuela”, **PloS one**, 14 (1).
- Halkos, G. E. and E. A. Paizanos** (2013), “The Effect of Government Expenditure on the Environment: An Empirical Investigation”, **Ecological Economics**, 91: 48-56.
- Henrekson, M.** (1990), “The Peacock and Wiseman Displacement Effect: A Reappraisal and a New Test”, **European Journal of Political Economy**, 6 (2): 245-260.

- IMF**, “Government Finance Statistics”, (Erişim tarihi:2019.11.15), <http://data.imf.org/?sk=5804C5E1-0502-4672-BDCD-671BCDC565A9>
- Leipert, C. and E. S. Udo** (1989), “Environmental Protection Expenditures: The German Example”. **Rivista Internazionale di Scienze Economiche e Commerciali**, 36 (3): 255-270.
- Lopez, R. and others** (2011), “Fiscal Spending and the Environment: Theory and Empirics”, **Journal of Environmental Economics and Management**, 62 (2):180-198.
- Niskanen, W. A.** (1971), **Bureaucracy and Representative Government**, New Brunswick.
- OECD**, “Air and GHG emissions”, (Erişim tarihi: 2019.11.15), <https://data.oecd.org/air/air-and-ghg-emissions.htm>
- Olson, M.** (1965), **The Logic of Collective Action**, Cambridge”, Mass: Harvard University Press.
- Peacock, A. T. and J. Wiseman** (1961), “Front Matter, the Growth of Public Expenditure in the United Kingdom”, *in* (pp. 32-0) **The Growth of Public Expenditure in the United Kingdom**, Princeton University Press.
- Pedroni, P.** (2000), “Full Modified OLS for Heterogeneous Co-integrated Panels, Non-stationary Panels Panel Cointegration and Dynamic Panels”, **Advances in Econometrics**, 15, pp. 93-130.
- Pearce, D. and C. Palmer** (2001), “Public and Private Spending for Environmental Protection: A Cross-country Policy Analysis”, **Fiscal Studies**, 22 (4): 403-456.
- Pesaran, M. H.** (2007), “A Simple Panel Unit Root Test in the Presence of Cross-section Dependence”, **Journal of Applied Econometrics**, 22 (2): 265-312.
- Pesaran, M. H. and others** (2008), “A Bias-adjusted LM Test of Error Cross-section Independence”, **The Econometrics Journal**, 11 (1): 105-127.
- Pesaran, M. H. and T. Yamagata** (2008), “Testing Slope Homogeneity in Large Panels”, **Journal of Econometrics**, 142 (1): 50-93.
- Peseran, H.** (2004), “General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels”, **Working Paper**, University of Cambridge (Volume 435).

- Pigou, A.** (1932), **The Economics of Welfare**, London: Macmillan.
- Soukopová, J.** and **M. Struk** (2011), “Methodology for the Efficiency Evaluation of the Municipal Environmental Protection Expenditure Environmental software systems: Frameworks of environment”, **IFIP Adv. Inf. Commun. Technol.**, 359, pp327-340.
- Soukopova, J.** and **E. Bakos** (2013), “Environmental Protection Expenditure: Ex-post Evaluation”, **Masaryk University, Faculty of Economics and Administration**, 6 (1).
- Toprak, D.** (2006), “Sürdürülebilir Kalkınma Çevresinde Çevre Politikaları ve Mali Araçlar”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (4), pp.146-169.
- Tanzi, V.** and **L. Schuknecht** (2000), **Public Spending in the 20th Century: A Global Perspective**, Cambridge University Press.
- Westerlund, J.** (2008), “Panel Co-integration Tests of the Fisher Effect”. **Journal of Applied Econometrics**, 23 (2): 193-233.
- World Health Organization** (2016), World health statistics 2016: monitoring health for the SDGs sustainable development goals.
- Yalçın, A. Z.** ve **M. Gök** (2015), “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kamu Çevre Koruma Harcamalarının Analizi”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 11 (25): 65-89.
- Yerdelen-Tatoğlu, F.** (2013), **Panel Veri Ekonometrisi: Stata Uygulamalı**, İstanbul: Beta (2nci Baskı).
- Zhang, Q., S. Zhang, Z. Ding** and **Y. Hao** (2017), “Does Government Expenditure Affect Environmental Quality: Empirical Evidence Using Chinese City-Level Data”, **Journal of Cleaner Production**, 161, pp.143-152.

Kamuda Performans Yönetimi ve Performans Değerlemesinin Yansıması: Mersin Büyükşehir Belediyesi Örneği¹

Elvan Okutan²

Büşra Yılmaz

Özet: Dünyanın en eski ve köklü sektörü olan kamu sektörünün bir parçası olan yerel yönetimler hizmet sunumu açısından düşünüldüğünde insanlara en yakın olan birimlerdir. Bu nedenle yerel yönetimlerin performansında yeni yönetim anlayışıyla birlikte, kaynakların etkin ve verimli kullanılarak vatandaşların mahalli müşterek ihtiyaçlarının tam olarak karşılanması açısından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda kamu kurumların özelinde yerel yönetimlerde kullanılan performans değerlendirme sistemi ve bu sistemin işlerliği ile çalışanlar tarafından algısı ele alınması gereken bir konu olarak görülmektedir. Bu düşünceden hareketle, yapılan bu çalışmada Mersin Büyükşehir Belediyesinde uygulanan performans değerlendirme yönteminin çalışanlar tarafından nasıl algılandığının; Kurumsal İç İletişim Boyutu, Çalışan Performans Değerlendirme Süreci Boyutu, Kurumsal Performansa Katkı Boyutu ve Vatandaş Memnuniyetine Katkı Boyutları üzerinden ölçülerek demografik özelliklere göre farklılıklarının analizinin incelenmesi amaçlanmıştır. Anket yöntemi kullanılan bu çalışmada

1. Bu çalışma, Büşra Yılmaz'ın Dr. Öğretim Üyesi Elvan Okutan danışmanlığında hazırladığı “Kamuda Performans Yönetimi ve Performans Değerlemesinin Yansıması: Mersin Büyükşehir Belediyesi Örneği” konulu yüksek lisans tezinden (2019) birebir yararlanılarak oluşturulmuştur.

2. Dr. Öğretim Üyesi, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

sorular boyutlar bağlamında sınıflandırılarak hazırlanmıştır. Anketlerin değerlendirmesi ve yapılan analizler sonucunda Kurumsal İç İletişim Boyutunda yaşa göre anlamlı derecede farklılık tespit edilmiştir. 18-33 ve 34-58 yaş aralığındaki katılımcıların iç iletişim algısında anlamlı fark görülmüştür. Bu farklılık yaş grupları arasındaki geleneksel ve yeni yaklaşımlar yani teknoloji kullanımındaki yatkınlık olarak değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Performans, Performans Yönetimi, Kamuda Performans Yönetimi, Performans Ölçümü

1. Giriş

Ekonomide yaşanan değişimlerin kaynakların etkin ve verimli kullanılması gerektiğini öne çıkarmasıyla birlikte geçmiş yıllarda yalnızca özel sektörde kullanılmakta olan performans ölçümünün günümüzde kamu kuruluşları tarafından da yaygın olarak kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Kamu yönetiminde performans ölçümünün yaygınlaşması ile birlikte yerel yönetimler tarafından da performans ölçüm sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Stratejik insan kaynağı olgusunun yükselmesi kamuda performans sisteminin önünü açmıştır. Kamu performans yönetiminde amaç; kurumların belirledikleri hedeflere ulaşabilmelerini sağlamaktır. Kamu sektörü vatandaşla yakın temas halinde olduğundan, kamuda performans yönetiminin temel amacının vatandaşa en yüksek faydayı sağlamak olduğu görülmektedir. Kaliteli, etkin ve verimli hizmet sunumu açısından performans yönetimi kuruma olumlu yönde katkı sağlamaktadır.

Bu durumdan hareketle bu araştırmada, öncelikli olarak bir literatür taraması yapılmış ve yapılan incelemeler sonucunda Mersin Büyükşehir Belediyesinde uygulanan performans değerlendirme yönteminin çalışanlar tarafından nasıl algılandığının; Kurumsal İç İletişim Boyutu, Çalışan Performans Değerlendirme Süreci Boyutu, Kurumsal Performansa Katkı Boyutu ve Vatandaş Memnuniyetine Katkı

Boyutları üzerinden ölçülerek demografik özelliklere göre farklılıklarının analizinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

Performans genel olarak, çalışanın, kurumun yaptığı işte etkili ve verimli bir şekilde başarıyı hedefleyerek kontrol edilmesi olarak ifade edilebilir. Performans yönetimi, kurumsal strateji doğrultusunda amaç ve hedeflere ulaşmak için çalışanların ve sürece dâhil olan her bir unsurun önceden belirlenmiş performans ölçütleri ile ölçümünün yapılması, değerlendirilmesi, önlemlerin belirlenerek bir aksiyon planı hazırlanarak uygulanmasıdır (Erüz, 2005: 67).

Kamuda Performans yönetimi ise vatandaşın mükemmel hizmet sunumunu sağlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen ve kamusal kaynakların etkin, ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlayan stratejik faaliyetlerdir. Bu modern anlayışla birlikte vatandaş, pasif hizmet alıcı konumundan aktif müşteri kimliğine dönüşmektedir. Kamu sektörü kıt kaynaklarla daha çok şey üretmek için çaba gösterir. Bu nedenle; kamu hizmetleri sektöründe, performans iyileştirme çalışmaları yapması, doğru stratejik hedefler belirlemesi ve iş akışlarını daha verimli yönetmesi gereklidir (Rohm,2002: 1). Buradan hareketle Bilgin (2004: 248), kamuda performans yönetiminin temel amacını, kamu hizmeti sunan kurumların hedeflerine ulaşması olarak ifade etmektedir. Kamu yönetiminde belirlenen stratejik hedefler neticesinde elde edilen sonuçlar performans ölçütleriyle belirlenmektedir. Ancak ekonomiklik, şeffaflık, verimlilik ve hesap verebilirlik açısından performans etkilerinde farklılık olduğu görülmektedir. Kamu yönetiminde performans değerlendirme yöntemlerine geçilmesi vatandaş beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanmasına büyük katkı sağlamıştır (Karasoy, 2014: 263).

Bu açıdan bakıldığında geleneksel kamu yönetiminde girdi odaklılık esasken performans yönetiminde çıktı odaklılık esastır. Ölçemediğinizi yönetemezsiniz anlayışı ile çıktılarının ölçülmesinin önemi burada ortaya konulmaktadır (Ateş ve Çetin, 2004: 255).

Kamuda performans yöntemi çeşitleri Kurumsal, Bireysel ve Takım Performans Yönetimi başlıkları altında incelenmektedir. Kamu performans yönetimi üretime katılan girdinin mal ve hizmet üretim sürecine katkısını ve değer zinciri oluşturmasını temel alır. Bu temel alınan üretim faktörleri kadar insan kaynağının da performans yönetimine etkisi vardır. Bu girdilerin denetim ve analizleri daha kolay ve mümkünken insan kaynağının analizi daha zordur (Bilgin, 2004b: 42).

Kurumsal performans yönetimi süreci, stratejik amaç ve hedeflere yönelik önceliklerin belirlenmesiyle başlayan en üst düzey çalışandan en alt düzey çalışana kadar yayılımının sağlanmasıyla devam eden stratejik çıktı sonuç elde etme sürecidir. Kurumsal performans yönetimi, hesap verme sorumluluğunu ve şeffaflığı sağlarken, kurumların verimlilik ilkesiyle yönetilmesini ve çalışmasını sağlayan araçtır (Gökuş, vd., 2014: 60).

Bireysel performans yönetimi çalışan ve çalışma isteğinde bulunmayan personelin birbirinden ayrımının sağlanmasını ve gelişmeye açık yönlerinin tespit edilmesini sağlayan bir yöntemdir. Geleneksel kamu yönetiminde yükselmeler kıdeme göre belirlenirken çağdaş performans yönteminde performans ölçütleri dikkate alınır. Çalışana yapılacak ödemeler, verilmesi gereken eğitimler ve rotasyon konularında bu kriterler dikkate alınmaktadır (Yüksel, 2004: 8).

Takım performans yönetimi ile bireysel performans yönetiminin farkı, farklı deneyim, davranış ve kabiliyetlere sahip bireylerin ortak bir amaç için birbirleri ile koordineli olarak ortaya koymuş oldukları faaliyetler bütünüdür (Akgün, vd., 2004:300).

3. Mersin Büyükşehir Belediyesi'nde Uygulanan Performans Değerlendirme Sisteminin Personel Algısının İncelenmesi

3.1. Araştırmanın Önemi

Tüm dünyada yaşanan değişim ve gelişimler ülkemizde de kamu yönetiminde performans odaklı çalışmaların önemini arttırmıştır. Gele-

neksel yönetim anlayışının yerini kaynakların etkin, verimli tutumlu ve kalite standartları çerçevesinde yürütülmesi amacını taşıyan yeni kamu yönetimi anlayışı almıştır. Bu amaca ulaşmanın yolu ise performans ölçümünden geçmektedir. Yerel yönetimlerde yaşanan bu değişimden etkilenen kurumlar arasındadır. Belediyeler insanlarla yakın temas halinde olan birimlerdir. Vatandaşa sunulan hizmet kalitesinin artırılması ve kamu hizmetlerinin iyileştirilmesinin amaçlanması, belediyelerde performans yönetimi ve performans ölçümünün önemini ortaya çıkarmaktadır. Buradan hareketle yapılan çalışmada örnek belediyede uygulanan yöntemin personel algısı üzerine inceleme yapılmıştır. Bu yönde çalışmanın daha önce yapılmamış olması literatüre katkı sağlaması açısından önemlidir.

3.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada Mersin Büyükşehir Belediyesinde uygulanan performans değerlendirme yönteminin çalışanlar tarafından nasıl algılandığının; Kurumsal İç İletişim Boyutu, Çalışan Performans Değerlendirme Süreci Boyutu, Kurumsal Performansa Katkı Boyutu ve Vatandaş Memnuniyetine Katkı Boyutları üzerinden ölçülerek demografik özelliklere göre farklılıklarının analizinin incelenmesi amaçlanmıştır.

3.3. Araştırmanın Temel Soruları

Soru 1: Uygulanmakta olan performans değerlendirme yöntemi çalışanlar tarafından nasıl algılanmaktadır?

Soru 2: Boyutlar üzerinden değerlendirildiğinde katılımcıların algıları demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterir mi?

3.4. Araştırmanın Örnekleme

Mersin Büyükşehir Belediyesinde uygulanmakta olan Performans Değerlendirme Sisteminin personel üzerine yarattığı algının incelenmesi amacıyla yapılan araştırmanın örnekleme Mersin Büyükşehir Belediyesinde farklı birimlerde çalışmakta olan personelden oluşmaktadır. Anket farklı birimlerde yer alan 303 personele uygulanmıştır.

Tablo 1. Ölçeklere Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach Alpha	Madde Sayısı
Kurumsal İç İletişim Boyutu	,919	7
Performans Yönetim Sistemi Değerlendirme Süreci Boyutu	,926	6
Kurumsal Performansa Katkı Boyutu	,975	7
Vatandaş Memnuniyetine Katkı Boyutu	968	2

3.5. Veri Toplama Aracı ve Güvenirlik Analizi

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu oluşturulurken Özen'in "Sağlık Çalışanlarının Motivasyon Kaynaklarının Performans Değerlendirme Sistemi Algısına Etkisi" başlıklı doktora tezinden (Özen, 2016), Çoban'ın "İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme Algısı ve Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinden (Çoban, 2016) yararlanılmıştır. Yerel yönetimlerin mahalli müşterek ihtiyaçları karşılama amacı ve hedefi doğrultusunda kurumsal hedeflerine ulaşması aşamasında ihtiyaç duyduğu performansın bireysel performans sistemine dönüşümü ve bu dönüşümün çalışanlar üzerinde oluşturduğu algı boyutları bu çalışmanın sorularının hazırlanmasında temel oluşturmuştur. Anket soruları bu temel üzerinden yola çıkarak hazırlanmıştır. Anketin birinci bölümünde demografik bilgiler kısmı bulunmaktadır. Bu bölümde katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim ve kıdem bilgilerini içeren sorular yöneltilmiştir. İkinci bölümde ise katılımcılara 4 başlık altında 22 soru yöneltilmiştir. Ölçeğin geliştirme sürecinde ölçek güvenirliliği Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ile incelenmiş ve Kurumsal İç İletişim Boyutu güve-

nirliği .919, Performans Yönetim Sistemi Değerlendirme Süreci Boyutu güvenilirliği .926, Kurumsal Performansa Katkı Boyutu güvenilirliği .975, Vatandaş Memnuniyetine Katkı Boyutu güvenilirliği .968 olarak bulunmuştur. Yapılan Cronbach Alpha analizi sonucuna göre araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik seviyesinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar ayrıntılı şekilde Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 2. Demografik Dağılım

Cinsiyet			Eğitim		
	f	%		f	%
Kadın	164	54,1	Lise	95	31,4
Erkek	139	45,9	Ön Lisans	41	13,5
<u>Toplam</u>	303	100	Lisans	143	47,2
			Yüksek Lisans/Doktora	24	7,9
			<u>Toplam</u>	303	100
Kıdem			Yaş		
	f	%		f	%
0-9 yıl	185	61,1	18-33 yaş	132	43,6
10-20 yıl	82	27,1	34-58 yaş	161	53,1
21 yıl ve üzeri	36	11,9	59 ve üzeri yaş	10	3,3
<u>Toplam</u>	303	100	<u>Toplam</u>	303	100

3.6. Araştırmanın Bulguları

Katılımcıların Demografik Dağılımı

Katılımcıların demografik dağılımını içeren yüzdeler Tablo 2’de gösterilmektedir. Analizde elde edilen bulgulara göre anket uygulanan katılımcılar cinsiyetlerine göre değerlendirildiğinde % 54 kadın ve % 46 erkek olmak üzere dengeli bir katılım sağlandığı görülmüştür. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, en çok katılımın % 47

oranında lisans düzeyinden ve % 31 oranında lise mezunu düzeyinden katılımın olduğu görülmüştür. Kıdem yıllarına bakıldığında katılımcıların % 61 gibi yüksek bir oranda 0-9 yıl arasında kıdemlerinin olduğu görülmüştür. Yaşa göre dağılım incelendiğinde en çok katılımın 34-58 yaş aralığında olduğu görülmüştür. 18-33 yaş aralığı % 44 oranındadır. Çalışmaya konu katılımcılar, genç ve orta yaş grubundan oluşmaktadır.

Katılımcıların Performans Değerlendirme Algularını Ölçmeye Yönelik Analiz

Anket soruları her bir boyut üzerinde sorular bağlamında değerlendirilmiştir. Bu verileri elde etmek amacıyla boyutların frekans analizi yapılmıştır. Değerlendirme sonuçları Tablo 3’de yer almaktadır.

Kurumsal İletişim Boyutu başlığı altında sorular değerlendirildiğinde; Belediyenin vizyonu ve misyonunun açık ve katılımcı bir şekilde belirlenerek personele duyurulması ifadesinde katılımcıların % 51’inin kesinlikle katılıyorum cevabı verdiği görülmektedir. Belediyenin planları ve hedefleri ile ilgili bilgiler iletişim kanallarıyla iletilmesi ifadesinde ise yine aynı şekilde katılımcıların % 49 oranında kesinlikle katılıyorum şeklinde olumlu cevap verdiği görülmektedir. Ancak bu boyut altında geri bildirim görüşmeleri konusunda katılımcıların % 26’sı emin değilim cevabı verirken % 26’sı kesinlikle katılıyorum cevabı vermiştir. Diğer yandan performans değerlendirme ile ilgili şikâyetlerin dinlenmesi ve dikkate alınması konusunda katılımcıların % 28’si emin değilim cevabı verirken % 24’ü ise kesinlikle katılıyorum cevabı vermiştir. Katılımcıların bu yönde vermiş oldukları cevaplar kararız bir çoğunluğun olduğunu göstermektedir. Bu durum performans değerlendirme kriterlerinin yayılımının sağlanması konusunda iletişim kanallarının aktif olarak kullanıldığını gösterirken kurumun geri bildirim konusunda ve personel şikâyetlerini dikkate alma konusunda gelişime açık olması gerektiğini ifade edebilmektedir.

Performans Yönetim Sistemi Değerlendirme Süreci Boyutu başlığı

altında katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde; Belediyede çalışanlarının görev tanımlarının açıkça yapılması ve çalışanlara tebliğ edilmesi ifadesinde katılımcıların % 32'si Katılıyorum yönünde cevap verirken % 51'i ise kesinlikle katılıyorum cevabı vermiştir. Personel ve yöneticiler için objektif ve ölçülebilir performans kriterleri ve standartları belirlenmesi ifadesinde katılımcıların % 38'i katılıyorum cevabı, % 31'i ise kesinlikle katılıyorum cevabı vermiştir. Belediyede performans değerlendirme sonucunda başarılı çalışanlar için tanıma ve takdir sürecinin işletilmesi konusunda katılımcıların % 31'i katılıyorum cevabı verirken % 27'sinin kesinlikle katılıyorum yönünde olumlu cevap vermiştir. Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum yönünde cevap veren kişilerin yüzdelerinin yüksek oranda olduğu gözlemlenmiştir. Ancak performans değerlendirilmesinden sonra eksik yönler varsa ilgililerce nedenlerinin araştırılması ve önlem alınması konusunda % 29 oranında emin değilim cevabı verildiği görülmüştür. Her birimin her birimin kendi içindeki performansı eşit ve adil şekilde değerlendirilmesi konusunda katılımcıların %32'si katılıyorum, % 20'si kesinlikle katılıyorum cevabı verirken % 25'i ise emin değilim cevabı vermiştir. Yüzde oranları incelendiğinde bu durum göz ardı edilememektedir. Aynı şekilde değerlendirme ölçütleri mantıklı olması ifadesinde katılımcıların % 37'si katılıyorum, % 18'i kesinlikle katılıyorum şeklinde olumlu yönde yanıtlar verirken % 25 oranında emin değilim yanıtının verildiği görülmektedir. Katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda personelin bu konularda bilgilendirilmesi gerektiği söylenebilir. Değerlendirmenin en önemli unsurlarından birisi ölçümün eşit ve adil yapılmasıdır. Personelin sisteme olan güveninin artırılması ve yayılımın sağlanması açısından kararsız olunan bu konular hakkında personelin bilgilendirmesinin yapılması gerektiğini gösterebilmektedir.

Kurumsal Performansa Katkı Boyutu başlığı altında verilen cevapların yüzdesel dağılımı incelendiğinde; Uygulanan yöntemin ekip içi iletişime katkı sağlaması ifadesine katılımcıların % 38'i katılıyorum, % 23'ü kesinlikle katılıyorum, ekip içi güven ortamını desteklemesi

ifadesinde ise % 34'ü katılıyorum, % 26'sı kesinlikle katılıyorum cevabı vermiştir. Disiplinli çalışmaya destek olması konusunda katılımcıların %38'si katılıyorum % 26'sının ise kesinlikle katılıyorum cevabı verdiği görülmektedir. Motivasyonu yükseltmeye yardımcı olması konusunda katılımcıların % 35'i katılıyorum yönünde cevap verirken % 28'inin kesinlikle katılıyorum cevabı verildiği görülmektedir. Verimliliğe olumlu yönde katkı sağlaması konusunda katılımcıların % 36'sı katılıyorum, % 30'u ise kesinlikle katılıyorum cevabı vermiştir. Kurumsal performansa katkı sağlaması ifadesinde katılımcıların % 39'u katılıyorum, % 28'i ise kesinlikle katılıyorum yönünde cevap vermiştir. Mevcut kapasite kullanımının artması konusunda katılımcıların % 40'ı katılıyorum % 26'sı ise kesinlikle katılıyorum cevabı vermiştir. Verilen cevaplar doğrultusunda personelin uygulanan performans değerlendirme sistemine olumlu bir yaklaşım gösterdiği ifade edilebilir. Bu durum sistemin uygulanabilirliği ve yayılımının sağlaması açısından olumlu olarak değerlendirilebilmektedir. Vatandaş Memnuniyetine Katkı Boyutu başlığı altında değerlendirme sonuçları incelendiğinde; Uygulanan performans değerlendirme sisteminin vatandaşa daha kaliteli hizmet verilmesine katkı sağlaması ifadesinde katılımcıların % 41'i kesinlikle katılıyorum cevabı verirken vatandaş memnuniyetinin artmasına katkı sağlaması konusunda katılımcıların % 42'sinin kesinlikle katılıyorum cevabı verdiği görülmüştür. Bu durumdan hareketle katılımcı görüşlerinin olumlu yönde örtüştüğü ifade edilebilmektedir. Belediyelerin vatandaşa hizmet sunumu açısından en yakın olan birimler olduğu düşünüldüğünde bu sonuç katılımcıların bu hususta uygulanan yöntem olan güvenini gösterebilmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Performans Değerlendirme Algıları

KURUMSAL İÇ İLETİŞİM BOYUTU		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Emin Değilim		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Belediyemizin vizyonu ve misyonu açık bir şekilde belirlenerek tüm personele duyurulmaktadır.	12	4	9	3	38	13	89	29	155	51
2	Belediyemizin planları ve hedefleri ile ilgili bilgiler iletişim kanallarıyla (web sitesi, kitapçık vb.) iletilmektedir.	11	3,6	10	3,3	20	6,6	115	38	147	49
3	Bireysel Performans kriterleri ve standartları belirlenirken ilgili birimlerden ve çalışma gruplarından görüş ve öneriler alınmıştır.	15	5	21	6,9	74	24	110	36	83	27
4	Performans değerlendirme periyodu öncesinde bu kriterler ve standartlar konusunda iletişim kanallarından (resmi yazı, portal vb.) bilgilendirme yapılmıştır.	15	5	21	6,9	55	18	120	40	92	30
5	Performans Değerlendirme Sistemi oluşturulduğunda tüm çalışanlar iletişim kanalları vasıtasıyla (resmi yazı, web sitesi Portal vb.) değerlendirme ölçütlerinden haberdar edilmiştir.	17	5,6	22	7,3	50	17	126	42	88	29
6	Performans düzeyi ile ilgili geri bildirim görüşmeleri yapılmaktadır.	16	5,3	25	8,3	79	26	104	34	79	26
7	Performans ve değerlendirilmeyle ilgili şikâyetler dinlenmekte ve dikkate alınmaktadır.	21	6,9	26	8,6	85	28	97	32	74	24
PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMİ DEĞERLENDİRME		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Emin Değilim		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8	Belediyemizdeki her bir çalışan için açık bir şekilde görev tanımları yapılmış ve çalışanlara tebliğ edilmiştir. (QDMS)	19	6,3	11	3,6	23	7,6	97	32	153	51
9	Personel ve yöneticiler için objektif ve ölçülebilir performans kriterleri ve standartları belirlenmiştir.	17	5,6	22	7,3	55	18	115	38	94	31
10	Performans değerlendirilmesinden sonra eksik yönler varsa ilgililerce nedenleri araştırılmakta ve önlem alınmaktadır. (Eğitim vb.)	21	6,9	28	9,2	88	29	107	35	59	20
11	Her birinin kendi içindeki performansı eşit ve adil şekilde	30	9,9	40	13,2	76	25	96	32	61	20
12	Değerlendirme ölçütleri mantıklıdır.	24	7,9	36	11,9	75	25	113	37	55	18
13	Belediyemizde performans değerlendirme sonucunda başarılı çalışanlar için tanıma ve takdir süreci işletilir.	23	7,6	36	11,9	66	22	95	31	83	27

KURUMSAL PERFORMANSA KATKI BOYUTU		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Emin Değilim		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		14	Performans değerlendirme, ekip içi iletişime katkı sağlamaktadır.	15	5	28	9,2	75	25	115	38
15	Performans değerlendirme, ekip içi güven ortamını desteklemektedir.	18	5,9	26	8,6	78	26	103	34	78	26
16	Performans değerlendirme, disiplinli çalışmamıza destek olmaktadır.	17	5,6	24	7,9	68	22	115	38	79	26
17	Performans değerlendirme, motivasyonumuzu yükseltmeye yardımcı olmaktadır.	21	6,9	22	7,3	68	22	107	35	85	28
18	Performans değerlendirme verimliliğe olumlu yönde katkısı vardır.	22	7,3	23	7,6	60	20	108	36	90	30
19	Performans değerlendirme kurumsal performansa olumlu yönde önemli katkılar yapmaktadır	18	5,9	20	6,6	63	21	118	39	84	28
20	Performans değerlendirme mevcut kapasite kullanımının artmasına destek olmaktadır.	19	6,3	24	7,9	58	19	122	40	80	26
VATANDAŞ MEMNUNİYETİNE KATKI BOYUTU		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Emin Değilim		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
21	Performans değerlendirmenin vatandaşlarımıza daha kaliteli hizmet verilmesine katkısı olacağını düşünüyorum.	17	5,6	13	4,3	47	16	101	33	125	41
22	Performans değerlendirme ile vatandaş memnuniyetimizin artacağını düşünüyorum.	16	5,3	15	5	45	15	100	33	127	42

Boyutların Demografik Özelliklere Göre Anlamlılık Düzeyi Farklılıklarının Belirlenmesi

Katılımcıların 4 farklı performans değerlendirme kriteri ile ilgili vermiş olduğu cevapların cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği istatistiki olarak t-testi ile incelenmiş ve bu analize ait sonuçlar tabloya aktarılmıştır. Katılımcıların eğitim, yaş ve kıdeme göre Performans Değerlendirme Süreci Boyutları arasında fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analize ilişkin bulgular tablo 4'e aktarılmıştır.

Tablo 4. Boyutların Demografik Özelliklere Göre Anlamlılık Düzeyi Farklılıkları

Boyutların Demografik Özelliklere Göre Anlamlılık Düzeyi Farklılıkları										
	Cinsiyet				Eğitim		Yaş		Ortalama	
	CİNSİYET	ORTALAMALAR	t	Sig	Sig	Ort	Sig	Ort	Sig	Ort
KURUMSAL İLETİŞİM BOYUTU	KADIN	3,86								
	ERKEK	3,87	,052	,959	,940	,106	0,025	2,86	,216	1,20
PERFORMANS YÖNETİM SİSTEMİ DEĞERLENDİRME SÜRECİ BOYUTU	KADIN	3,65								
	ERKEK	3,65	,074	,941	,775	,336	0,78	2,50	,397	,912
KURUMSAL PERFORMANSA KATKI BOYUTU	KADIN	3,69								
	ERKEK	3,71	,173	,863	,299	1,35	,199	1,79	,663	,457
VATANDAŞ MEMNUNİYETİNE KATKI	KADIN	4,02								
	ERKEK	3,99	,224	,823	,228	1,74	,766	,323	,238	1,73

Bulguları incelediğimizde, Kurumsal İç İletişim Boyutunun cinsiyete farklılık sonuçlarında (sig,959>0,05), Performans Yönetim Sistemi Değerlendirme Süreci Boyutu sonuçlarında (sig ,941>0,05), Kurumsal Performansa Katkı Boyutu sonuçlarında(sig ,863>0,05) ve Vatandaş Memnuniyetine Katkı Boyutu sonuçlarında (sig ,823>0,05) olduğundan Performans Değerlendirme Süreci Boyutlarının cinsiyete

göre anlamlı derecede farklılık göstermediği görülmüştür.

Katılımcıların eğitim, yaş ve kıdeme göre Performans Değerlendirme Süreci Boyutları arasında fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İncelenen bulguların analiz sonuçları tablo 4'deyer almaktadır.

Kurumsal İç İletişim Boyutunun eğitim durumuna göre farklılığı incelendiğinde (sig ,940>0,05),kıdeme göre dağılımı incelendiğinde (sig ,216>0,05) olduğundan Mersin Büyükşehir Belediyesinde çalışan personelin eğitim ve kıdem durumlarındaki farklılığın kurumsal iç iletişim boyutu algısı üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Performans Yönetim Sistemi Değerlendirme Süreci Boyutunun eğitim durumuna göre incelendiğinde (sig ,775>0,05),yaş durumuna göre incelendiğinde, (sig 0,78>0,05),kıdem durumuna göre farklılığı incelendiğinde, (sig ,397>0,05) olduğu görülmüştür. Bu nedenle eğitim yaş ve kıdeme göre farklılığın Performans Yönetim Sistemi boyutu algısı üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir.

Kurumsal Performansa Katkı Boyutu; eğitim durumuna göre incelendiğinde (sig ,299>0,05),yaş durumuna göre incelendiğinde (sig ,199>0,05),kıdem derecesine göre incelendiğinde (sig ,663>0,05) olduğundan katılımcıların Kurumsal Performansa Katkı algılarında eğitim, yaş ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Vatandaş Memnuniyetine Katkı Boyutu; eğitim durumuna göre incelendiğinde (sig,228>0,05),yaş durumuna göre incelendiğinde (sig ,766>0,05) kıdem durumuna göre incelendiğinde (sig ,238>0,05) olduğu için katılımcıların Vatandaş Memnuniyetine Katkı algılarının eğitim, yaş ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kurumsal İç İletişim Boyutu yaş durumuna göre incelendiğinde (sig 0,025< 0,05) olduğundan sonuç olumlu kabul edilmiştir. Kabul edilen değer tabloda koyulaştırılarak belirtilmiştir. Katılımcıların “Kurumsal İç İletişim Algıları” yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Başka bir deyişle, çalışmaya konu katılımcılarımı-

zın yaş aralığındaki farklılıkların kurumsal iletişim algısına etkisi olumlu bulunmuştur. Hangi yaş aralığında anlamlılık gösterdiğini analiz etmek amacıyla Post Hoc Scheffe testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 5'e aktarılmıştır.

Tablo 5. Kurumsal İç İletişim Boyutu (Yaşa Göre) Scheffe Testi Sonuçları

Yaş Grubu	Yaş Aralığı	Ortalama Fark	Standart Sapma	Sig.	95% Güven Aralığı
					Alt Sınır
18-33 yaş	34-58 yaş	-,27686*	,10310	,028	-,5305
	59 ve üzeri yaş	-,01883	,28799	,998	-,7273
34-58 yaş	18-33 yaş	,27686*	,10310	,028	,0232
	59 ve üzeri yaş	,25803	,28615	,666	-,4459
59 ve üzeri yaş	18-33 yaş	,01883	,28799	,998	-,6896
	34-58 yaş	-,25803	,28615	,666	-,9620

Tablo 5'de yer sonuçların ortalama farkları incelendiğinde 18-33 yaş aralığı ile 34-58 yaş aralığı arasında olan katılımcıların Kurumsal İç İletişim algısı üzerinde anlamlı dağıldığı görülmüştür. Bu yaş grubundaki çalışanlar ile yöneticiler arasında diğer gruplara göre daha etkin iç iletişim kurulabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

4. Sonuç ve Değerlendirme

Günümüzde küresel alanda yaşanan değişimler, ekonomide kaynakların etkin ve verimli kullanılması gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Özel sektörde yaygın olarak kullanılan ve sürekli geliştirilen performans ölçümü günümüzde kamu kurumları tarafından uygulanmakta ve sürekli geliştirilmesine çalışılmaktadır. Geleneksel kamu yönetim anlayışından kaynakların etkin, verimli, tutumlu ve kalite standartları çerçevesinde yürütülmesi amacını taşıyan yeni kamu yönetimi anla-

yışına geçiş yapılmıştır. Bu amaca etkili bir performans yönetim sistemi anlayışı geliştirilerek ulaşılabilir. Yerel yönetimler yaşanan bu değişimden etkilenen kurumlar arasındadır. Belediyeler hizmet sunumu açısından düşünüldüğünde vatandaşa en yakın olan kamu kurumlarıdır. Vatandaşa mükemmel hizmet sunumunu sağlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen stratejik faaliyetlerle kamusal kaynakların etkin, ekonomik ve verimli kullanılması amaçlanmaktadır. Bu modern anlayışla vatandaş, pasif hizmet alıcı konumundan aktif müşteri konumuna dönüşmektedir. Performans yönetimi; kurumsal başarıyı sağlamak amacıyla faaliyet sürecindeki her bir unsurun ölçülerek değerlendirilmesi ve elde edilen sonuçlara yönelik önlemler alınarak uygulanmasını sağlayan döngüsel bir süreçtir. Başarılı bir performans yönetiminden söz edebilmek, performans ölçüm sistemindeki süreçlerin kurum tarafından sağlıklı bir şekilde belirlendiğinde ve bu döngü uygulamaya geçirildiğinde mümkündür.

Kamu kurumlarında stratejik amaç ve hedefler belirlenirken mevcut durum analizinin yeterli bir şekilde ortaya konulamaması kurumun stratejik hedeflerinden başlayarak birim hedeflerine birim hedeflerinden süreç hedeflerine süreç hedeflerinden bireysel hedeflere indirgenmesi konusunda büyük zorluklara sebep olmaktadır. Bununla beraber yöneticilerin astlarına bireysel hedef vermekten hoşlanmaması ya da gelişigüzel hedef verilmesi, verilen hedeflerin ise değerlendirilmesi aşamasında hale etkisi vb. etkilerden uzak tutulamaması özellikle kamu yönetiminde kurumsal performans yönetiminin en büyük kısıtları arasında yer almaktadır. Bu sebeple tüm çalışmalardan önce kapsamlı bir iş analizinin yapılması, personel yetkinlik bileşenlerinin kabul edilen standartlarla ölçülebilen ve eğitim ve gelişim yoluyla ilerletilebilen, işteki performansı ile bağlantılı olarak belirlenmesi zorunluluk arz etmektedir.

Yapılan bu çalışma ile Mersin Büyükşehir Belediyesi'nde uygulanmakta olan performans değerlendirme sisteminin personel algısına etkilerini incelemek amacıyla yapılan anket çalışması ile Kurumsal

İç İletişim Boyutu, Performans Yönetim Sistemi Değerlendirme Süreci Boyutu, Kurumsal Performansa Katkı Boyutu ve Vatandaş Memnuniyetine Katkı Boyutlarının cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Her bir boyut bağlamında soruların analizi yapılmıştır. Sonuç analizleri incelendiğinde Performans Yönetim Sistemi Değerlendirme Süreci Boyutu, Kurumsal Performansa Katkı Boyutu ve Vatandaş Memnuniyetine Katkı Boyutlarında cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim durumuna göre farklılık görülüyorken Kurumsal İç İletişim Boyutunda yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir. 18-33 ve 34-58 yaş gruplarındaki katılımcıların iç iletişim algısında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıklar yaş grupları arasında geleneksel ve yeni yaklaşımlar, bir başka deyişle teknoloji kullanımındaki yatkınlıktan kaynaklandığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

Yapılan anket çalışmasında analiz edilen sonuçlar incelendiğinde, kurumsal iletişim boyutu kapsamında Mersin Büyükşehir Belediyesi'nin misyon, vizyon, hedef ve performans değerlendirme kriterlerinin iç iletişim kanalları yoluyla çalışanlara iletildiği görülmüştür. Uygulanan bu yöntemin performans değerlendirme bilincinin oluşturulması açısından kuruma olumlu yönde katkı sağlaması beklenmektedir. Geri bildirim görüşmeleri konusunda kararsız bir çoğunluğun olması, katılımcı çalışanların bu konuda yeterli farkındalığa sahip olmadığını gösterebilmektedir. Kurumun geri bildirim görüşmeleri hususunda hizmet-içi eğitim yolu ile personele bilgilendirme çalışmaları yapması gerekmektedir. Geri bildirim görüşmeleri performans değerlendirmenin önemli bir ayağını oluşturmaktadır. Geri bildirim görüşmeleri sonuçlarında değerlendirmeler yapılarak aksiyon planları hazırlanması kurumun personele verdiğini göstermesi açısından önemlidir. Aksiyon planları sonucunda yapılan çalışmalar kurumsal yapının iyileştirilmesinde kuruma önemli katkı sağlayabilecektir.

Performans değerlendirme süreci boyutu değerlendirildiğinde; görev tanımlarının açık bir şekilde belirlenmesi, objektif ölçülebilir per-

formans ölçütlerinin tespit edilmesi, tanıma takdir sürecinin yürütülmesi konusunda katılımcı görüşlerinin olumlu yönde örtüştüğü tespit edilmiştir. Aynı zamanda adil ve eşit değerlendirme yapılması ve değerlendirme ölçütlerinin mantıklı olması konusunda kararsız bir grup olduğu tespit edilmiştir. Performans değerlendirmenin en önemli hususlardan biri ölçümün adil ve eşit yapılmasıdır. Bu konuda kararsız bir grubun olması sistemin işleyişini ve objektifliğini tehlikeye atabilir. Kurumun eksik olduğu yönlerin tespiti ve giderilmesi konusunda hizmet-içi eğitim ve danışmanlık hizmeti alımı yoluyla önlem alınmalıdır. Personelin değerlendirme sistemine olan güveninin sağlanması ve yayılımının artırılması ile birlikte sistemin geçerliliği ve objektifliği sağlanabilir. Kurumların gelişime açık olması kurumsal başarının sağlanabilmesi açısından önemli bir faktördür. Kurumsal performansa katkı boyutu incelendiğinde uygulanan yöntemin ekip içi iletişime katkı sağlaması, ekip içi güven ortamını desteklemesi, disiplinli çalışmaya destek olması, motivasyonu yükseltmeye yardımcı olması, verimliliğe olumlu yönde katkı sağlaması, kurumsal performansa katkı sağlaması, mevcut kapasite kullanımının artması konusunda katılımcıların görüşlerinin olumlu yönde örtüştüğü görülmüştür. Personelin uygulanmakta olan performans değerlendirme sistemine olumlu bir yaklaşım sergilediği görülmektedir. Vatandaş memnuniyetine katkı boyutu incelendiğinde uygulanan bu yöntemin vatanadaşa daha kaliteli hizmet verilmesine katkı sağlaması ve vatandaş memnuniyetinin artmasına katkı sağlaması hususunda katılımcı görüşlerinin olumlu yönde örtüştüğü tespit edilmiştir.

Buradan hareketle doğru uygulanan performans değerlendirme sisteminin kurumsal performansa katkı sağlayacağı, personelin verimini ve motivasyonunu arttıracığı göz ardı edilmemelidir. Belediyelerin hizmet sunumu açısından vatanadaşa en yakın birimler olduğu düşünüldüğünde doğru ve etkili uygulanan bir yöntemin vatandaş memnuniyetine de doğrudan katkı sağlayacağı söylenebilir.

Performance Management in Public and Reflection of Performance Valuation: The Case of Mersin Metropolitan Municipality

Abstract: Local governments, which are part of the public sector, which is the oldest and oldest sector in the world, are the units closest to the people in terms of service provision. Therefore, in the performance of local governments, it is important to meet the local common needs of the citizens by using the resources efficiently and efficiently with the new management approach. In this respect, the performance appraisal system used in local administrations and the functioning of this system and the perception of employees by the public institutions is considered as issues that need to be addressed. With this in mind, in this study, how the performance evaluation method applied in Mersin Metropolitan Municipality is perceived by employees; Corporate Internal Communication Dimension, Employee Performance Evaluation Process Dimension, Contribution to Corporate Performance Dimension and Contribution to Citizen Satisfaction Dimensions were measured and analyzed to analyze the differences according to demographic characteristics. In this study, the questionnaire method was used and the questions were classified according to the dimensions. As a result of the evaluation of the questionnaires and analyzes, a significant difference was found in the Corporate Internal Communication Dimension by age. There was a significant difference in the perception of internal communication among the participants between the ages of 18-33 and 34-58. This difference has been evaluated as the traditional and new approaches among age groups, the tendency to use technology.

Keywords: Performance, Performance Management, Performance Management in Public, Performance Measurement

Kaynakça

- Akgün, A. E., H. Keskin ve M. Özdemir** (2004), “Geçici Takımlarda Amacın Açıklığı ve Hızlı Bilgi Yayılımı ve Takım Performansı Arasındaki İlişkiler”, **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, 18 (3-4): 299-316.
- Ateş, Hamza ve Dilek Çetin** (2004), “Kamuda Performans Yönetimi ve Performansa Dayalı Bütçe”, (eds.) Muhittin Acar ve Hüseyin Özgür (2004), **Çağdaş Kamu Yönetimi II**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, içinde, s.255-284.
- Bilgin, K. U.** (2004), **Kamu Performans Yönetimi, Memur Hak ve Yüklümlüklerinin Performansa Etkisi**, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Çoban, Yağmur** (2016), **İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme Algısı ve Bir Uygulama** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Atılım Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı.
- Erüz, E.** (2005), “Yeni Mali Yönetim Yapısında Performans Esaslı Bütçeleme”, Pamukkale Üniversitesi, 20. Türkiye Maliye Sempozyumu: Türkiye’de Yeniden Yapılanma, s.61-73, http://malieyeseempozyumu.org/wp-content/uploads/2016/11/Maliye-Sempozyumu_20.pdf(04.04.2018)
- Göküş, Mehmet, Erdal Bayrakçı ve Yasin Taşpınar** (2014), “Kamu Performans Yönetiminin Memurlar Tarafından Değerlendirilmesi: Bir Alan Çalışması”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** (Dr. Mehmet Yıldız Özel Sayısı), s.57-73.
- Karaso, A.** (2014), “Türk Kamu Yönetimine Bir Bakış”, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 10 (22).
- Özen, Tangül** (2016), **Sağlık Çalışanlarının Motivasyon Kaynaklarının Performans Değerlendirme Sistemi Algısına Etkisi** (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı.
- Rohm, Howard** (2002), “A Balancing Act”, **Perform**, 2 (2): 1-9.
- Yüksel, F.** (2004), “Kamu Yönetiminde Yeni Eğilimler Perspektifinde Türk Kamu Yönetiminde Reform İhtiyacı Ve Kamu Yönetimi Reform Tasarısı”, (eds.) Abdullah, Yılmaz, Mustafa Ökmen (2004), **Kamu Yönetimi**, Ankara, Gazi Kitapevi, içinde, s.1-22.

Ödül Yönetimi: İşletmeler Açısından Değeri ve Önemi

Tuncay Yılmaz¹
Zeynep Sözcü²

Özet: Ödül yönetimi, çalışanların adil ve tutarlı bir şekilde ödüllendirilmesi için örgütler tarafından strateji ve politikaların oluşturulması ve uygulanması sürecidir. Ödül yönetiminde örgütler, çalışanların motivasyonlarını örgütsel hedefler doğrultusunda yönlendirmek amacıyla ödül sistemlerini kullanır. Çalışanların performans göstermeye motive edilebilmeleri, ödül sistemlerinin iyi tasarlanmasına ve bu sistemlerin tüm çalışanlar tarafından benimsenmesine bağlıdır. Ödül politikaları örgütlerin ödül uygulamalarına ilişkin karar vermede kullandıkları prensiplerdir. Ödül stratejileri, ödül politikalarının gerçekleştirilebilmesi için örgütlerin uzun vadede ne yapmayı planladığını gösterir. Ödül felsefesi ise, ödül stratejileri, örgüt stratejileri, İK stratejileri ve yönetimin bakış açısı çerçevesinde geliştirilen ve çalışanların nasıl ödüllendirileceğine dair yol gösteren ilkelerdir. Bunların tamamı, etkili bir ödül yönetiminin gerçekleştirilebilmesi için üst yönetimin göz ardı etmemesi gereken son derece önemli konulardır. Ödül yönetimi de, örgütün diğer yönetim ve İK fonksiyonları gibi birçok bileşeni içinde barındıran bir süreç halinde gerçekleşir. İşletme stratejisi ile bütünleştirilmiş bir ödül stratejisinin geliştirilmesi ile başlayan bu süreç, iş değerlendirmesi ve pazar araştırması ile devam eder. Ayrıca süreç dâhilinde çalışanların katkılarının değerlendirildiği performans yönetimi uygulamaları gerçekleştirilir.

1. Doç Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Bölümü.

2. Öğretim Görevlisi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Çaycuma MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

Örgütlerin çoğunda, tüm çalışanları kapsayan genel bir ödül sistemi bulunmaktadır. Ancak bazı özel çalışan gruplarının ödüllendirilmesi, diğerlerinden farklı ödül yöntemlerinin benimsenmesini gerektirmektedir. Bu çalışan grupları: yöneticiler, üst düzey yöneticiler, satış ve müşteri hizmetleri temsilcileri, bilgi çalışanları ve üretim süreçlerinde yer alan kişilerdir.

Anahtar Kelimeler: Ödül, Ödül Yönetimi, Ödül Sistemi

1. Giriş

Örgütlerde en önemli unsur, şüphesiz insandır. Örgütlerin ana yönetim stratejilerinden biri çalışanlara yatırım yapmaktır (Güngör, 2011: 1511). Çalışanları motive etmek, elde tutmak, performanslarını ve örgüte olan katkılarını artırmak, insan kaynakları yönetiminin vazgeçilmez bir fonksiyonu olan ödül yönetimi ile mümkün olabilmektedir.

Örgütlerin en zorlu ekonomik ortamlarda varlığını sürdürebilmelerinin en iyi yolu ödül yönetimine odaklanmaktır. Motive olmuş bir işgücü, örgütün başarıya ulaşmasında kritik bir rol oynar. Çalışanlar, daha yüksek performans göstermeleri için ödüller ile motive edildiğinde, örgütün bir bütün olarak daha verimli çalışması mümkün olacaktır.

2. Ödül Yönetimi ve İlgili Kavramlar

“Ödül”, bir çalışana yaptığı iş veya verdiği hizmet karşılığında sağlanan finansal ve finansal olmayan toplam tazminat tutarı veya toplam ücret olarak tanımlanmaktadır (Anku, Amewugah ve Glover, 2018: 622). Ödül yönetimi ise, “çalışanları örgütün değerlerine uygun olarak adil, eşit ve tutarlı bir şekilde ödüllendirmek için strateji ve politikaların oluşturulması ve uygulanması süreci” olarak ifade edilmektedir (Web 1). Bu açıdan bakıldığında ödül yönetimi, hem örgütün hem de paydaşlarının ihtiyaçlarına cevap vermeyi amaçlayan ödül sistemlerinin tasarlanması, uygulanması ve sürdürülmesi ile ilgili faaliyetleri içermektedir (Armstrong, 2007: 3).

Ödül yönetimi, çalışanları, daha iyi performans göstermelerine ve yenilikçi fikirler üretmelerine katkıda bulunma konusunda motive etmenin yollarından biridir (Korir ve Kipkebut, 2016: 37). Ödül yönetimi, sadece ücret ve çalışan hakları ile ilgilenmekle kalmayıp, aynı zamanda iş sağlığı güvenliğinin yanı sıra eğitim, gelişim ve tanınma gibi finansal olmayan öğeleri de içerir (Chandra ve diğerleri, 2018: 4).

2.1. Ödül Sistemi

Ödül sistemi, çalışanların motivasyonuna örgütün istekleri doğrultusunda yön vermek için yönetimin kullanabileceği önemli bir araç olarak nitelendirilir (David ve diğerleri, 2015: 3). Sınıf ve ücret yapısının tasarımı ve yönetimi, iş değerlendirmesi, pazar araştırması, performans yönetimi ve çalışan haklarına yönelik uygulamaları kapsar (Anku ve diğerleri, 2018: 623).

Ödül sistemleri, örgütlerde çalışanları iş dünyasının belirlediği stratejik hedeflere ulaşmaları ve daha iyi performans göstermeleri için motive etmek ve çalışmalarını teşvik etmek amacıyla oluşturulur (Chandra ve diğerleri, 2018: 4). Bir ödül sisteminin ideal motive edici olabilmesi için ödülün birtakım kriterleri taşıyor olması gerekir (Anku ve diğerleri, 2018: 635). Bu kriterler şunlardır: Ödül, değeri olmalı, etkili olacak kadar büyük olmalı, anlaşılabilir olmalı, zamanında olmalı, etkisi uzun süreli olmalı ve düşük maliyetli olmalı...

Örgütün ödüllendirme konusundaki başarısı; yöneticilerin ödüllendirme konusuna olan duyarlılığının yanında, kullanacakları ödül sistemlerini doğru bir şekilde tasarlayabilmelerine ve sistemin örgüt çalışanları tarafından beğenilip, benimsenmesine de bağlı bulunmaktadır (Karatepe, 2005: 125). Rubino (1997: 46-47), başarılı ödül sistemlerinin temel özelliklerini şu şekilde ifade etmiştir: (a) Ödül planında belirlenen hedefler örgütün stratejik hedefleriyle uyumludur ve açıkça iletilir. (b) Ücret stratejileri ve programları, işletme stratejilerini ve organizasyonel girişimleri doğrudan desteklemek için özel olarak tasarlanmıştır. (c) Ödül stratejileri ve programları, örgütün farklı seviye-

lerindeki hedefler ve performans göstergeleri ile ilgili stratejik bir bakış açısına sahiptir. (d) Çalışanlar, üzerinde kontrol dereceleri bulunan örgütsel performans kriterleri üzerinden ücretlendirilir.

İyi tasarlanmış ve işlevsel bir ödül sistemi, çalışanların motivasyonunu arttırmada en etkili yollardan biridir. Bu nedenle örgütün, çalışanlarını neyin motive ettiğini bulması önemlidir; böylece örgüt, uygun bir ödül sistemi planlayabilir, finansal ve finansal olmayan ödüllerin doğru kombinasyonu ile çalışanların iş motivasyonlarını ve örgüte olan bağlılıklarını artırabilir (Chandra ve diğerleri, 2018: 2).

2.2. *Ödül Politikaları*

Ödül politikaları ödül yönetimi ile ilgili kararların alınmasında rehberlik eden prensiplerden oluşur (Erdemir, 2012: 139). Örgütün ve üst yönetimin ödül yönetiminde neler yapılması gerektiğini ve ödül sorunları ile uğraşırken belirli durumlarda nasıl davranacaklarını gösterir (Armstrong, 2007: 96).

Ödül politikası aşağıdaki unsurlara sahip olmalıdır (Armstrong, 2006: 152): (a) Adil bir ödül sistemi sağlamak. (b) Eşit işe eşit ücret vermek. (c) Performans, yeterlilik ve beceri için ödeme yapmak. (d) Örgütte belirlenen ücret seviyeleri ile piyasa oranları arasındaki ilişkinin kurulması. (e) Örgüt başarısının paylaşımının sağlanması: kar paylaşımı gibi. (f) Esnek ücretler dâhil olmak üzere çalışan haklarının sağlanması. (g) Başarı, tanınma, özerklik ve geliştirme fırsatları gibi finansal olmayan ödüllere önem vermek.

2.3. *Ödül Stratejisi*

Ödül ve strateji kavramları arasındaki ilişki, literatürde dikkat çeken konular arasında yer almaktadır. Örgütlerin en önemli üretim faktörlerinden biri olan insan kaynağını, önceden tanımlanmış hedefler doğrultusunda yönlendirmek için motive etmek ve bu süreçte ödülendirme ile ilgili faaliyetlerin sürdürülmesi stratejik bir çabayı gerekli kılmaktadır (Karalar, 2015: 35). Bu bağlamda ödül stratejisi, bir

örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlayacak ödül politikaları ve uygulamaları geliştirmek ve bunları hayata geçirmek için uzun vadede ne yapmayı planladığını belirleyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Okotoh, 2015: 3).

Ödül stratejileri, örgütün çeşitli davranış ve değerleri güvence altına almak için uygulayabilecekleri teknikler olarak görülmektedir (Ryan ve Pointon, 2007: 503). Ödül stratejilerinin oluşturulmasındaki amaç, ödül politikalarını ve süreçlerini örgütsel ve bireysel ihtiyaçlara göre ayarlayarak örgüt ve insan kaynakları stratejilerini desteklemek ve ödül yönetimi için genel bir çerçeve sağlamaktır (Okotoh, 2015: 12).

Armstrong ve Murlis (2007: 31)'e göre ödül stratejileri geliştirmek için dört güçlü neden vardır: (1) Nereye ve nasıl gideceğiniz konusunda bir fikriniz var mı? (2) Birçok örgütte ödeme maliyetleri, en büyük gider kalemidir. Bunların uzun vadede nasıl yönetilmeleri gerektiği hakkında düşünmek gerekmez mi? (3) Ödüller ve performans arasında pozitif bir ilişki olabilir, bu yüzden bu ilişkiyi nasıl güçlendirebileceğimizi düşünmemeli miyiz? (4) Ödül stratejilerindeki başarı, diğer İK stratejileri ve uygulamaları ile karmaşık bağlantılarda yatmaktadır. Bunun için, ödül stratejilerinin diğer İK stratejileri ve süreçleri ile nasıl uyumlu olabileceğini açıkça belirten bir ödül stratejisi çerçevesi geliştirmek iyi olmaz mı?

Ödül stratejileri, yapılan işte başarılı olmak için gerekli bilgi, beceri ve yetkinliğe sahip bireyleri çekmek, elde tutmak ve motive etmek amacıyla kullanılan finansal ve finansal olmayan ödüllerin seviyesini belirleyerek çalışanların tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Web 2). Ödül strateji ve uygulamaları, örgüt stratejisinden kaynaklanmalı ve diğer İK stratejileriyle de bütünleştirilmelidir. Çünkü ödül yönetimi, insanları yönetmek için İKY yaklaşımının ayrılmaz bir parçasıdır (Armstrong ve Murlis, 2007: 4). Bu nedenle örgütler için, İK stratejileri ile uyumlu bir ödül stratejisinin tasarlanması son derece önemlidir.

Armstrong ve Taylor (2014: 361) iyi tasarlanmış bir ödül stratejisinin şu sorulara dayanması gerektiğini ileri sürmektedir: (a) Nasıl değer

katacak? (b) Nasıl yürürlüğe girecek? (c) Hangi destek süreçlerine ihtiyaç duyulacak? (d) Uygulamada kimler yer alacak? (e) Katılımcıların neyi, neden yapmaları beklendiğini bilip bilmediklerinden, bunu yapma becerilerine sahip olup olmadıklarından ve kendilerini değerli hissedip hissetmediklerinden nasıl emin olacağız? (f) Çalışanların oluşturulan stratejiye olumsuz bir tepki göstermesi muhtemel mi ve eğer muhtemelse bunlarla nasıl başa çıkacağız? (g) Ne kadar zamana ihtiyaç duyulacak? Ne kadar zamanımız var? (h) Herhangi bir ek kaynak gerekli olacak mı? (ı) Muhtemel uygulama problemleri var mı ve varsa nasıl çözülecek?

Örgütlerde ödül stratejilerinin uygulanması esnasında birtakım problemler ortaya çıkabilmektedir. Bu problemlerin başlıca nedenleri şu şekildedir (Armstrong ve Taylor, 2014: 361):

Aşırı mühendislik: Ödül uzmanları (hem uygulayıcılar hem de danışmanlar) genellikle açıklanması ve hatta kullanılması zor olan oldukça karmaşık süreçler tasarlama eğilimindedir.

Eşgüdümünden uzaklaşma: Ödül stratejisi oluştururken örgüt stratejileri ve İK stratejilerinin entegrasyonu yapılamamaktadır.

Acele ile yapılmış uygulama: Yeni uygulamalar, zayıf tasarımdan kaynaklanan uygulama sorunlarını ortaya çıkarmak için doğru bir şekilde test edilmemiştir ve performans yönetimi ile desteklenen bir süreç hâkim değildir.

Bu problemlerin üstesinden gelebilmek için, yeni tasarlanan veya önemli ölçüde değiştirilmiş olan ödül süreci, yönetim tarafından seçilen bir bölüm veya departmanda pilot olarak test edilebilir.

2.4. Ödül Felsefesi

Örgütün ödül felsefesi, çalışanların nasıl ödüllendirileceği konusundaki görüşlerini simgeler. Bir örgütün ödüllendirme ile ilgili benimsediği yaklaşımı tanımlayan yol gösterici ilkeler olarak ifade edilen ödül felsefeleri, ödül stratejisinde yer alan eylemler için kılavuz niteliğindedir (Armstrong ve Taylor, 2014: 358).

Etkili ödül yönetimi, iyi tanımlanmış bir felsefeye dayanır (Armstrong ve Murlis, 2007: 4). Felsefe, örgüt stratejisinden, İK stratejilerinden, üst yönetimin ödüle bakış açısından ve örgütün iç ve dış çevresinden etkilenir (Armstrong, 2006: 625).

Ödül felsefesi şu hususlarla ilgili olmalıdır (Armstrong ve Taylor, 2014: 358): (a) Ödül sisteminin adil, açık ve şeffaf bir şekilde tüm paydaşların çıkarları gözetilerek işletilmesini sağlamak. (b) Örgüt hedeflerini gerçekleştirmeyi destekleyen ödül politikaları / uygulamaları geliştirmek. (c) Çalışana verilen değeri cazip kılmak. (d) Çalışanları katkılarına göre ödüllendirmek. (e) Sadece olağanüstü performans gösterenleri değil, etkili katkıda bulunan bütün çalışanları takdir etmek. (f) Çalışanları çeken, elde tutan ve katılımlarını sağlayan ödüller sunmak. (g) Yüksek performans kültürünün geliştirilmesine yardımcı olmak. (h) Rekabetçi ücret seviyesini korumak. (i) Eşit ücret uygulamalarını sürdürmek. (j) Ödül süreçlerinin uygulanmasında ve çalışan haklarının oluşturulmasında makul bir esneklik sağlamak. (k) Ödül kararları konusunda yöneticilerin sorumluluk düzeylerini arttırmak.

Şekil 1. Toplam Ödülün Bileşenleri

İşlemsel Ödüller	Temel Ücret	Toplam Ücret	Toplam Ödül
	Koşullu Ücret		
	Çalışan Hakları		
İlişkisel Ödüller	Öğrenme ve Geliştirme	Finansal Olmayan / Kendine Özgü Ödüller	
	Çalışma Ortamı		

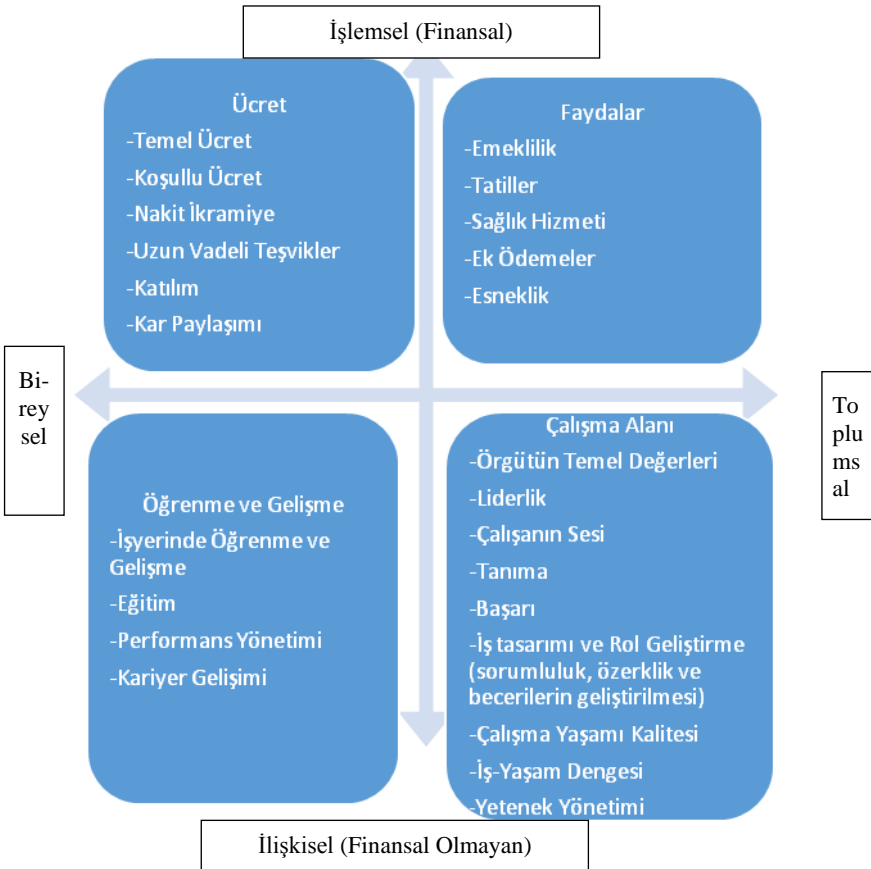
Kaynak: Armstrong, 2006: 631.

2.5. Toplam Ödül

Toplam ödül, çalışanların hem finansal hem de psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan içsel ve dışsal ödülleri içeren bir bütün olarak ifade edil-

mektedir (Riaz ve diğçerleri, 2018: 343). Toplam ödöl, yalnızca temel ücret ve sosyal haklar gibi geleneksel unsurları değıil aynı zamanda öğrenme ve gelişme faaliyetleri, kariyer fırsatları, işin kendisinin sağladığı içsel motivasyon ve örgütün sağladığı çalışma-yaşam kalitesi gibi maddi olmayan unsurları da kapsar (Armstrong, 2006: 631). Yukarıdaki şekilde (1), toplam ödölün bileşenleri genel hatlarıyla gösterilmektedir.

Şekil 2. Toplam Ödöl Modeli



Ücret ve sosyal haklar, her zaman Genel Ödül Sisteminin çekirdeğini oluşturmuştur. Ancak, örgütler, ödül yönetimine daha bütünsel bir bakış açısıyla yaklaşmanın önemini yeni keşfetmeye başlamıştır. Ücretlendirme ve sosyal yardım programları zorunlu kalsa da, çalışanları çekmeyi ve elde tutmayı en iyi başaran örgütler toplam ödül yaklaşımını benimsemektedirler (Web 3). Riaz ve diğerleri (2018) tarafından yapılan araştırma, toplam ödül yaklaşımını bir strateji olarak benimseyen örgütlerin, yalnızca finansal ödül stratejisine odaklanan örgütlere kıyasla daha iyi konumda olduklarını göstermektedir. Yukarıda (Şekil 2) Towers Perrin tarafından oluşturulan Toplam Ödül Modeli yer almaktadır (Armstrong, 2007).

Toplam Ödül Yaklaşımında amaç, çok çeşitli ödül girişimlerinin motivasyon, bağlılık ve katılım üzerindeki etkisini en üst düzeye çıkarmaktır (Armstrong ve Murlis, 2007: 12). Toplam ödüller, örgütsel güven ortamının oluşturulmasını sağlayarak çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artmasına ve dolayısıyla işgücü maliyetlerinin azaltılmasına yardımcı olur (Okotoh, 2015: 15).

Armstrong (2007: 33) toplam ödül yaklaşımının yararlarını şu şekilde ifade etmiştir: (a) *Daha büyük etki*: Farklı türdeki ödüllerin birleşik etkisi, çalışanların motivasyonunu artırma ve örgütsel bağlılığı sağlama konusunda daha derin ve kalıcı bir etki yaratacaktır. (b) *İstihdam ilişkisinin arttırılması*: Toplam ödül yaklaşımı ile kurulan istihdam ilişkisi, finansal ve finansal olmayan ödülleri en iyi şekilde kullanarak çalışanlara daha fazla hitap eder. (c) *Bireysel ihtiyaçları karşılama esnekliği*: Çalışanların bireysel ihtiyaçlarının karşılanması onların örgüte olan bağlılıklarını artırır. (d) *Yetenek savaşını kazanmak*: Finansal olmayan ödüller, çalışanlar ile olumlu bir psikolojik sözleşme yapılmasına yardım eder ve bu, işe alımlarda örgütü, “tercih edilen işveren” konumuna getirerek ihtiyaç duyulan yetenekli personelin cezp edilmesine ve elde tutulmasına olanak sağlar.

Toplam Ödül Sistemi stratejik hedeflere uygun ve örgütsel performansı teşvik edecek şekilde tasarlanmalıdır (Murphy, 2015: 24).

Toplam ödül sistemi kapsamında oluşturulan stratejiler, örgüt stratejileri ile dikey; iç tutarlılığı sağlamak için diğer İK stratejileri ile de yatay olarak bütünleştirilir (Armstrong, 2006: 631).

3. Ödül Yönetiminin Amaçları

Örgütlerin büyük çoğunluğu, ödülleri çalışanları belirli davranışlara yönlendirmenin bir yolu olarak görür. Genel itibariyle ödüller ve dolayısıyla ödül yönetimi ile öncelikli olarak çalışanların örgütsel hedefler doğrultusunda etkili ve verimli bir şekilde performans göstermeleri amaçlanmaktadır (Chandra ve diğerleri, 2018: 2).

Ödül yönetiminin diğer amaçları ise şunlardır (Armstrong, 2007: 4): (a) Çalışanları örgüte katmış oldukları değere göre ödüllendirmek. (b) Ödül uygulamalarını, örgüt hedefleri ile çalışanların ihtiyaçlarına uyumlu hale getirmek. (c) Eylemler ve sonuçlar açısından neyin önemli olduğu konusunda doğru mesajı iletmek için doğru olanları ödüllendirmek. (d) Çalışanları motive etmek ve bağlılıklarını kazanmak. (e) Örgütün ihtiyaç duyduğu nitelikli bireyleri işletmeye çekme ve elde tutmaya yardım etmek. (f) Yüksek performans kültürü geliştirmek.

4. Ödül Yönetimi Süreci ve Bileşenleri

Ödül yönetimi, tıpkı örgütün diğer yönetim ve İK fonksiyonlarında olduğu gibi bir süreç halinde gerçekleşmekte ve farklı bileşenleri içinde barındırmaktadır.

Ödül stratejisi, ödül yönetimi gelişmelerinin işletme stratejisini desteklemesi için ödül yönetimi sürecine bir yön tayin eder. Sınıf ve ücret yapısı politikası, ödül stratejisine göre belirlendikten sonra, örgüt içindeki işler ve roller göreceli olarak değerlendirilir ve işgücü piyasasındaki ücret oranları araştırılır. Çeşitli ikramiyeler, tatil ve diğer izinler gibi unsurları içeren çalışan hakları; direkt ödeme içermeyen yani finansal olmayan ödüller; yetkinlik ve performansla dayalı ödemeleri içeren koşullu ücret ve bunların tamamını kapsayan toplam ücret ve toplam ödüller düzenlenir.

Ödül yönetimi sürecinde, sıralanan faaliyetlere ek olarak; çalışanların beklentilerinin tanımlandığı, performans ve katkılarının değerlendirildiği ve ayrıca koşullu ücret kararlarına veri sağlayan performans yönetimi uygulamaları gerçekleştirilir (Karalar, 2015: 43).

5. Ödül Yönetimi Uygulamaları

Ödüller, bir çalışanın gösterdiği performans sonucu elde edilen olumlu sonuçlardır ve bunlar, örgütsel hedefler ile uyum içindedir. Çalışan, bir örgüte hedeflerinden birine ulaşması için katkıda bulunduğu, genellikle bir ödül alır (Chandra ve diğerleri, 2018: 2). Çalışanın motive edilebilmesi amacıyla örgütler tarafından kullanılan bir araç olan ödüller, etkin bir yönetim anlayışı ile dağıtıldığında; örgütsel performansın artmasına, personel devir oranının düşmesine ve örgütün rekabet avantajı kazanmasına neden olmaktadır. (Demir ve Yaşar, 2018: 706). Web 2'ye göre ödüller finansal, finansal olmayan ve diğer ödüller olmak üzere üç kategoride toplanmıştır.

5.1. Finansal Ödüller

Gelişmekte olan ülkelerde faaliyet gösteren örgütlerin büyük bir kısmı, çalışanlarını performans göstermeye motive ettiği için finansal ödüllere odaklanmaktadır (Riaz ve diğerleri, 2018: 345). Gerçekten de yapılan araştırmalar, finansal ödüllerin çalışan performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır (Güngör, 2011; Bosco, 2014).

Örgütler ile çalışanlar arasındaki ücret / emek ilişkisi, özünde ekonomik temele dayanmaktadır. Bu nedenle örgütlerde çalışanları ilgilendiren en önemli konu, onları örgüte katmış oldukları değere göre ekonomik araçlardan yararlandırılarak doyuma ulaşmalarının sağlanmasıdır (Karatepe, 2005: 126). Bu ise ekonomik araçları içinde barındıran finansal ödüller ile mümkün olabilecektir.

Tek başına paranın varlığı ilk başta belki çok iyi bir motive edici olarak görünmeyebilir, ancak onun yokluğu güçlü bir motivasyon

engelleycidir. Yüksek bir performans ve ardından gelen yüksek para ödülü, çalışanın gelecekteki performansının da yüksek olmasını daha muhtemel hale getirecektir (Kathombe ve diğeri, 2018: 97).

Finansal ödüller, işin değeriyle ilgili ödemeleri içeren “temel ücret”; çalışanların örgüte katkıları ile ilgili ödemeleri içeren “koşullu ücret” ve emeklilik maaşları gibi birtakım ek ödemeleri içeren “çalışan hakları”ndan oluşmaktadır (Armstrong ve Taylor, 2014)

Temel Ücret: Temel ücret, tüm çalışanlar için ödül paketinin başlangıç aşamasını ifade eder (Thompson ve Ryan, 2013: 463). Temel ücret, işin değerini belirleyen ücret miktarıdır. İşin derecesine veya işin gerçekleştirilebilmesi için gerekli beceri seviyesine göre değişiklik gösterebilen temel ücret, saatlik, haftalık veya yıllık olarak hesaplanabilir (Armstrong, 2006: 627). Elbette temel ücretin pek çok kaynakta bir ödül olarak değil de çalışmanın karşılığında işverenler tarafından çalışanlara verilmesi gereken bir zorunlu karşılık olarak ifade edildiğinin de belirtilmesi uygun olacaktır.

Koşullu Ücret: Armstrong’a (2007: 10) göre koşullu ücret, “çalışanlara performans, yetkinlik, beceri veya deneyim ile ilgili ek finansal ödüller sağlanması” olarak ifade edilmektedir. Koşullu ücretler, çalışanların temel ücretlerine ilave edilerek verilebilir. Bu ücret, temel ücrete ilave edilerek verilmezse (örn. nakit ikramiye olarak ödenir), “değişken ücret” olarak tanımlanır.

Çalışan Hakları: Çalışan hakları, örgütler tarafından çalışanların refah seviyesini yükseltmek amacıyla gerçekleştirilen birtakım düzenlemelerden oluşmaktadır (Armstrong ve Taylor, 2014: 381). Çeşitli nakit ödemelere ek ücret unsurlarını ifade eden bu uygulama, emeklilik için finansal destek programları, sağlık sigortası, yıllık tatile için ek ödemeler, şirket arabaları gibi bir dizi diğer ödemeyi kapsamaktadır (Armstrong, 2006: 628).

CIPD tarafından 2013 yılında yayınlanan ödül yönetimi raporuna göre, ankete katılan 444 örgüt tarafından tüm çalışanlara sağlanan en yaygın altı hak: emeklilik planları, ücretli izin hakkı, eğitim ve kari-

yer gelişimi, 25 günden fazla yıllık izin, hizmette ölüm / yaşam güvencesi ve yılbaşı yemeği olarak tespit edilmiştir (CIPD, 2013).

Ülkemiz hukuk sisteminde çalışan bir yılını doldurduktan sonra yıllık ücretli izne çıkabilmekte, izinde olduğu süre için çalışmış gibi değerlendirilerek ücretini alabilmektedir. Ödül yönetimine konu izin uygulamalarında ise çalışana kanunen hak ettiği izin süresinden daha fazla iznin kullandırılması veya iznin hak edilmemiş olması durumunda kurum tarafından ücretli izin verilmesi şeklinde gerçekleştirilmektedir.

5.2. Finansal Olmayan Ödüller

Ödül yönetimi, finansal ödüllerin yanı sıra içsel ve dışsal motivasyon sağlayan finansal olmayan ödülleri de kapsar. İçsel motivasyon sağlayan finansal olmayan ödüller: başarı, sorumluluk, kararlara katılım ve destekleyici bir ekibin üyeliği gibi ödülleri içerirken; dışsal motivasyon sağlayan finansal olmayan ödüller ise: tanınma, kariyer fırsatları, eğitim ve gelişim gibi ödülleri kapsamaktadır (Chidinma, 2012: 16).

Çalışanlar yaptıkları iş sonucunda örgüte kattıkları değer, örgüt tarafından önemsendiğini hissetmek isterler. Örneğin çalışan, bir bonus kazanmak için yöneticisinin belirlediği satış kotasına ulaşmak isteyebilir; ancak çalışan bu performansının sonucunda bir başarı duygusu hissetmedikçe, kotaya ulaşma motivasyonu daha düşük olacaktır (Chandra ve diğerleri, 2018: 2). İşte bu noktada finansal olmayan ödüller devreye girerek çalışanların tanınma, başarı, gelişme ve sorumluluk gibi ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olurlar (Chidinma, 2012: 26). Riaz ve diğerleri (2018: 352) tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçları, finansal olmayan ödüllerin performansı artırmada finansal ödüllerden daha etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır.

5.3. Diğer Ödüller

Diğer ödüller, iyi bir ödeme planının yerine geçmemekle birlikte örgütlere, çalışanları motive etme ve örgütsel bağlılıklarını sağlama konularında yardımcı olan ödülleri içermektedir. Diğer ödül türleri şun-

lardır (Web 2): (a) Ekstra izinler. (b) Esnek çalışma saatleri gibi iş-yaşam dengesini kurmaya yönelik fırsatlar. (c) Yılbaşı ve doğum günü hediyeleri. (d) Sinema biletleri, spor salonu veya spor tesisleri üyelikleri. (e) Çay / kahve hizmetlerinden ücretsiz yararlanma. (f) Sadece iş için gerekli eğitimler yerine kişisel gelişime yönelik eğitimler. (g) tedarikçiler veya iş ağılarıyla ilgili örgüt tarafından desteklenen mal veya hizmetler.

6. Ödül Yönetimi Politikasını ve Uygulamasını Etkileyen Faktörler

Ödül yönetimi politikası ve uygulamasını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar; stratejik yönetim, iç ve dış çevreden kaynaklanan faktörler, toplam ödül, ücret seviyelerini etkileyen faktörler, insan sermayesi yönetimi, motivasyon, katılım, bağlılık ve psikolojik sözleşmedir (Armstrong, 2007: 12).

Stratejik yönetim: Örgütün amaçlarına ulaşması için tasarlanan stratejilerin uygulanmasına yönelik eylemleri içermektedir.

İç çevre: İç çevre, örgüt kültürü, iş, teknoloji ve çalışanlardan oluşmaktadır.

Dış çevre: Dış çevre, küreselleşme, rekabetçi baskı, demografik yapı ve istihdamda meydana gelen değişimleri kapsamaktadır.

Toplam ödül: Toplam ödül politikaları, ödül yönetimine bütünsel bir yaklaşım sunarak tutarlılığı sağlamaktadır.

Ücret seviyelerini etkileyen faktörler: Bu faktörler, iş, piyasa ve ücret oranları ile ilgili ödeme kararlarını etkilemektedir.

İnsan sermayesi yönetimi: İnsan sermayesi yönetimi, stratejik ve operasyonel kararların yönünü bildiren verileri elde etmek, analiz etmek ve raporlamakla ilgilenmektedir. Ödül yönetimine yönelik insan sermayesi yönetimi yaklaşımı, ödül yönetimi sürecinin etkinliği hakkında veri toplayarak ücret politikalarının çalışanlar üzerindeki etkisini ölçmeye çalışacak ve böylece stratejik planlar ile ilgili bilgi verecektir.

Motivasyon: Motivasyon, toplam ödülün finansal olmayan unsurla-

rının kullanımına rehber olmaktadır.

Katılım ve bağlılık: Katılım ve örgütsel bağlılık kavramları toplam ödül politikalarının oluşturulmasında yol gösterici konumdadır.

Psikolojik sözleşme: Psikolojik sözleşme, ödül politikasında örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin kilit yönünü ifade etmektedir.

7. Özel Gruplar için Ödüllendirme

Örgütlerin birçoğunda, tüm pozisyon ve kademelerdeki çalışanlar için oluşturulmuş genel bir ödül sistemi mevcuttur. Ancak bazı örgütler, farklı ödül uygulamalarını benimseyerek özel personel gruplarının ihtiyaçlarına cevap vermeyi gerekli görmektedir. Buna ödül segmentasyonu denir ve genellikle yöneticiler ve üst düzey yöneticiler, satış ve müşteri hizmetleri personeli, bilgi çalışanları ve el işçileri (üretim süreçlerinde bizzat çalışanlar) için kullanılan yöntemleri içerir (Armstrong ve Taylor, 2014: 391).

7.1. Yönetici ve Üst Düzey Yöneticilerin Ödüllendirilmesi

Yönetici ücretlerinin ana bileşenleri: temel ücret, kısa ve uzun vadeli bonus programları, hisse senedi ve performans programları, sosyal haklar ve hizmet sözleşmesinde ifade edilen diğer kazanımlardır (Armstrong ve Taylor, 2014: 393):

Temel ücret: Genel müdürlerin ve üst düzey yöneticilerin temel ücretlerine ilişkin kararlar, ilgili kişiler için yapılacak değerlendirmeler doğrultusunda verilir. Bu ücretler, ücret komitesinin onayına tabi olmak üzere genellikle müzakere ile sonuçlandırılır. Temel ücretlerin belirlenmesinde, piyasanın genel dinamikleri ve örgüt performansı ile ölçülen başarılar referans alınır. Temel ücret kararları, sadece kendi seviyesindeki değil, aynı zamanda hem üst düzey hem de orta düzey yöneticilerin ücretleriyle ilgili kararları etkileyebileceği için örgütler için büyük önem arz etmektedir.

Bonus programları: Bonus programları, örgütün kapasitesine göre ve bireysel performansa dayalı olarak yöneticilere ve üst düzey yöne-

ticilere sunulan programlardır. Bu programlar, finansal hedeflere ulaşma ile bağlantılı olmakla birlikte temel ücretin %70'i veya daha fazlası olarak ödenebilmektedir. Fakat bu tutar bazen sınırlandırılabilir, yani ödenecek olan maksimum tutara bir sınırlama konabilir.

Uzun vadeli bonus programları: Örgütler, yıllık bonusların kısa vadeli sonuçlara çok fazla odaklandığı gerekçesiyle, bonus programlarını bir yıldan daha uzun bir süre olarak planlayabilir. Uzun vadeli bonus programlarının en yaygın olarak kullanılan türü yöneticiye şirketin hisse senetlerinin verilmesidir.

Ertelenmiş bonus programları: Bazı örgütler, yöneticilerin yıllık bonuslarının bir kısmının bir veya iki yıl ertelendiği ertelenmiş bonus programlarını kullanmaktadır. Ertelenen miktarlar, örgüt tarafından erteleme süresi sonunda yöneticinin örgütte çalışmaya devam etmesi koşuluyla hisselerle dönüştürülür. Böyle bir program örgütte, performans ve sadakati ödüllendirmek amacıyla geliştirilmiştir.

Hisse senedi programları: Birçok örgüt, yöneticilere ve üst düzey yöneticilere, indirimli olarak hisse senedi satın alma hakkı veren hisse senedi opsiyon programlarına sahiptir. Bu programlar ile, yöneticiler hisse senetlerini bir sermaye kazancı olarak görerek, performans göstermeye motive olmaktadır.

Performans paylaşım planları: Bazı örgütler, yöneticilerin geçici olarak hisse aldıkları performans paylaşım programlarına sahiptir. Hisse senetlerinin serbest bırakılması, örgütün belirli bir süre içindeki performansına ve örgüt tarafından bu süre için görevlendirilmiş olan yöneticiye bağlıdır. Bu programlar, doğrudan performansı ödüllendirmez; bağlılık ve sadakati ödüllendirmek için tasarlanmıştır.

Haklar: Çalışan haklarında en önemli unsur emeklilik planlarıdır. Bu haklar, toplam ödül paketinin yüzde 20'sinden fazla olabilir. Yöneticiler açısından çalışan hakları ve emeklilik planları tipik bir temel ücretten çok daha yüksek öneme sahip olabilir.

Hizmet sözleşmeleri: Örgütlerde, yöneticiler ile uzun vadeli (bir yıldan daha fazla) hizmet sözleşmeleri imzalanmaktadır. Ancak uzun

vadeli hizmet sözleşmeleri, olası bir işten ayrılma durumunda yöneticinin yüksek tazminat ödemesini gerekli kıldığı için artık çok tercih edilmemektedir. Bunun yerine yöneticiler için bir yıl ile sınırlandırılan hizmet sözleşmeleri yapılabilmektedir.

7.2. Satış ve Müşteri Hizmetleri Temsilcilerinin Ödüllendirilmesi

Satış ve müşteri hizmetleri personeli iş sonuçları üzerinde oldukça güçlü ve hızlı bir etki yaratmaktadır. Bu durum, müşteri ile doğrudan temas halinde bulunan bu personelin diğer çalışanlardan daha farklı değerlendirilmelerine ve motive edilebilmeleri için finansal teşviklerin ne derece önemli olduğunun altının çizilmesine neden olmuştur (Armstrong, 2007: 424).

Satış Temsilcilerinin Ödüllendirilmesi

Satış temsilcilerinin performansları, yaptıkları satışa bağlı olduğundan, mevcut performanslarının geliştirilebilmelerinin finansal teşvikler ile mümkün olabileceği düşüncesi, onların diğer personellerden daha fazla komisyon veya ikramiye almaya hak kazanmalarına imkân tanımaktadır (Armstrong ve Taylor, 2014: 396).

Perakende satışların yapıldığı yerler de dâhil olmak üzere örgütlerde, satış personeline genellikle satış komisyonu olan spot oranlar ödenmektedir. Finansal ödüller, satış personeli için son derece önemlidir fakat bunların dışında, başarılarının farkına varmalarını sağlayacak finansal olmayan ödüller de mevcuttur. “Aydın satış temsilcisi” vb. uygulamalar bu finansal olmayan ödüller arasında yer almaktadır (Armstrong, 2007: 425). Örgütlerin satış personeli için uyguladıkları finansal yöntemlerden bazıları aşağıda detaylı bir biçimde verilmiştir (Armstrong, 2007: 426):

Finansal Ödüller:

Yalnızca temel ücret: Örgütler, satış personelinin satış hacmini çok az etkilediği ve genellikle ürün veya hizmetlerin tanıtımının doğrudan satıştan daha önemli olduğu durumlarda, yalnızca temel ücret

yaklaşımını benimseyebilir. Bu gibi örgütler satış personelinin, yüksek miktarda satıştan ziyade müşterileri ile iyi ve uzun vadeli ilişkiler kurmaya teşvik eder. Yalnızca temel ücret yaklaşımı, daha çok, gıda ve diğer tüketim malları için düzenli siparişlerin alındığı, yaratıcı satış fırsatlarının olmadığı örgütler tarafından tercih edilebilir.

Temel ücret + ikramiye: Bu uygulamada nakit ikramiye, temel ücrete ilave olarak ödenir. Satış hacmi için önceden belirlenen hedeflere veya kotalara ulaşılabilmesi ilkesine dayanır. Bir ikramiye programında bazen sadece satış hacmine yönelik hedefler belirlenebilir, ancak bazen de düşük marjlı ürünlerle satış hacmini elde etmeyi hedeflemek yerine, personelin motive olmasını teşvik etmek için yüksek marjlı ürünlerin satışlarını da içerebilir.

Temel ücret + komisyon: Bu yaklaşımı benimseyen örgütlerde, temel ücret ile birlikte, toplam kazancın belirli bir yüzdelik kesimi de komisyon şeklinde ödenir. Satış miktarının bir yüzdesi olarak hesaplanan komisyon oranı, sonuçların çalışanın performans ve çabasına dayandığı örgütlerde daha yüksek düzeyde belirlenir.

Yalnızca komisyon: Satışların “zor” olduğu örgütlerde satış personeli, satış değerinin bir yüzdesine bağlı olarak yalnızca komisyon alabilir. Bu yöntemde, temel ücret ödenmemektedir.

Finansal ödüllerin dışında satış personeline bazı nakit dışı ek ödüller de verilebilir. Bunlar aşağıda açıklanmıştır:

Nakit dışı ek ödüller: Örgütler, tipik bir satış personelinin motivasyonunu sağlamak için genellikle nakit unsurlar kullansa da, personellerin motivasyonlarını sağlamanın birtakım diğer nakit olmayan yöntemleri de mevcuttur. Bunlar:

Hediyeler ve kuponlar: Hediyeler ve kuponlar, çalışanların başarılarını tanımak için örgütlerin kullandığı somut araçlardır.

Yarışmalar: Ödüller, yeni görevlerin verildiği veya yeni satış kotalarının belirlendiği yarışmalar ile başarılı olan bireylere veya ekiplere verilebilir. Yarışmalar, başarılı olan personeli motive ettiği gibi aynı zamanda ödülü kazanamayanların da yüksek performans gösteren her-

kesin ödül alma şansının olduğunu hissetmeleri açısından önemlidir.

İkramiye olarak arabalar: Satış temsilcileri, başarılı oldukları takdirde (tercihlerine bağlı olarak) daha büyük ve daha iyi bir şirket arabasını kullanma fırsatı ile performans göstermeye motive edilebilirler.

Finansal olmayan motivasyon: Satış temsilcileri, zorlu çalışmalarda yeteneklerini daha iyi kullanmaları için tanınmayı ve takdir edilmeyi beklerler. Kamu beğenisi ve kişiye özel teşekkür gibi yöntemler satış temsilcilerine motivasyon sağlar.

Müşteri Hizmetleri Personelinin Ödüllendirilmesi

Müşteri hizmetleri personeli, örgütlerde genellikle çağrı veya müşteri iletişim merkezlerinde çalışır. Bu personeller için sağlanacak ödüller, görevlerinin niteliğinin yanı sıra satışın yanı sıra, müşteri hizmetleri kalitesini de arttıracak şekilde tasarlanmalıdır (Armstrong ve Taylor, 2014: 397).

Müşteri hizmetleri personelinin temel ücretini, kendi performans veya yetkinlikleri doğrultusunda iletme fırsatı vardır. Bu personellerin hizmet rolleri için örgütlerde genellikle spot oranlar belirlenmiştir ve ödemeler bu oranlar dâhilinde gerçekleştirilir. Düşük temel ücret ya da yüksek komisyon düzenlemeleri bu çalışanlar için nadir uygulanan yöntemlerdir (Armstrong, 2007: 432).

7.3. Bilgi Çalışanlarının Ödüllendirilmesi

Bilgi çalışanları, işleri uzmanlık gerektiren kişilerdir ve çalışmaları, yapmaları gereken bilgi ile tanımlanır. Bu nedenle bu terim bilim adamları, İK uzmanları, BT uzmanları, muhasebeciler, avukatlar, araştırmacılar ve medya çalışanları gibi farklı grupları kapsar. Bilgi çalışanlarının ödüllendirilmesi, bilginin niteliği itibariyle sahip oldukları yetkinlik ve beceri seviyelerine göre gerçekleşeceği için, ödeme için daha esnek bir yaklaşımın benimsenmesi gereklidir (Armstrong ve Taylor, 2014: 395).

Bilgi çalışanlarına yönelik ödül yaklaşımları, toplam ödül politika-

sı, esnek ödeme, yetkinlik bazlı ödeme ve iş ve kariyer aile yapıları başlıkları altında açıklanmaktadır (Armstrong, 2007: 437).

Toplam ödöl politikası: Örgütler bilgi çalışanlarını motive eden faktörleri göz önüne alarak, toplam bir ödöl politikası benimseyebilirler. Bu, finansal ödüllerin yanı sıra tanınma, öğrenme ve gelişme fırsatları gibi bilgi çalışanları için önemli olarak görülen finansal olmayan ödüllere de odaklanmak anlamına gelir.

Esnek ödeme: Esnek ödeme, bilgi çalışanları için tamamen farklı bir ödöl sistemi tasarlamak yerine ortak bir ödöl düzenlemeleri çerçevesinin oluşturulmasını ifade eder. Ancak, bu çerçeve içindeki belirli esneklik türleri, farklı bilgi çalışanı gruplarının bireysel ihtiyaçlarına uyacak şekilde düzenlenmelidir.

Yetkinlik bazlı ödeme: Bilgi çalışanları uzmanlıkları kapsamında çalıştıkları için onları sahip oldukları ve uyguladıkları uzmanlık seviyesine göre ödüllendirmek uygun olacaktır.

İş ve kariyer aile yapıları: İş ve kariyer aile yapıları benzer özelliklere sahip ayrı iş ailelerini içerir. Her ailede, işle ilgili faaliyetlerin yürütülmesi için gerekli ardışık yetkinlik seviyeleri tanımlanır ve böylece kariyer belirlenmiş olur. İş ve kariyer aile yapıları özellikle bilgi çalışanları için uygundur, çünkü bir örgütte mevcut olan işlerin kariyer basamaklarını ayrıntılı olarak gösterir. Bireyler hem kendilerine sunulan kariyer fırsatları, hem de ilerlemeleriyle ilgili elde edecekleri ödülleri hakkında bilgi sahibi olurlar.

7.4. Üretim Süreçlerinde Görev Alan Personelin Ödüllendirilmesi

El işçilerinin (üretim süreçlerinde yer alan) ücretleri, günlük işler, günlük ücretler ve saatlik ücretler gibi zaman oranları üzerinden hesaplanmaktadır. El işçilerine verilecek olan teşvik ödemeleri, temel ücret üzerinden yapılabilir (Armstrong, 2006: 636). El işçileri ile ilgili ödeme yöntemleri aşağıda detaylı bir biçimde incelenmiştir.

Yüksek Zaman Oranları: Zaman oranları, işçilere çalıştıkları ger-

çek saatler için önceden tanımlanmış bir oran sağlar. Daha çok bakım işleri gibi çıktının ölçülemediği işlerde kullanılır. İşçileri çekmek ve elde tutmak için bazen işverenler tarafından yüksek günlük oranlar belirlenebilir.

Sonuç / Çıktı Bazlı Ödeme Programları: Sonuç bazlı programlar, işçilere ücretlerini ürettikleri ürün sayısına veya belirli bir işin yapılması için geçen süreye göre ödenmesini öngörür. Bu programlardan en yaygın olarak kullanılanlar parça başı ücret, performansa bağlı ücret ve ölçülebilen günlük işler için ödenen ücrettir.

8. Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde ücret / emek pazarlığı neticesinde oluşan istihdam ilişkisinden kaynaklanan ve yönetim fonksiyonunun ayrılmaz bir parçası olan ödül yönetimi kavramı incelenmiştir. Örgütlerde ödül yönetimi, hem nitelikli bireyleri örgüte çekmek ve elde tutmak, hem de mevcut çalışanları performans göstermeye motive etmek açısından özellikle son dönemlerde önemi giderek artan bir insan kaynakları yönetimi işlevi haline gelmiştir.

Çalışanlar örgüte katmış oldukları değer karşılığında ödüllendirilir. Etkili bir ödül yönetiminde ödüller, çalışanların bireysel ihtiyaçları göz önünde bulundurularak tasarlanır. Bir değer ifade eden, anlaşılabilir ve etkisi büyük olan ve zamanında verilen ödüller, çalışanlar için motive edici bir niteliğe sahip olmaktadır. Bu nedenle örgütler, ödül yönetimi kapsamında ödül sistemlerini oluştururken tüm bunları dikkate alarak hareket etmelidir.

İyi ödüllendirilmiş bir çalışan, örgüt tarafından kendisine değer verildiğini düşünür. Bu çalışanlar, temel ücret, ikramiye gibi finansal ve; başarı, tanınma gibi finansal olmayan ödüller ile motive edildiklerinde, daha yüksek bir performans gösterme eğiliminde olacaktır. Bunun bilincinde olan örgütler de, ödül yönetimini en iyi şekilde kullanarak çalışanları örgütsel hedeflere ulaşmak için teşvik edebilir.

Örgütler, sahip oldukları insan kaynağını etkin bir şekilde yönet-

mek ve çalışanlardan en yüksek verimi elde etmek için ödül yönetimi konusuna odaklanmalıdır. Çünkü rekabetçi piyasa ortamında ayakta kalabilmek ve rakipleri geride bırakabilmek ancak ödül yönetimi ile mümkün olacaktır.

Abstract: Reward management is the process by which organizations develop and implement strategies and policies to reward employees in a fair and consistent manner. In reward management, organizations use reward systems to guide the motivation of employees towards organizational goals. Motivation of employees to perform depends on the design of reward systems and the acceptance and acceptance of these systems by all employees. Reward policies are the principles that organizations use to decide on award applications. Reward strategies show what organizations are planning to do in the long run to achieve reward policies. The award philosophy is developed within the framework of reward strategies, organizational strategies, HR strategies and management perspective and guiding principles on how to reward employees. All these are extremely important issues that senior management should not ignore in order to achieve effective reward management. Reward management is also a process that includes many components of the organization such as other management and HR functions. This process, which starts with the development of an award strategy integrated with the business strategy, continues with the creation of the total award. In addition, performance management practices in which employees' contributions are evaluated are carried out. Most organizations have a general reward system that covers all employees. However, the rewarding of some special working groups requires the adoption of different reward methods than others. These groups of employees are: managers, senior managers, sales and customer service representatives, information workers and manual workers.

Keywords: Reward, Reward Management, Reward System

Kaynakça

- Anku**, Joycelyn Samatha and others (2018), “Concept of Reward Management, Reward System and Corporate Efficiency”, **International Journal of Economics, Commerce and Management**, 6 (2): 621-637.
- Armstrong**, Michael (2006), **A Handbook of Human Resource Management Practice**, London and Philadelphia: Kogan Page (Tenth Edition).
- Armstrong**, M. (2007), **A Handbook of Employee Reward Management and Practice**, London and Philadelphia: Kogan Page (2nd Edition).
- Armstrong**, Michael and Helen Murlis (2007), **Reward Management A Handbook of Remuneration Strategy and Practice**, London and Philadelphia: Kogan Page (Revised 5th Edition).
- Armstrong**, Michael and Stephen Taylor (2014), **Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice**, Kogan Page (Thirteenth Edition)
- Bosco**, Betty Mkasia (2014), **Reward Management Practices and Employee Performance At Nakumatt Holdings Ltd** (A Research Project Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements for The Award of The Degree of Master of Business Administration), University of Nairobi, School of Business.
- Chandra**, Ajita and others (2018), “Reward Management Practices and Its Impact on Employees Motivation: An Evidence from Some Service Organizations in Lucknow”, **International Journal of Research in Computer Application and Management**, 8 (3): 1-6.
- Chidinma A.**, Eze (2012), **The Role of Reward Management In Organizational Performance** (A Study of University of Nigeria Nsukka), University of Nigeria Enugu Campus, Department of Management Faculty of Business Administration.
- CIPD** (2013), **Reward Management 2013**, Annual Survey Report 2013.
- David**, Shine and others (2015), “Reward Management System”, **International Journal of Core Engineering and Management**, 2 (2): 1-15.
- Demir**, S. ve F. Yaşar (2018), “Ödül Yönetiminin İşgücü Atikliği Üzerine Etkisi: Kahramanmaraş İli Tekstil Sektöründe Bir Araştırma”, **Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 8 (3): 705-719.
- Erdemir**, Erkan (2012), “Ödüllendirme Stratejisi”, (ed.) Serap Benligiray

(2012), **Ücret ve Ödül Yönetimi**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, *içinde*: 133-151.

Güngör, Pınar (2011), “The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks”, **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 24: 1510–1520.

Karalar, Serol (2015), **Ödül Yönetiminin Örgütsel Özdeşleşme ile İşgücü Atıklığı Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Edirne: Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

Karatepe, Selma (2005), “Ödüllendirme Yönetimi: Örgütlerde Güdülemeye Duyarlı Bir Yaklaşım”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 60 (4): 117-132.

Kathombe, Mary Wambui and others (2018), “Reward Management Strategies and Employee Performance in Selected Universities in Nakuru County, Kenya”, **Journal of Human Resource Management**, 6 (3): 95-102.

Korir, Isaack ve Dinah **Kipkebut** (2016), “The Effect of Reward Management on Employees Commitment in the Universities in Nakuru County-Kenya”, **Journal of Human Resource Management**, 4 (4): 37-48.

Murphy, B. (2015), **The Impact of Reward Systems On Employee Performance**, Dublin Business School, Masters of Business Administration.

Okotoh, Millicent A. (2015), **The Perceived Effect of Reward Management Practices on Factors Influencing Employee Retention at Communications Authority of Kenya**, A Research Project Submitted In Partial Fulfillment of The Requirements For The Award of The Degree of Master of Science, University of Nairobi, in Human Resource Management, School of Business.

Riaz, Haseeb and others (2018), “Total Rewards and Employee Performance: Investigating the Mediating Role of Employee Motivation in Telecom Sector”, **Pakistan Administrative Review**, 2 (3): 342-356.

Rubino, A. John (1997), “A Guide To Successfully Managing Employee Performance: Linking Performance Management, Reward Systems, And Management Training”, **Employment Relations Today**, 24 (2): 45-53.

Ryan, Alan J. and Julia **Pointon** (2007), “Reward And Performance Management”, in (eds.) Julie Beardwell ve Tim Claydon (2007), **Human Re-**

source Management A Contemporary Approach, Pearson Education (Fifth Edition), pp.487-522.

Thompson, Amanda ve Alan J. **Ryan** (2013), “Employee Reward”, in (eds.) Julie Beardwell and Amanda Thompson (2013), **Human Resource Management A Contemporary Approach**, Pearson Education (Fifth Edition), pp.454-496.

Web 1:

<https://nscpolteksby.ac.id/ebook/files/Ebook/Business%20Administration/ARMSTRONGS%20HANDBOOK%20OF%20HUMAN%20RESOURCE%20MANAGEMENT%20PRACTICE/46%20-%20Reward%20Management.pdf>

Web 2:

https://www.business.tas.gov.au/_data/assets/pdf_file/0005/119327/Chapter-4-Motivate-Manage-Reward.pdf

Web 3:

[http://web.vdw.co.za/sara/file%20storage/Draft%203_1%20A%20Reward%20Strategy%20and%20Management%20Standards%201102007%202%20\(1\).pdf](http://web.vdw.co.za/sara/file%20storage/Draft%203_1%20A%20Reward%20Strategy%20and%20Management%20Standards%201102007%202%20(1).pdf)

PISA Sonuçları ile Türkiye’de Eğitim Harcamaları İlişkisi*

Harun Kılıçaslan¹

Hakan Yavuz²

Özet: PISA olarak anılan Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı çerçevesinde 2000 yılından bu yana programa katılan ülkelerde 15 yaş grubu öğrencilerin başarıları ölçülmektedir. 2003 yılından itibaren Türkiye’de de her üç yılda bir değerlendirme yapılmaktadır. Değerlendirilen ülkeler arasında ortalamanın altında kalan Türk eğitim sistemi çeşitli açılardan sorgulanmaktadır. Bu çalışmanın amacı eğitim hizmetlerindeki etkinliğin eğitim harcamalarıyla olan ilişkisini araştırmaktır. Bu amaçla Türkiye’deki eğitim harcamaları yıllar itibarıyla ele alınırken ayrıca seçilmiş ülke örnekleriyle bir karşılaştırmaya yer verilmiştir. Eğitim hizmetlerindeki etkinliğin ölçütü olarak 2003-2015 yılları arasındaki PISA başarı sonuçları kullanılmıştır. 2003-2012 yılları arasında Türkiye’de eğitim harcamalarının bütçe içindeki payının artışıyla birlikte PISA’da alınan ortalama puanların da arttığı görülmektedir. Bununla beraber Türkiye’de eğitim harcamalarındaki artışın devam etmesine rağmen 2015 yılı PISA sonuçlarında düşüş olmuştur. Ayrıca OECD ülkeleri açısından yapılan değerlendirmede tek başına eğitim harcamalarının yüksekliğinin eğitim hizmetlerinin etkinliğini belirlemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: PISA, Eğitim Harcamaları, Eğitim Hizmetleri

* Bu çalışma 2016 yılında International Conference on Quality in Higher Education’da sunulan bildirden genişletilerek yapılmıştır.

1. Dr. Öğretim Üyesi, Sakarya Üniversitesi, SBF, Maliye Bölümü.

2. Dr. Öğretim Üyesi, Sakarya Üniversitesi, SBF, Maliye Bölümü.

1. Giriş

Eğitim hizmetlerinin hem birey hem de toplum üzerindeki etkisi oldukça fazladır. Daha iyi eğitilmiş insanlar genellikle daha düşük işsizlik oranına ve daha sağlıklı bir yaşama sahip olmakla birlikte, toplumsal hayata daha aktif bir birey olarak katılmaktadır. Bu durum eğitim hizmetlerinin, hem yatırım yapılan kişiye hem de içinde yaşadığı topluma maddi ve maddi olmayan bir takım kazanımlar sağladığını göstermektedir (Ionescu ve diğerleri, 2013: 155). Eğitim niteliğindeki artışın toplumsal düzeyde birçok açıdan dışsal fayda sağladığı dikkate alındığında eğitim harcamalarının iyi bir planlamayla yapılması önem arz etmektedir. Çünkü eğitim hizmetlerine ayrılan bütçenin nasıl kullanıldığı ve eğitime yönelik yapılan harcamaların miktarı, eğitim hizmetlerinin niteliğini ve niceliğini doğrudan etkileyebilmektedir (Yorulmaz ve diğerleri, 2017: 178). Bununla birlikte, eğitim harcamalarının kamu harcamaları içerisinde cari harcama olarak yer almasına rağmen faydasının cari yılın ötesine geçerek ekonomik kalkınma ve büyümeye olan katkısı bilinmektedir. Bu nedenle eğitim harcamaları kamu maliyesi literatüründe kalkınma carileri olarak nitelendirilmektedir. Günümüzde bilgi toplumu, inovasyon, beşerî sermaye ve AR-GE gibi birçok kavramla ilişkilendirilen eğitim, kalkınmanın en önemli göstergelerinden biri durumundadır. Eğitim hizmetlerine daha fazla kaynak ayrılmasının en önemli nedenleri arasında; daha nitelikli bir eğitim sistemi oluşturma, ekonomideki işgücü verimliliğini artırma, teknolojik yenilik ve üretim artışı sağlanması sayılabilir. Eğitim hizmetlerinin etkinliği pek çok açıdan ele alınıp değerlendirilebilir. Toplumun siyasal karar alma mekanizmasına katılımından gönüllü kuruluşlara üyeliğine, suç oranlarından ekonomik büyüme oranlarına kadar birçok değişkenle ilişkisi ele alınarak eğitim hizmetlerinin etkinliği sorgulanabilir.

Bu çalışmada, tek başına eğitim hizmetlerine yönelik harcamaların miktarının eğitim hizmetlerinin etkinliğini belirlemediği hipotezinden hareket edilmektedir. Eğitim hizmetlerinin etkinliği açısından,

OECD'nin yürüttüğü Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) çerçevesinde açıklanan başarı sonuçları ölçüt alınmıştır. Bu kapsamda çalışmada öncelikle PISA'nın genel çerçevesi ortaya konulmuştur. Ardından PISA sonuçlarıyla ilişkilendirilerek Türkiye'deki eğitim harcamalarına yıllar itibarıyla yer verilmiştir. Son kısımda OECD ülkelerinin PISA 2015 yılı sonuçları ile 2015 yılı eğitim harcamaları analiz edilmiştir. Bu kısımda yapılan analiz için 2015 yılı PISA verileri ve eğitim harcamaları ile ilgili 2015 yılı OECD verileri kullanılmıştır. Ancak eğitim harcamalarının eğitim sistemi üzerindeki etkilerinin cari yılda görülmesinin zor olacağı açıktır. Bununla beraber ülkelerin genel durumunun karşılaştırılması bakımından belli bir yıla ilişkin korelasyon analizi yapılmasının kimi bulgulara ulaşmayı mümkün kılabileceği düşünülmektedir.

2. Literatür İncelemesi

Eğitim harcamalarının ekonomik ve sosyal etkilerine yönelik kapsamlı bir literatür bulunmaktadır. Ancak literatürdeki çalışmaların önemli bir kısmı eğitim harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisini ölçmeye yöneliktir. Eğitim harcamalarının, eğitim hizmetlerinin etkinliğini ne oranda etkilediğini inceleyen çalışmalar sınırlı düzeydedir. Bu durumun en önemli nedenlerinden biri eğitim hizmetlerinin etkinliğini doğrudan gösteren bir verinin olmamasıdır. Diğer taraftan eğitim harcamaları ve beşeri sermaye ilişkisini ele alan bazı çalışmalar da yapılmıştır. Bu kapsamda eğitim harcamalarındaki artışın, beşeri sermayeyi etkileyerek eğitimin genel düzeyi üzerinde bazı olumlu etkiler gösterdiğini ortaya koyan araştırmalar da vardır.

Avrupa'da ki eğitim harcamalarının ne kadar verimli veya etkili olduğunun incelendiği bir çalışmada, Avrupa Birliği'nde eğitim harcamalarının yaklaşık % 25'inin israf edildiği / verimli kullanılmadığı ve bu yüzden de Avrupa Birliği'nin genelinde eğitim alanında istenilen düzeyde etkinliğin sağlanamadığı belirtilmiştir. Eğitim alanındaki etkisizliğin yüksek olduğu ülkelerde eğitim harcamalarını artırmak-

tan ziyade, daha etkili eğitim harcamalarının yapılması gerektiği vurgulanmıştır (Clements, 2002).

27 Avrupa Birliği ülkesinde kamu eğitim harcamaları, istihdam ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin 2000-2011 verileriyle ele alındığı başka bir çalışmada, kamu eğitim harcamaları ile istihdam oranı arasında istatistikî olarak önemli ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç eğitim yatırımlarının, daha yüksek istihdam oranını sağladığı hipotezini doğrulamaktadır. Bununla birlikte, yükseköğretime katılmanın bireysel yatırımda oldukça önemli olduğu, ancak kamu eğitim harcamalarının sadece yükseköğretim için planlanmayıp, tüm eğitim seviyelerine yayılması gerektiği ifade edilmiştir. Bu nedenle özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kamu eğitim harcamalarının istihdam oranını arttırmada etkili olduğu belirtilmiştir (Lima, 2013).

2014 yılında Aristovnik ve Obadic, seçilmiş Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinde ortaöğretime yönelik eğitim harcamalarının etkinliğini PISA verileri ışığında değerlendirmişlerdir. Veri zarflama analizinin kullanıldığı çalışmada, ortaöğretimdeki teknik verimliliğin veya etkinliğin Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinde önemli değişiklikler gösterdiği ifade edilmiştir. Özellikle Slovenya ve Hırvatistan’da ortaöğretime ayrılan kaynaklar diğer öğretim türlerinden daha fazla olmasına rağmen, teknik etkinlik / verimlilik düşüktür. Bu durum PISA sonuçlarından da anlaşılmaktadır.

2006-2009 verileri yardımıyla 20 Avrupa ülkesinde PISA test sonuçları yardımıyla kamu eğitim harcamalarının verimliliği veri zarflama yöntemiyle ele alınmıştır. Çalışmaya göre, eğitim göstergeleri / performansı ile kamu eğitim harcamaları arasında her zaman doğrusal bir ilişki yoktur. Eğitim sektörüne az miktarda / sınırlı yatırım yapıp iyi sonuç / performans elde eden ülkeler olmasına rağmen, görece yüksek miktarda yatırım yapıp kötü sonuç / performans elde eden ülkeler de vardır. Bu yüzden kamu kaynaklarının daha verimli kullanılması gerektiği önerilmektedir. Bununla birlikte, öğretmen maaşlarının, öğrencilerin teknolojik okuryazarlığının ve eğitim sektöründeki pro-

fesyonellerin beşeri sermayelerinin artırılması gerekmektedir (Aga-sisti, 2014). Benzer sonuçlar Flores (2017) tarafından da ifade edilmiştir. Bu çalışmaya göre, bazı ülkeler az veya ölçülü eğitim harcaması yaparak daha verimli PISA (2012) sonuçları elde ederken (Polonya, Slovenya, Çek Cumhuriyeti), bazı ülkeler daha fazla harcama yaparak daha kötü sonuçlar elde edebilmektedir (İsveç, Norveç). Bu nedenle kaynakların verimli kullanılması, eğitim göstergelerinin başarısını etkileyen en önemli faktörlerden biridir.

Gavurova ve diğerleri (2017) kamu harcamalarının ortaöğretimdeki etkinliğini PISA raporu yardımıyla ele almışlardır. Bu çalışmada ülkelerin milli geliriyle PISA sonuçları arasında her zaman doğrusal bir ilişki olmadığı, eğitim harcamalarının ortalama milli gelir seviyesinin altında olan ülkelerde de yüksek PISA sonuçları elde edilebildiği vurgulanmıştır. Bu yüzden eğitim harcamalarının miktarından çok kullanımındaki etkinliğin önemli olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte 2015 PISA raporu doğrultusunda üç alanda (matematik, okuma ve bilim) eğitimin başarısı test edilmiştir. Analiz sonuçları, hükümetler tarafından yapılan eğitim harcamalarının ortaöğretimde incelenen alanlarda PISA sonuçlarındaki verimliliği etkilediğini göstermektedir.

2018 yılında Boca ve diğerleri tarafından kamu eğitim harcamalarının okul öncesi eğitime ve okul performansına etkisi 19 gelişmiş ülke özelinde incelenmiştir. Çalışmaya göre, eğitim harcamalarının okul performansını artırmada doğrudan etkisinin olduğu belirlenmiştir. Özellikle okul öncesi eğitimin okul performansını etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu, bu yüzden de devletin okul öncesi eğitime yönelik teşviklerini artırması gerektiği ifade edilmiştir. Okul öncesi eğitim harcamalarının çocuğun gelecekteki bilişsel gelişimini doğrudan etkilediği ve ergenlik veya yetişkinlik dönemindeki yapılacak harcamalardan daha önemli ve belirleyici olduğu vurgulanmıştır. 2016 yılında Gupta ve Simonsen tarafından Danimarka özelinde yapılan bir çalışmada da benzer bir sonuç elde edilmiştir. Bu çalışmaya göre, 2 yaş civarındaki çocuklara verilen yüksek kaliteli ve erken eği-

timin ilerleyen yıllarda (özellikle 16 yaş civarında) eğitim başarısını doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul öncesi kamu harcamalarının oldukça önemli olduğu belirtilmiştir. 2018 yılındaki diğer bir çalışmada Ciro ve Garcia, kamunun ortaöğretime yönelik harcamalarının 37 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede ekonomik etkinlik bakımından göstermiş olduğu farklılığı incelemişlerdir. Çalışmaya göre, gelişmekte olan ülkeler aynı harcama düzeyiyle PISA sonuçlarını yaklaşık olarak % 21-22 seviyelerinde arttırabilir. Bu yüzden kamu ortaöğretim harcamalarının özellikle gelişmekte olan ülkelere daha verimli yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte, kişi başına milli gelirdeki artış ve ebeveyn eğitiminin artması eğitimdeki verimliliği arttırmaktadır.

3. Eğitimin Niteliği ve PISA

PISA’nın eğitim hizmetlerinin değerlendirilmesinde önemli bir rol oynayabileceği söylenebilir. Eğitim hizmetlerinde fayda-maliyet ölçüm aracı veya göstergesi olarak kullanılması, eğitim hizmetlerinde etkinlik ve verimlilik açısından ülke karşılaştırmalarının yapılması kamu kesiminde ve ekonomide kaynak tahsisinde etkinliğe katkı yapabileme özelliği taşımaktadır.

Kısa adı PISA (Programme for International Student Assessment) olan Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı ülkelerin eğitim politikalarının yukarıda sözü edilen konularla ilişkili olarak değerlendirilmesi ve karşılaştırılmasına imkân sunan uluslararası bir programdır. OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı) tarafından 2000 yılından itibaren uygulanmakta olan program ile öğrencilerin başarı düzeylerini arttırmak, eğitim politikalarının öğrenci üzerindeki etkisini görmek, eğitim sistemini daha işlevsel hale getirebilmek, eğitim kalitesini yükseltmek amaçlanmaktadır. Türkiye, OECD tarafından yürütülen programa 2003 yılından bu yana katılmaktadır. PISA, 2015 yılında (MEB) Ölçme, Değerlendirme ve Sınav Hizmetleri Genel Müdürlüğü koordinesinde ilk defa elektronik ortamda gerçekleştirilmiş ve

Nisan ayı içerisinde 61 il 189 okulda 5.871 öğrenciye sınav uygulaması yapılmıştır. PISA 2015'e, OECD üyesi 35 ülke ve üye olmayan 37 ülke katılmıştır. PISA, ülkelerarası bir yarışma niteliğinde değildir. Ülkeler açısından hedef olabilecek hususlar şu şekilde sıralanabilir (MEB, 2015: 5-6; MEB, 2016c: 3): (a) Katılan ülkelerin kendi eğitim sistemlerini değerlendirmelerini sağlamak. (b) Öğrencilerin matematik okuryazarlığı, fen okuryazarlığı ve okuma becerileri gibi temel alanlara yönelik bilgi ve becerilerindeki gelişmenin yıllara göre takip edilmesini sağlamak. (c) Ülkelerin, sonuçlardan yola çıkarak ülke genelinde gerekli reformları gerçekleştirmelerini sağlamak. (d) Yapılan reformların etkisini, PISA'ya katılımı sağlayarak takibe almak.

PISA araştırmasının geliştirilme amacı programa katılan ülkelerdeki 15 yaş grubu öğrencilerin zorunlu eğitim sonunda, ileride katılacakları günümüz bilgi toplumunda karşılaşabilecekleri durumlar karşısında ne ölçüde hazırlıklı olduklarını belirlemektir. Sözü edilen hazır bulunuşluk durumu “okuryazarlık” olarak adlandırılmaktadır. Buna bağlı olarak ölçülmeye çalışılan nitelik, öğrencilerin okulda müfredat kapsamında ele alınan konuları ne dereceye kadar öğrendikleri değildir. Öğrencilerin, gerçek hayatta karşılaşabilecekleri durumlarda sahip oldukları bilgi ve becerileri kullanabilme kapasitesi, düşüncelerini akıl yürütme ve okulda öğrendiklerini okuma becerileri ile birlikte fen ve matematik kavramlarını kullanarak etkin bir iletişim kurma becerisine sahip olup olmadıkları ölçülmeye çalışılmaktadır (MEB, 2015: 5).

Bu amaçla PISA ile öğrencilerin temel alanlardaki performansları ölçülmektedir. Öğrencilerin öğrenmeye karşı motivasyonları, kendileri ve kullandıkları öğrenme stratejileri hakkındaki düşünceleri, performansın cinsiyetler arasında ve sosyoekonomik gruplar arasında nasıl değişiklik gösterdiği de incelenmektedir. Bilgi birikimi ve becerilerin evde ve okulda gelişimini etkileyen faktörler ve bu faktörlerin öğrencilerin bilgi birikimi ve becerileri ile nasıl bir ilişki içerisinde bulunduğu da incelenen konular arasında yer almaktadır (MEB, 2015: 6).

Şekil 1’de PISA’nın temel özellikleri gösterilmiştir. Başta politika yönlendirici özelliği olmak üzere bununla yakından ilişkili olarak üç yılda bir düzenli yapılıyor olması ve çok sayıda ülkenin bu araştırmaya katılıyor olması etkin bir değerlendirme ve politika oluşturma ve politikaların sonuçlarını analiz etme fırsatı sunmaktadır. Okuryazarlık ve yaşam boyu öğrenmeye yönelik boyutlarıyla da beşerî sermaye açısından ve ekonomik gelişmeye yönelik çıkarımlar yapılmasında yararlı bir araç olma özelliğine sahiptir.

Şekil 1. PISA’nın Temel Özellikleri

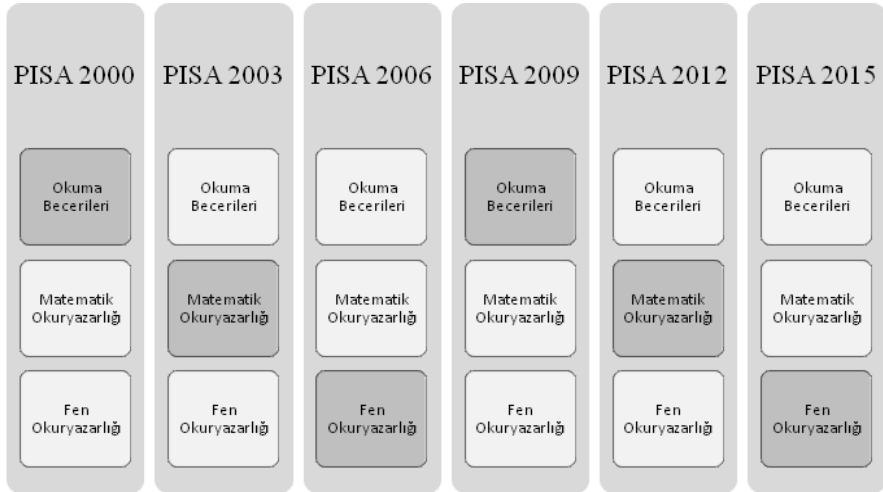
Politika Yönlendirici Özelligi	<ul style="list-style-type: none"> • Yüksek performans gösteren öğrencilerin, okulların ve eğitim sistemlerinin özelliklerini belirlemek ve performans farklılıklarına dikkat çekmek amacıyla; öğrenci özellikleri, okul içinde ve dışında öğrenmeyi şekillendiren etkenler ve öğrenme çıktılar arasında bir ilişki kurar.
Yenilikçi Bir Kavram: "okuryazarlık"	<ul style="list-style-type: none"> • Okuryazarlık kavramı, öğrencilerin temel konu alanlarındaki çeşitli durumlarda karşılaştıkları problemleri tanımlarken, yorumlarken ve çözerken, bilgi ve becerilerini kullanma, analiz etme, mantıksal çıkarımlar yapma ve etkili iletişim kurma yeterlilikleri olarak ifade edilmektedir.
Yaşam Boyu Öğrenmeye İlgili Olması	<ul style="list-style-type: none"> • PISA’da öğrencilere öğrenmeye yönelik motivasyonları, kendileri hakkındaki düşünceleri ve öğrenme stratejileri hakkında da bilgiler sorulmaktadır.
Düzenli Olması	<ul style="list-style-type: none"> • Değerlendirmenin düzenli olarak belirli aralıklarla (üç yıllık periyotlarla) yapılması ülkelerin eğitim ile ilgili temel hedeflerinin ne kadarına ulaştıklarını izlemelerine imkân tanımaktadır.
Kapsam Genişliği	<ul style="list-style-type: none"> • PISA 2015’e, OECD üyesi 35 ülke ve üye olmayan 37 ülke katılmıştır.

Kaynak: MEB, 2015: 6; MEB, 2016c: 3

Şekil 2’de 2000’den 2015’ yılına kadar olan alanlar yer almaktadır. Şekil 2’de de görüldüğü gibi ölçmeye esas olan temel alanlar okuma becerileri, matematik okuryazarlığı ve fen okuryazarlığıdır. Her ölç-

me döneminde bütün alanlar ölçülmekle beraber bu alanlardan biri öne çıkarılmakta ve üzerinde odaklanılmaktadır. PISA'nın ölçme ve değerlendirme modeline göre her uygulamada odaklanılan temel alan dögüsel olarak değişmektedir. Söz konusu şekilde ilgili yıllarda öne çıkarılan alanlar koyu olarak belirtilmiştir. Her bir temel alan için oluşturulan değerlendirme çerçevesi, her bir konu alanını vurgulayan önemli kavram ve süreçleri belirlemek suretiyle bilgi, beceri ve tutumların değerlendirilmesi konusuna kapsamlı ve yenilikçi bir yaklaşım getirmektedir (MEB, 2015: 7).

Şekil 2. Yıllara Göre PISA'da Test Edilen Temel Alanlar



Kaynak: MEB, 2015: 8; MEB, 2019: 7.

PISA, günümüzde dünya genelinde birçok ülkede bir değerlendirme aracı olarak kullanılmaktadır. 2000 yılındaki ilk değerlendirme iki uygulama şeklinde yürütülmüş ve buna 43 ülke katılmıştır. PISA 2003'e 41 ülke, PISA 2006'ya 57 ülke, yine iki uygulama olarak yürütülen PISA 2009'a 75 ülke ve PISA 2012'ye ise 65 ülke katılmıştır

(MEB, 2015:8). PISA 2015’e katılan ülke sayısı bir önceki düşüşün ardından bir miktar artarak 35’i OECD üyesi olmak üzere 72 olmuştur (MEB, 2019: 8).

Tablo 1. Türkiye’de Yıllar İtibarıyla Eğitim Bütçesi

YIL	MEB Bütçesi (TL)	YÖK ve Yükseköğretim Bütçesi (TL)	Toplam Eğitim Bütçesi (TL) (I)	(I) / Merkezi Yönetim Bütçesi (%)	(I) / GSYİH (%)
1999	2.131.808.500	676.899.815	2.808.708.315	10,30	2,69
2000	3.350.330.000	1.046.544.700	4.396.874.700	9,39	2,64
2001	4.046.305.625	1.364.910.550	5.411.216.175	11,15	2,25
2002	7.460.991.000	2.495.967.700	9.956.958.700	10,15	2,84
2003	10.179.997.000	3.408.608.000	13.588.605.000	9,23	2,99
2004	12.366.236.276	3.894.070.670	16.260.306.946	10,79	2,91
2005	14.835.422.184	5.218.467.000	20.053.889.184	12,85	3,09
2006	16.568.145.500	5.846.822.761	22.414.968.261	12,81	2,96
2007	21.355.634.000	6.586.692.000	27.942.326.000	13,63	3,31
2008	22.915.565.000	7.318.284.650	30.233.849.650	13,58	3,18
2009	27.446.778.095	8.772.719.225	36.219.497.320	13,81	3,80
2010	28.237.412.000	9.355.457.600	37.592.869.600	13,10	3,42
2011	34.112.163.000	11.503.927.500	45.616.090.500	14,59	3,52
2012	39.169.379.190	12.743.603.000	51.912.982.190	14,79	3,66
2013	47.496.378.650	15.227.760.500	62.724.139.150	15,52	4,00
2014	55.704.817.610	16.939.010.000	72.643.827.610	16,70	4,16
2015	62.000.248.000	18.493.252.000	80.493.500.000	17,02	4,10
2016	76.354.306.000	23.590.696.000	99.945.002.000	17,52	4,53
2017	85.048.584.000	25.620.450.000	110.669.034.000	17,15	3,64
2018	92.528.652.000	27.761.363.000	120.290.015.000	15,77	3,49

Kaynak: MEB, 2016a: 241; MEB, 2017: 178.

4. Türkiye’de Eğitim Harcamaları ve PISA Sonuçları

Yukarıdaki açıklamalar ışığında Tablo 1’deki veriler ele alınacak olursa Türkiye açısından gelişme yönünde bir görünümün dikkat çektiği söylenebilir. Cari olarak hem Milli Eğitim Bakanlığı bütçesi hem de YÖK ile birlikte üniversitelerin bütçelerinin 1999 yılından 2016 yılına kadar istikrarlı bir biçimde arttığı görülmektedir. Toplam eğitim bütçesinin merkezi yönetim bütçesindeki payının ise özellikle 2004 yılından itibaren % 10,79’dan 2016 yılında % 17,52’ye yükseldiği görülmekte-

dir. Kamu harcamaları içerisinde eğitime verilen ağırlık, diğer bir deyişle kamu kaynaklarının bütçe yoluyla yıllar itibarıyla daha fazla eğitime kanalize edilmesi Türkiye'deki nüfus artışıyla da ilişkilendirilmelidir. Nüfus artış hızı nispeten yüksek olan Türkiye'de eğitime yönelik kamu harcamalarının artışında etkili olmuş olabilir. Bütçeden eğitime yönelik yapılan harcamaların milli gelir içindeki payının da kimi yıllardaki hafif azalışlar dışında artış yönünde seyir izleyerek 1999'daki % 2,69 olan orandan 2016'da % 4,54'e yükselmiştir. Genel görünüm kamu harcamaları anlamında pozitif olmakla beraber eğitimin niteliğine yansımalarının da değerlendirilmesi gerekmektedir.

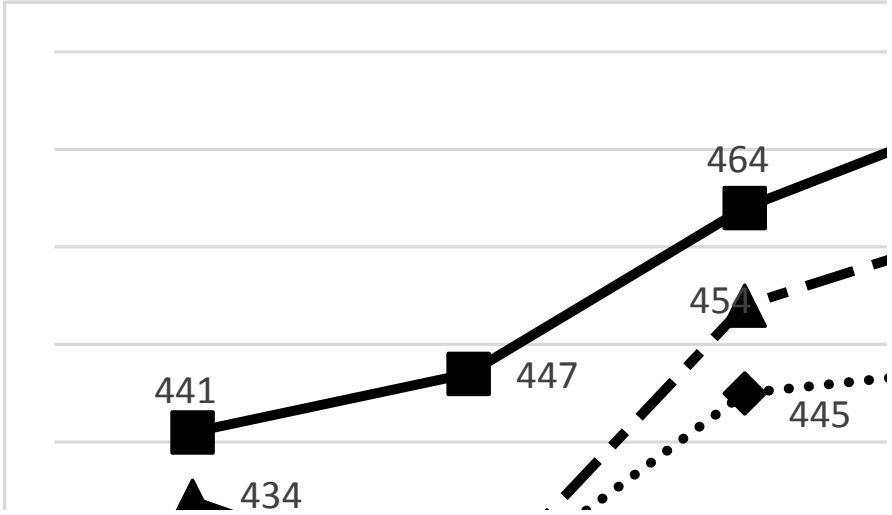
Şekil 3'te Türkiye'nin dâhil olduğu PISA sınavlarında Türkiye'deki öğrencilerin almış oldukları ortalama puanların alanlar itibarıyla değişimi gösterilmektedir. 2006 yılında fen okuryazarlığında kaydedilen düşüş dışında 2012 yılına kadar bütün alanlarda ortalama puanlarda artış görülmektedir. Okuma becerileri alanında daha iyi puanlar alınırken fen okuryazarlığı alanında buna göre daha az puanlar alınmıştır ve matematik okuryazarlığı alanı ise temel alanlar içerisinde Türkiye'nin en zayıf olduğu alan olmuştur. 2015 yılı PISA sonuçları eğitim harcamaları ile PISA sonuçları arasında bir nedensellik ilişkisi kurulmasını zorlaştırmaktadır.

2015 yılına kadar ortalama puanlarda genel olarak bir artış trendi yaşanması kamu eğitim harcamalarının artırılmasının eğitimin niteliğini de etkileyebileceği yönünde bir düşünceyi de getirebilirdi. Ne var ki elde edilen bu sonuçların eğitim harcamalarındaki artışlarla paralellik göstermedikleri görülmektedir. Söz konusu yıllarda PISA ortalama puanlarında 2012 yılına kadar artış eğilimi söz konusuysen bundan daha yüksek bir artış eğilimi ise eğitim harcamalarında gerçekleşmiştir.

Eğitim harcamalarındaki artışla PISA sonuçlarının doğrudan ilişkilendirilmesi bu durumda pek mümkün olmamaktadır. Çünkü eğitim harcamalarının merkezi yönetim bütçesi içerisindeki payı 2012 yılında % 14,79'ken 2015 yılı bütçesinde bu oran % 17,02'dir ancak 2015

PISA sonuçları bunun tersine gelişmiştir. Son yıllardaki eğitim harcamalarındaki ciddi artışların kısa vadede sınav sonuçlarına tamamen yansımayaabileceği de göz önüne alınmakla beraber yine de önceki yıllardaki artış trendi de hesaba katılarak PISA 2015 sonuçlarında ortalama puanlarda artış beklenebilirdi. Bu sonuçlara göre eğitim harcamaları ile eğitim niteliği arasındaki ilişki zayıflamaktadır.

Şekil 3. Türkiye PISA Ortalama Puanları (2003-2015)



Kaynak: MEB, 2016b: 154; MEB, 2019.

Tablo 2’de Türkiye’nin alanlar itibarıyla ortalama puanları sınava katılan diğer ülkelerde elde edilen ortalama puanlar ile karşılaştırılmaktadır. Türkiye’nin ortalama puanlarının seyri daha önce Şekil 3’te gösterilmişti. Matematik okuryazarlığında Türkiye’nin ortalama puanlarında yükseliş görülürken 2015 yılında ciddi bir düşüş yaşanmıştır. Bununla birlikte OECD ortalamasında da sürekli bir azalış görülmektedir. Buna rağmen Türkiye ortalamasının altında kalırken mevcut eği-

limle ortalamayı yakalamanın bile uzun yıllar alacağı söylenebilir ki ülke sıralaması bakımından da bir gerileme söz konusudur.

Okuma becerisi alanında da benzer bir durum söz konusudur. Türkiye'nin ortalama puanları 2012 yılına kadar artarak toplam ortalamaya yaklaşmıştır. Toplam ortalama ise 2003 yılından 2012 yılına ancak 2 puan artış göstermiştir. Okuma becerisinde Türkiye'nin toplam ortalamaya ulaşması daha yakın bir evrede söz konusu olabilirdi ancak 2015 yılı sonuçları bu olumlu gelişmeyi tersine çevirmiştir.

Fen okuryazarlığı alanında ise 2006 yılındaki azalış haricinde Türkiye'de ortalama puanlarda 2012 yılına kadar artış kaydedilerek toplam ortalamaya matematik okuryazarlığına göre daha fazla yaklaşmıştır. Ancak fen alanında da okuma becerisi alanındaki kadar başarı gösterilememiştir. Nihayet 2015 PISA sonuçları hem OECD hem de toplam ortalamada gerileme göstermiş, bununla birlikte Türkiye açısından ortalamaya göre daha fazla gerileme olmuştur.

Tablo 2. PISA Ortalama Puanları (2003-2015)

	2003	2006	2009	2012	2015
<i>Matematik</i>	423	424	445	448	420
<i>OECD</i>	500	498	496	494	490
<i>Toplam Ortalama</i>	-	-	465	470	461
<i>Sıralama</i>	35	43	41	44	51
<i>Katılan Ülke Sayısı</i>	41	57	75	65	72
<i>Okuma Becerisi</i>	441	447	464	475	428
<i>OECD</i>	494	492	493	496	493
<i>Toplam Ortalama</i>	-	-	464	471	460
<i>Sıralama</i>	33	37	39	42	51
<i>Katılan Ülke Sayısı</i>	41	57	75	65	72
<i>Fen</i>	434	424	454	463	425
<i>OECD</i>	500	498	495	501	493
<i>Toplam Ortalama</i>	-	478	471	477	465
<i>Sıralama</i>	37	47	42	43	55
<i>Katılan Ülke Sayısı</i>	41	57	75	65	72

Kaynak: MEB, 2005; MEB, 2010a; MEB, 2010b; MEB, 2013; MEB, 2015; MEB, 2016; MEB, 2019.

Genel olarak bakılacak olursa OECD ortalaması ve PISA’ya katılan bütün ülkelerin toplam ortalamaları yıllar itibarıyla tüm alanlarda en fazla 10 puanlık bir bant içinde yatay bir seyir izlemiştir. Türkiye ise durumunu 2012 yılına kadar önemli oranda iyileştirebilmiştir. Yine 2015 yılı sonuçları ile 28-47 puan arasında düşüşler ile büyük bir dalgalanma ortaya çıkmıştır. Bu ölçüde farklılıkların ortaya çıkması PISA 2015 yılı uygulaması için soru işaretlerini de beraberinde getirmektedir. Ancak PISA’nın sağlıklı uygulanıp uygulanmadığı konusu bu çalışmanın kapsamı dışındadır.

Yukarıda Türkiye açısından eğitim harcamaları ve PISA sonuçları arasında bir ilişkinin varlığı tartışılmıştır. Eğitim harcamalarında görülen artışla birlikte daha zayıf da olsa 2012 yılı PISA ortalamalarına kadar puanlarda da bir artış ortaya konulduğu yukarıda ifade edilmişti. Ne var ki eğitim harcamalarındaki önemli artışlara rağmen Türkiye’nin gerilerde yer aldığı Tablo 2’de gösterilmiştir. Tablo 3’te ise 2015 yılı sonuçlarına göre Türkiye’nin konumu gösterilmektedir.

Tablo 3’te 2015 yılı PISA sonuçlarına göre ülkelerin ortalama puanlarına göre alanlar itibarıyla sıralarına yer verilmiştir. İlk beş sıradaki ülkeler ile son iki sıradaki ülkeler yanında Türkiye’nin sıralamasına yakın ülkeler seçilmiştir. İlk beş sırada yine Güney Asya ülkeleri ağırlıklı yer alırken 2012 yılından farklı olarak fen becerilerinde Finlandiya yerini korurken buna ilave olarak Finlandiya, Kanada ve İrlanda okuma becerilerinde ilk beş içerisinde yer almıştır. En dikkat çekici gelişmeyi ise bir doğu Avrupa ülkesi olan Estonya fen becerilerinde üçüncü sıraya yerleşerek göstermiştir. 2012 PISA sonuçlarına göre 2015 yılı PISA sonuçlarında son sıralarda yer alan ülkeler yeni katılanlar ile birlikte değişmiştir. 2012’de son sıraları Endonezya, Peru ve Katar gibi ülkeler paylaşırken 2015’te alanlar itibarıyla son iki sırada yer alan ülkeler Cezayir, Dominik Cumhuriyeti, Lübnan ve Kosova olmuştur. Türkiye’nin sıralaması 2015 sonuçlarına göre gerileyerek matematik, okuma ve fen becerileri için sırasıyla 51, 51 ve 55 olmuştur. 2015 sonuçları itibarıyla Türkiye’nin içinde yer aldığı ülkeler gru-

bunda Karadağ, Moldova, Romanya, Malezya, Arjantin, Uruguay, Kazakistan, Kosta Rika ve Arnavutluk gibi ülkeler bulunmaktadır.

Tablo 3. PISA 2015 Sonuçlarına Göre Seçilmiş Ülkelerde Ortalama Puanlar ve Türkiye'nin Yeri (*)

<i>Sıra</i>	<i>Matematik (Puan)</i>	<i>Okuma (Puan)</i>	<i>Fen (Puan)</i>
1	Singapur (564)	Singapur (535)	Singapur (556)
2	Hong Kong (Çin) (548)	Hong Kong (Çin) (527)	Japonya (538)
3	Makao (Çin) (544)	Kanada (527)	Estonya (534)
4	Tayvan - Çin (542)	Finlandiya (526)	Tayvan – Çin (532)
5	Japonya (532)	İrlanda (521)	Finlandiya (531)
...			
49	Birleşik Arap E. (427)	Bulgaristan (432)	Uruguay (435)
50	Şili (423)	Malezya (431)	Romanya (435)
51	Türkiye (420)	Türkiye (428)	Güney Kıbrıs (433)
52	Moldova (420)	Kosta Rika (427)	Arjantin (432)
53	Uruguay (418)	Trinidad ve Tobago (427)	Moldova (428)
54	Karadağ (418)	Kazakistan (427)	Arnavutluk (427)
55			Türkiye (425)
...			
72	Cezayir (360)	Kosova (347)	Cezayir (376)
73	Dominik C. (328)	Lübnan (347)	Dominik C. (332)

Kaynak: MEB, 2019: 60.

* PISA 2015 Ulusal Raporu ile OECD, 2018a kaynağında belirtilen rapor arasında bazı farklılıklar vardır. Burada PISA Ulusal Raporu verilerine düzenleme yapılmıştır. Aşağıda yer alan Tablo 6'da ise anılan OECD raporu esas alınmıştır.

Toplam içerisinde Türkiye görece kötü bir konumdadır. Bu durumun geleceğe dönük ekonomide beşerî sermayenin niteliğiyle beraber verimlilik artışıyla ilgili olarak çeşitli sorunları beraberinde getirebileceği söylenebilir.

Tablo 4’te OECD ülkeleri içerisinde Türkiye’nin durumu eğitim harcamaları açısından ve puanlar açısından görülebilmekte ve ülkelerin eğitim harcamalarıyla puan ilişkileri görülebilmektedir. Öğrenci başına eğitim harcamasında Lüksemburg, ABD ve Norveç ilk sıralarda yer almaktadır. Türkiye ise OECD ortalamasının yarısından az öğrenci başına harcama yaparak sonlarda yer almaktadır. Finlandiya, Japonya ve Güney Kore gibi ülkeler ABD, Norveç ve Lüksemburg gibi ülkelere göre daha az ancak OECD ortalamasının biraz üzerinde öğrenci başına eğitim harcamasına sahip olmasına rağmen PISA sıralamasında üst sıralarda yer almaktadır.

Eğitime yönelik kamu harcamalarının bütçe içindeki payı açısından ise Türkiye ortalamasının üzerinde yer almaktadır. Eğitime OECD ortalamasının altında bütçeden pay ayıran Japonya’nın PISA’daki üst sıralardaki konumuna göre eğitime bütçeden ortalamasının üzerinde pay ayıran Şili ve Meksika’nın PISA’da OECD içerisindeki en geri konumu bütçeden eğitime ayrılan kaynakların oranıyla PISA’daki başarı arasında ilişki kurulmasını zorlaştırmaktadır. Kamu ve özel kesim eğitim harcamalarının birlikte milli gelire oranına bakıldığında Lüksemburg % 3,5 ile düşük, Norveç ise % 6,4 ile en yüksek paya sahiptir. Türkiye ise % 4,8 ile % 5 olan OECD ortalamasının biraz altında kalmaktadır. Milli gelir içerisinde kamu ve özel kesim eğitim harcamalarının payı açısından da PISA sonuçları açısından belirgin bir ilişkiye rastlanamamaktadır.

2015 yılı OECD ortalamasında yıllık öğrenci başına yapılan kamu harcaması miktarı 10.520\$’dır. Türkiye ise söz konusu harcamada 5.000\$’ın altında kalarak Macaristan ve Litvanya gibi Doğu Avrupa ülkelerinin gerisinde kalmaktadır (OECD, 2018a: 246). 6 yaşından 15 yaşına kadar öğrencilerin bu yıllardaki eğitimleri için her bir öğrenci başına kamu harcaması miktarı OECD ülkelerinde ortalama 92.000 ABD Doları’dır. Bu yaşlardaki eğitimleri süresince öğrenci başına toplam kamu harcaması miktarı en fazla olan ülkeler içinde Lüksemburg 200.000 \$’dan fazla harcama yapmakta, 120.000\$’ı

aşan harcamaları ile Lüksemburg'u Avusturya, Norveç ve ABD takip etmektedir. Şile ve Brezilya'dan sonra bu tutarlarda en düşük seviye 40.000\$'ın altında kalarak sırasıyla Türkiye ve Meksika'nındır (OECD, 2018a: 249-250).

Tablo 4. OECD Ülkelerinde 2015 Yılı Eğitim Harcamaları ile 2015 Yılı PISA Sonuçları

Ülke	Öğrenci Başına Kamu Eğitim Harcaması (\$)	Kamu Eğitim Harcamaları / Bütçe	(Kamu+Özel Eğitim Harcamaları) / GSYİH	Matematik Sıralaması	Okuma Becerisi Sıralaması	Fen Sıralaması
Kanada	-	12.1	6.0	10	3	7
Yunanistan	5.470	6.3	3.8	43	41	43
Lüksemburg	22.430	8.1	3.5	33	36	33
İsviçre	-	13.6	-	8	28	18
Norveç	15.705	12.3	6.4	19	9	24
Avusturya	15.043	9.6	4.9	20	33	27
İsveç	13.289	11.6	5.3	24	18	28
Belçika	12.900	10.6	5.7	15	19	21
Finlandiya	11.518	10.5	5.7	12	4	5
ABD	16.518	11.9	6.1	39	24	25
Birleşik Kral.	13.355	12.4	6.2	27	21	17
Hollanda	12.730	11.2	5.4	11	15	16
Almanya	12.139	9.2	4.2	16	11	15
Fransa	11.106	8.4	5.2	26	20	26
İzlanda	11.499	13.9	5.8	31	35	39
İrlanda	9.439	12.8	3.5	17	5	19
Japonya	12.120	8.0	4.1	5	8	2
Avustralya	12.829	13.5	6.0	23	16	14
Slovenya	8.778	8.5	4.3	14	14	13
İtalya	9.308	7.2	3.9	30	34	34
Yeni Zelanda	10.392	19.1	6.3	22	12	12
Portekiz	9.153	9.1	5.2	28	13	23
İspanya	9.130	8.4	4.4	32	25	29
Estonya	8.133	10.4	4.7	9	6	3
İsrail	-	12.7	6.0	40	37	40
Güney Kore	11.143	14.0	5.8	7	7	11
Çek Cumh.	7.919	7.8	3.8	29	31	30
Polonya	7.400	10.1	4.6	18	13	22
Letonya	7.595	12.2	4.9	34	29	31

Slovakya	8.477	9.0	4.4	38	43	42
Macaristan	6.346	6.9	3.8	37	40	35
Türkiye	4.652	11.9	4.8	50	50	52
Şili	5.986	17.5	6.1	48	42	44
Meksika	3.611	17.0	5.3	56	55	58
OECD-Ort.	10.520	11.1	5.0	-	-	-

Kaynak: OECD, 2018a: 254, 266, 288; OECD, 2018b: 5.

Milli geliri daha yüksek olan ülkelerin eğitime ayırabilecekleri kaynaklar daha fazla olabilmektedir. Kişi başına düşen milli gelir ile okuma becerileri arasında zayıf da olsa bir ilişki tespit edilebiliyor-ken öğrenci başına yapılan harcama açısından da benzer bir ilişki ortaya konulmaktadır. Buna rağmen ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Öğrenci başına yapılan harcamaların ülkelerin ortalama başarıları arasındaki farklılığın ancak % 9’unu açıklayabildiği ifade edilirken eğilim çizgisinden sapmaların öğrenci başına yapılan eğitim harcamaları ile eğitim sistemlerinin yetersizliğinin doğrudan kıyaslanamayacağını gösterdiği belirtilmektedir (MEB, 2010b: 128-130). Eğitimden beklenen sonuçlara ulaşılmasında eğitimin nicel boyutundan ziyade eğitimin nitelik boyutu ve kurumsallaşmanın önemli olduğuna yönelik yapılan vurgunun önemi belirtilmelidir (Yardımcıoğlu ve Gürdal, 2012: 35-49).

Tablo 4’te yer alan veriler korelasyon analizine tabi tutulmuş ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır. Tablo 5’te kullanılan verilerle ilgili tanımlayıcı istatistikler gösterilmiştir. Buna göre öğrenci başına kamu eğitim harcaması, kamu eğitim harcamasının bütçe içindeki payı ve kamu ile özel eğitim harcamaları toplamının milli gelir içindeki payları ile ilgili sırasıyla 32, 34 ve 33 veriden geçerli 31 veri bulunmaktadır. Öğrenci başına kamu eğitim harcaması en düşük 2.675,7\$, en yüksek 17.423,7\$ ve ortalama olarak 8578,325\$’dır. Kamu eğitim harcamalarının bütçe içindeki payı bakımından en düşük ülke %6,8 iken en yüksek ülke %18,4 ve ortalama değer %11,326’dır. Toplam eğitim har-

camalarının milli gelir içindeki payı bakımından en düşük değer % 3,5 iken en yüksek değer % 6,7 ve ortalama değer % 5,261'dir.

Tablo 5. Tamamlayıcı İstatistikler

	Veri Sayısı	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart Sapma
Öğrenci Başına Kamu Eğitim Harcaması	32	2675,7	17423,7	8578,325	3420,0965
Kamu Eğitim Harcamaları / Bütçe	34	6,8	18,4	11,326	2,8661
(Kamu + Özel Eğitim Harcamaları) / GSYİH	33	3,5	6,7	5,261	,8667
Geçerli Veri Sayısı	31				

Tablo 6'da korelasyonlar verilmiştir. Görüldüğü gibi matematik, okuma ve fen becerilerinde gösterilen başarıların % 1 anlamlılık düzeyinde karşılıklı olarak yüksek bir korelasyon çıkmaktadır. Bir beceri alanında başarılı olan ülkelerin diğer beceri alanlarında da genellikle benzer şekilde başarılı olduğu söylenebilir. Dolayısıyla beceri alanlarına ilişkin başarı sıralamalarının her üç alan için doğrusal bir ilişki içinde olduğu söylenebilir. Bu durum eğitim sisteminin bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiği gibi beklenen bir sonuçtur. Bir ülkenin fen becerilerinde üst sıralarda yer alırken matematik veya okuma becerilerinde benzer skorları yakalaması beklenebilir.

Kamu eğitim harcamalarının bütçe içindeki payı ile kamu ve özel eğitim harcamaları toplamının milli gelir içindeki payı açısından herhangi bir ilişki görülmemektedir. Öğrenci başına yapılan kamu eğitim harcamaları ile matematik ve okuma becerileri sıralaması açısından % 5 anlamlılık düzeyinde ise ters yönlü zayıf bir ilişki görülmektedir. Buna göre öğrenci başına yapılan kamu eğitim harcaması daha az olan ülke-

lerin matematik ve okuma becerileri sıralamasında kısmen daha başarılı oldukları söylenebilir. Tablo 6’daki bulgulardan yola çıkarak kamu eğitim harcamaları ile eğitim hizmetlerinin etkinliği arasında doğrusal bir ilişkinin varlığının tespit edilemediği ortaya çıkmaktadır. Hatta zayıf da olsa ters bir ilişki mevcuttur. Bu ise beklendiği gibi sadece kamu eğitim harcamalarının artırılması ile eğitim hizmetlerinin etkinliğinin artırılmasının mümkün olmadığını göstermektedir.

Tablo 6. Korelasyonlar

			Matematik Sırası	Okuma Sırası	Fen Sırası	Öğrenci Başına Kamu Eğitim Harcaması	Kamu Eğitim Harcamaları / Bütçe	Kamu Özel Eğitim Harcamaları / GSYİH
Spearman's rho	Matematik Sırası	Korelasyon Kat-sayısı	1,000	,844**	,921**	-,421*	,032	-,045
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,016	,859	,806
		N	35	35	35	32	34	33
	Okuma Sırası	Korelasyon Kat-sayısı	,844**	1,000	,909**	-,365*	-,064	-,199
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,040	,720	,268
		N	35	35	35	32	34	33
	Fen Sırası	Korelasyon Kat-sayısı	,921**	,909**	1,000	-,300	,082	-,038
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,095	,645	,835
		N	35	35	35	32	34	33
	Öğrenci Başına Kamu Eğitim Harcaması	Korelasyon Kat-sayısı	-,421*	-,365*	-,300	1,000	,042	,358*
		Sig. (2-tailed)	,016	,040	,095	.	,818	,048
		N	32	32	32	32	32	31
	Kamu Eğitim Harcamaları/Bütçe	Korelasyon Kat-sayısı	,032	-,064	,082	,042	1,000	,628**
		Sig. (2-tailed)	,859	,720	,645	,818	.	,000
		N	34	34	34	32	34	33
	Kamu Özel Eğitim Harcamaları/GSYİH	Korelasyon Kat-sayısı	-,045	-,199	-,038	,358*	,628**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,806	,268	,835	,048	,000	.
		N	33	33	33	31	33	33

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

* . Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

5. Sonuç

Çalışmada Türkiye'nin eğitim harcamalarının yıllar itibarıyla gelişimi değerlendirilmiş ve Türkiye'deki eğitim harcamalarının artışıyla birlikte aynı hızda artmasa da PISA sonuçlarındaki ortalama puanların da 2012 yılına kadar arttığı görülmüştür. Ancak söz konusu başarı artışı Türkiye'nin konumunu ortalamaya çekmeye yetmemiştir ve görece olumsuz bir görünümde kalmıştır. Ayrıca 2015 yılındaki PISA sonuçlarına göre önemli gerileme kaydedilmiştir. Çalışmanın devamında OECD ülkelerinin eğitim harcamaları ile PISA sonuçları birlikte değerlendirilerek eğitim harcamaları ile PISA sonuçları arasındaki ilişkiye ışık tutulmaya çalışılmıştır. Ancak ne öğrenci başına kamu eğitim harcaması ne bütçeden eğitime ayrılan paylar ne de özel kesim ile kamu kesiminin toplam eğitim harcamasının milli gelir içerisindeki payı bu konuda belirgin bir sonuç vermemektedir. Yalnızca öğrenci başına yapılan kamu eğitim harcaması açısından zayıf bir korelasyon söz konusu iken bu ilişki ters yönlü çıkmaktadır. Çalışmada, tek başına eğitim harcamalarının yüksekliğinin PISA'da başarıyı belirlemediği sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye'de son yıllarda eğitim hizmetlerine bütçeden ayrılan kaynakların yeterli etkinliği sağlayamadığı ve uluslararası karşılaştırma yapmaya imkân veren PISA'da yeterli başarının gösterilemediği açıktır. Eğitim hizmetlerine ayrılan kaynakların niceliği yanında söz konusu kaynakların kullanımında etkinliğe daha fazla önem verilmelidir. Nitekim literatürde önceki yıllara ilişkin yapılan çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmaktadır.

Abstract: Within the framework of the Programme for International Student Assessment also known as PISA, the success of students within 15 years age group of the countries participating in the programme has been assessed since the year 2000. Since the year 2003, assessments have been carried out also in Turkey on a three-year basis. Having remained behind amongst the

countries that participated in the assessment, the education system of Turkey is under question in various perspectives. The objective of this study is investigating the correlation between the success of educational services and education expenditures. To that end, the education expenditures in Turkey were assessed by years and a comparison was carried out between select country examples. PISA results between the years 2003 and 2015 were taken as indicators of effectiveness of educational services. It is observed that between the years 2003-2012 the average scores achieved in PISA increased together with the increase of the share of education expenditures in Turkey. However, despite the continued increase in education spending in Turkey it has been the decline in PISA 2015 results. Moreover, in the evaluation made for OECD countries, it was concluded that the level of education expenditures alone did not determine the effectiveness of education services.

Keywords: PISA, Education Expenditures, Education Services

Kaynakça

- Agasisti, T.** (2014), “The Efficiency of Public Spending on Education: An Empirical Comparison of EU Countries”, **European Journal of Education**, 49 (4): 543-557.
- Aristovnik, A. and A. Obadic** (2014), “Measuring Relative Efficiency of Secondary Education in Selected EU and OECD Countries: The Case of Slovenia and Croatia”, **Technological and Economic Development of Economy**, 20 (3): 419-433.
- Boca, D. D., C. Monfardini and S. G. See** (2018), “Government Education Expenditures, Pre-Primary Education and School Performance: A Cross-Country Analysis”, **Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series**, IZA DP No. 11375, February.
- Ciro, J. A. and A. T. Garcia** (2018), “Economic Efficiency of Public Secondary Education Expenditure: How Different Are Developed and De-

- veloping Countries”, **Primer semester**, 80: 119-154.
- Clements**, B. (2002), “How Efficient Is Education Spending in Europe”, **European Review of Economics and Finance**, 1: 3-26.
- Flores**, I. (2017), “Modelling Efficiency Education”, **Sociologia**, 83: 157-170.
- Gavurova**, B., **K. Kocisova**, **L. Belas** and **V. Krajcik** (2017), “Relative Efficiency of Government Expenditure on Secondary Education”, **Journal of International Studies**, 10 (2): 329-343.
- Gupta**, N. D. and **M. Simonsen** (2016), “Academic Performance and Type of Early Childhood Care”, **Economics of Education Review**, 53: 217-229.
- Ionescu**, D. D., **A. M. Ionescu** and **E. Jaba** (2013), “The Investments in Education and Quality of Life”, **Scientific Papers**, Special Issue (December): 141-158.
- Lima**, G. (2013), “Public Expenditure on Education, Education Attainment And Employment: A Comparison Among European Countries”, **XXVIII Conference of the Italian Association of Labour Economists (AIEL)**, Rome, September.
- MEB** (2019), PISA 2015 Ulusal Raporu
http://pisa.meb.gov.tr/wp-content/uploads/2014/11/PISA2015_UlusalRapor.pdf
- MEB** (2017), 2018 Yılı Bütçe Sunuşu
https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/27095218_2018_MEB_BYTYE_SUNUYU_GENEL_KURUL_18.12.2017.pdf
- MEB** (2016a), **Millî Eğitim İstatistikleri: Örgün Eğitim 2015/'16**, Ankara: MEB Resmi İstatistik Programı Yayını.
- MEB** (2016b), Millî Eğitim Bakanlığı 2016 Yılı Bütçe Sunuşu
http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_03/25025608_2016yiligenel_kurulsunu_25.03.2016.pdf
- MEB** (2016c), PISA 2015 Ulusal Nihai Raporu
http://odsgm.meb.gov.tr/test/analizler/docs/PISA/PISA2015_Ulusal_Rapor.pdf.
- MEB** (2015), PISA 2012 Araştırması Ulusal Nihai Rapor
- MEB** (2013), PISA 2012 Ulusal Ön Raporu
<http://pisa.meb.gov.tr/wp-content/uploads/2013/12/pisa2012-ulusal-on->

raporu.pdf

MEB (2010a), PISA 2006 Projesi Ulusal Nihai Rapor

<http://pisa.meb.gov.tr/wp-content/uploads/2013/07/PISA2006-Ulusal-Nihai-Rapor.pdf>

MEB (2010b), PISA 2009 Ulusal Ön Raporu

<http://pisa.meb.gov.tr/wp-content/uploads/2013/07/PISA-2009-Ulusal-On-Rapor.pdf>

MEB (2005), **PISA 2003 Projesi Ulusal Nihai Rapor**, Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

OECD (2018a), **Education at a Glance 2018: OECD Indicators**, Paris:

OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>.

OECD (2018b), PISA 2015 Results in Focus

<https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus.pdf>

OECD (2016), OECD Statistics

<https://stats.oecd.org>

Yardımcıoğlu, F. ve T. Gürdal (2012), “Türkiye’de Eğitimin Niteliğinin OECD Ve AB Ülkeleri İle Karşılaştırmalı Bir Analizi”, **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar**, 49 (570): 35-50.

Yorulmaz, Y. İ., İ. Çolak ve C. E. Ekinçi (2017), “An Evaluation of PISA 2015 Achievements of OECD Countries Within Income Distribution and Education Expenditures”, **Turkish Journal of Education**, 6(4): 169-185.

Turizm Sektöründe Çalışan Yabancılar: Antalya İli Üzerine Nitel Bir Araştırma

Abdurrahman Benli¹

Emel İslamoğlu²

Medine Ateş-Torun³

Özet: Türkiye’de turizm sektöründe özellikle 1980’ler ve sonrasında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Turizm sektörünün ülke ekonomisine ve özellikle istihdama önemli katkılar sağladığı bilinmektedir. Küreselleşmenin bir sonucu olarak hızlanan insan hareketliliği, Türkiye’yi tercih eden turistlerin çeşitliliği, sektörel eğilimler, yabancı dil bilen personel ihtiyacının artması, Türkiye’de işgücü piyasasında son yıllarda yabancıların tercih edilmesine yol açmıştır. Bu çalışma, ülke ekonomisinde önemli bir paya sahip olan Antalya ilinde turizm sektöründe istihdam edilen yabancıların çalışma koşullarını ve yabancı olmalarından dolayı sektörde yaşadıkları sorunları ortaya koymak amacıyla kaleme alınmıştır. Bu amaçla Antalya ilinde turizm sektöründe istihdam edilmiş ve edilmekte olan 20 yabancı turizm çalışanı ile mülakat yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda turizm sektöründe istihdam edilen yabancıların büyük bir çoğunluğunun çalışma koşulların-

1. Doç Dr, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

2. Doç Dr, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

3. Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

dan memnun olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Turizm Sektörü, Yabancı Çalışanlar, Çalışma Koşulları, Antalya.

1. Giriş

Turizm sektörü tüm dünyada, ülke ekonomilerine ve özellikle istihdama katkılar sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de de turizm sektörü özellikle 1980’ler ve sonrasında önemli gelişmeler kaydetmeye başlamış ve ülke ekonomisine ciddi anlamda katkı sağlayan gelir kaynaklarından biri haline almıştır. Ayrıca dünya genelindeki çok sayıda turist için de Türkiye popüler bir turist çekme merkezi haline gelmiştir (Akın ve diğerleri, 2012: 64).

Küreselleşmenin bir sonucu olarak hızlanan insan hareketliliği, Türkiye’yi tercih eden turistlerin çeşitliliği, sektörel eğilimler, yabancı dil bilen personel ihtiyacının artması, Türkiye’de işgücü piyasasında son yıllarda farklı milletlerden yabancı uyruklu çalışanların tercih edilmesine yol açmıştır. Turizm sektörünün emek yoğun yapısı, mevsimsellik özelliğinin olması, artan rekabet koşulları ve turizm sektöründe sunulan hizmetlerin çeşitliliği, sektörde yabancı çalışanların istihdamını artırmaktadır. Bu anlamda Türkiye’de de turizm sektörü, yabancıların istihdam edildiği önemli sektörlerden biri durumuna gelmiştir. Ancak turizm sektöründe sunulan hizmetin emek yoğun olması dolayısıyla işletmeler işgücü maliyetlerini azaltmaya odaklanmakta; bu durum ise yaratılan istihdamın güvencesiz ve kötü koşullarda olmasına yol açmaktadır (Lordoğlu, 2009).

Türkiye’de turizm sektöründe yabancı istihdamının artması, konuyu önemli bir araştırma alanı haline getirmiştir. Bu çalışmanın amacı, ülke ekonomisinde önemli bir paya sahip olan Antalya ili turizm sektöründe istihdam edilen yabancıların, çalışma koşullarını ve yabancı olmalarından dolayı sektörde yaşadıkları sorunları ortaya koymaktır. Bu amaçla Antalya ilinde turizm sektöründe istihdam edilmiş ve

edilmekte olan 20 yabancı turizm çalışanı ile mülakat gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ilk olarak turizm sektörünün ülke ekonomisindeki yeri incelenmiştir. Daha sonra turizm sektöründe istihdam edilen yabancıların çalışma koşulları anlatılmıştır. Son olarak da alan araştırmasının bulguları analiz edilmiştir.

2. Turizm Sektörünün Ülke Ekonomisindeki Yeri

Sahip olduğu birçok tarihi, doğal ve kültürel zenginliklerden ötürü Türkiye, dünyanın sayılı turizm merkezlerinden birisidir. Son zamanlarda yapılan yatırımlarla ve artan tanıtım faaliyetleriyle turizm sektörü hızlı bir ivme kazanmıştır (Albeni ve Ongun, 2005: 94).

Türkiye ekonomisinin vazgeçilmez temel taşlarından birisi olan turizm, bugünkü dış ticaret açığına, enflasyona ve işsizliğe are arayan hükümetlerin önemle üzerinde durduğu bir konudur (Çımat ve Bahar, 2003: 2). Bu olgular her ne kadar olumsuz durumları çağrıştırsa da turizm faaliyetlerinin sektörler arası ilişkilere, devletin ve yerel halkın gelirine, yatırımlara ve istihdama olumlu etkilerinden de bahsetmek mümkündür (Kapan, 2018: 50-53).

Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren uygulanan dışa açılma politikaları ve ihracata dayalı büyüme modeli sayesinde ülke ekonomisi hızla büyümüş, turizm sektörü de yarattığı katma değer, istihdam ve döviz geliri ile ekonomik kalkınma sürecinde önemli bir rol oynamıştır. Türkiye’de turizmin özellikle 1990’lı yıllardan itibaren gözde bir sektör haline gelmesiyle bu alana yapılan yatırımlar artmış ve turizm diğer sektörlerle karşılaştırıldığında oldukça hızlı bir gelişme göstermiştir (Lordoğlu, 2009). Bu çerçevede bir yandan turistik tesislerin sayısı ve yatak kapasiteleri artarken; diğer yandan yabancı turistlere yönelik her şey dâhil sistemi gibi ucuz tatil programları da oluşturulmuştur (Deniz ve Özgür, 2010). Bu tarz programların uygulanması ile Türkiye’ye gelen ziyaretçi sayısında artışlar meydana gelmiştir. Türkiye’ye gelen yabancı turist sayısı 1980 yılında yaklaşık 1,1 milyon kişi iken, bu sayı 2015 yılında 39,5 milyon kişiye ulaşmıştır. Yabancı turist sayı-

sındaki artışla bağlantılı olarak, turizmden elde edilen gelirler de 1980 yılında 326 milyon dolardan 2015 yılında 26,6 milyar dolara çıkmıştır (DİE,1994; WTO and ILO, 2014). Bu veriler bir yandan turizm sektörünün Türkiye ekonomisi için önemini ortaya koymakta; diğer yandan da turizm sektöründe oluşan geniş ve yaygın bir işgücü talebinin de göstergesini oluşturmaktadır (Ekiz-Gökmen, 2018: 148).

Türkiye Turizm Stratejisi 2023 Belgesi'nde belirlenen stratejik yaklaşımlar çerçevesinde yapılacak çalışmaların tamamlanması durumunda, 2023 yılında, 63 milyon turist ve 86 milyar dolar dış turizm gelirin'e ulaşılması öngörülmektedir (Türkiye Turizm Stratejisi 2023: 3). Bu strateji ile Türkiye'de turizm sektörünün nitelikli personel ile hizmet kalitesi ve rekabet gücünün artırılması hedeflenmekte, nitelikli personel ihtiyacını karşılamak için de sektörün ihtiyaçlarına yanıt verebilecek özellikle turizm personeli yetiştirmesi gerekmektedir (Polat-Üzümçü, 2015: 124).

3. Turizm Sektöründe Yabancı Çalışanlar ve Çalışma Koşulları

Emek yoğun bir sektör olan turizm, ilk kez işgücü piyasasına girecek olanlara, düşük ve yüksek vasıflı işçilere, az çalışanlara fırsatlar sağlamada önemli rol oynamaktadır. Aynı zamanda göçmenler, işsiz gençler, uzun süreli işsizler, aile sorumlulukları nedeniyle sadece yarı zamanlı çalışabilen kadınlar ile emekliler için önemli bir tamamlayıcı gelir bileşenidir. Ayrıca, her bir kişiye dolaylı olarak bağımlı olanlar da hesaba katıldığında, seyahat acentesi personeli, rehberler, taksi ve otobüs şoförleri, yiyecek ve içecek gibi otellerde çalışan tedarikçiler, çamaşırcılar, odaların temizliğinden sorumlu olanlar, bahçıvanlar, hediyelik eşyalarla ilgili çalışanlar ile havaalanı çalışanları vs olarak düşünüldüğünde turizm bir ülkede ek iş de yaratmaktadır (WTO and ILO, 2014: 16; OECD, 2012: 103).

Turizmin doğrudan, dolaylı ve uyarılmış olmak üzere üç tür istihdam yaratacağı vurgulanarak meydana getireceği etkilerin genellikle ekonomik fayda açısından analiz edildiği ancak turizm istihdamının

sosyal ve kültürel etkilerinin de dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir (Cukier, 2002: 167-168). Şüphesiz turizm istihdam açısından önemli bir sektördür. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2012 yılı öngörüsüne göre, küresel turizm endüstrisinde çalışan sayısının 251,6 milyon olarak tahmin edilmiştir (Ladkin, 2011: 1135). Turizm sektöründe verilerle ilgili farklılıkların “turizm sektöründeki mevsimsel değişimlerden” meydana geldiği ve istihdamda ortaya çıkan rakamların doğrudan, dolaylı ve uyarılmış biçimlerinden oluşabileceği, üstelik kayıt dışı istihdamın da ilave edilmesiyle sektörde farklı istatistiklerin görülebileceği ifade edilmiştir (Kaya, 2012: 246).

Bu durumun bir göstergesi olarak, 2018 yılı itibariyle, Türkiye’de toplam turizm sektöründe çalışan sayısı 1.177.700 iken, 2019 yılı haziran ayı dâhil 1.245.037, 2018-2019 yılları değişimi de 5,7 olarak gerçekleşmiştir (Resort Turizm Perspektif, 2019: 18).

Dünyadaki genel eğilime benzer şekilde turizm sektörü, Türkiye’de de yabancıların istihdam edildiği önemli sektörlerden biridir. Yabancıların çalışma alanlarının turizm sektöründe yoğunlaşması, sektörün yapısal özellikleri dışında sektörde yaşanan gelişmelere ve daha önce de bahsedildiği üzere özellikle 1990’lı yıllardan itibaren artan dış talebe bağlıdır (Lordoğlu, 2009). 2010 yılında OECD Turizm Komitesi tarafından yayınlanan raporda, içerisinde Türkiye ile birlikte Çekya, Macaristan, Polonya, Romanya ve Mısır’ın da olduğu ülke grubunda, turizm sektöründe çalışan yabancıların yüzdesinin 3,6 ila 6,1 arasında değiştiği belirtilmiştir. Aynı raporda söz konusu yabancıların büyük bir kısmının Rusya, Beyaz Rusya, Slovakya, Ukrayna ve Moldova gibi komşu ülkelere geldiği ifade edilmiştir (Joppe, 2012).

Türkiye’de yabancıların çalışma izinlerine ilişkin son zamanlarda yapılan yasal düzenlemeler yabancıların turizm sektöründe çalışmalarını kolaylaştırmıştır. Türkiye’de yasal olarak ikamet eden ve çalışanların durumu 2003 yılında çıkarılan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun ile ifadesini bulmuştu. 2016 yılında yapılan değişiklikle 4817 sayılı yasa iptal edilmiş yerine 6735 sayılı

Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK) yürürlüğe girmiştir.⁴

Söz konusu kanun ile turizm işletmelerinde yabancı uzman personel ve sanatkârlara çalışma izni verme yetkisi önceki yıllarda Turizm Bakanlığı'ndan alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na (ÇSGB) verilmiş (Güzel ve Bayram, 2007) ve o zamanki ismiyle ÇSGB, başvuruları değerlendirip ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarını göz önünde tutarak, o işi yapabilecek yerli işçi olmaması kaydıyla yabancılara çalışma izni vermekte idi (Toksöz ve Ünlütürk, 2011). Ancak, 6735 sayılı Kanun ile bu konuda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı yetkilendirilmiştir.⁵

Tablo 1'de 2017 yılı itibariyle turizm alanında ekonomik faaliyetlere ve izin türlerine göre yabancılara verilen çalışma izin sayısının en az izin seyahat acenteleri tarafından çalıştırılanlara verilirken, en çok çalışma izni verilen ekonomik faaliyet alanının ise 10.432 ile konaklama olduğu görülmektedir.

Öte yandan, söz konusu kanunda yapılan düzenlemeler kapsamında bakanlık tarafından turizm sektöründe çalışacak yabancılara ödenecek taban ücret düzeylerinde ve istihdam kriterlerinde kolaylıklar

4. 6735 sayılı Kanun 28.07.2016 tarihinde kabul edilmiş, 13 Ağustos 2016 tarih ve 29800 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmak suretiyle yürürlüğe girmiştir. UİK ile 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılmıştır.

5. Bu yetki kapsamında, "Ancak ilgili teknik alt yapı çalışmaları henüz sonuçlanmadığından üniversitelerde görev yapan akademik personele Yükseköğretim Kurulu, kendi bünyesindeki opera ve tiyatrolarda görev yapacak sanatçılara Kültür ve Turizm Bakanlığı, profesyonel sporculara ise Gençlik ve Spor Bakanlığınca çalışma izni verilmektedir. Söz konusu çalışmalar sonuçlandığında bahsedilen çalışma izinleri de Bakanlığımızca verilmeye başlanılacaktır" denilmektedir. Gerçektende "6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu uyarınca ülkemizde yabancı uyruklu bir şahsı çalıştırabilmek için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından çalışma izni alınması zorunludur. Türkiye'de geçerli çalışma izni olmadan çalışan yabancılar hakkında cezai ve idari işlem uygulanır. İzinsiz çalıştığı belirlenen yabancıların Türkiye'ye girişi, pasaport, vize ve ikamet izni konuları tetkik edilerek, durumları yasal olmayanlar sınırdışı edilmektedirler" (<https://www.ailevecalisma.gov.tr>).

sağlanmıştır.⁶ Bu düzenlemeler genel itibariyle turizm sektöründe yabancı işçi çalıştırmak için gerekli olan Türk vatandaşı istihdamına ilişkin kota uygulamasının kaldırılmasıyla ilgili olup çalışan yabancı sayısının artmasında etkili olmuştur.⁷

Tablo 1. 2017 Yılı İtibariyle Turizm Alanında Ekonomik Faaliyetlere ve İzin Türlerine Göre Yabancılara Verilen Çalışma İzin Sayısı

Ekonomik Faaliyetler	Sürelİ	Süresiz	Bağımsız	Toplam
Yiyecek İçecek Hiz.	2.295	-	-	2.295
Konaklama	10.432	-	-	10.432
Spor, Eğl.Dinl.Faal	909	-	-	909
Seyahat Ac. Tur Op. Hiz.	904	-	-	904
Havayolu	629	-	-	629
Genel Toplam	15.169	-	-	15.169

Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri 2017, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, s.17-20

Türkiye’de turizm sektöründe çalışan yabancıların sayısında artış görülmesine rağmen, bunların durumu ve çalışma koşulları ile ilgili sınırlı sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir.

6. Çalışma izni talep edilen yabancılara yapacakları meslek ve görevlere uygun olarak minimum ücret seviyeleri belirlenmiştir. Söz konusu ücretler Bakanlığın internet sitesinde yer alan Değerlendirme Kriterlerinin 5. Maddesinde belirtilmektedir. Çalışma izni verilen yabancılara ilişkin sosyal güvenlik prim ödemelerinin de bu miktarın altında olmaması gerekmektedir (<https://www.ailevecalisma.gov.tr>).

7. Turizm işletmelerinde çalıştırılan yabancı personelin miktarı toplam personelin % 10'unu geçmemektedir. Bu oran Kültür ve Turizm Bakanlığınca % 20'ye kadar artırılabilir. Dolayısıyla çalışma izni talep edilen her bir yabancı için en az beş Türk vatandaşının o işyerinde istihdamı zorunludur. (2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu 18. md) (<https://www.ailevecalisma.gov.tr>).

Yılmaz ve Oktay (2018), turizm sektörünün birçok alanında olduğu gibi yabancı çalıştırmanın yoğun olduğu bir sektör olan seyahat sektöründe istihdam edilen yabancı çalışanların çalışma koşulları üzerine bir araştırma yapmıştır. Seyahat sektöründe istihdam edilen yabancı çalışanların karşılaştıkları sorunları, işlerine yönelik düşüncelerini ve işlerinden beklentilerini belirlemeyi amaçlayan çalışmada sektörde çalışma izin belgelerinin olup olmamasına bakılmaksızın çalıştırıldığı belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre seyahat sektöründe istihdam edilen yabancı personellerin en fazla hangi ülkelerden geldikleri incelendiğinde ilk sırayı Rusya, ikinci sırayı Kazakistan ve üçüncü sırayı da Kırgızistan'ın aldığı görülmektedir. Karşılaşılan sorunların çoğu Türk çalışanların sorunları ile benzerlik göstermektedir. Ancak Türk çalışanların çalışma hayatında yaşadıkları sorunlar üzerine yapılan araştırmalarda ise ücret ilk sırada yer alırken; yabancı çalışanlar ücreti bir sorun olarak bile algılamamaktadır. Yabancı çalışanların Türkiye'de yaptıkları işi ilginç bulmadıkları, araştırmaya katılan iş görenlerden bazılarının işi tesadüfen bulunduğu bazılarının da ek iş olarak gördüğü elde edilen diğer sonuçlardandır.

Ergün (2012), tarafından Türk turizm sektörü yabancı işgören profili ve sosyo-kültürel uyum durumları üzerine Antalya ve İstanbul'da bir çalışma yapılmıştır. Anket aracılığıyla elde edilen verilere göre araştırmaya katılan işgörenlerin büyük çoğunluğu 25 yaş altı ve henüz öğrenim süreci devam eden bireylerdir. Geldikleri ülkenin yaşam standartlarına göre bir kıyaslama yapılırsa Türkiye'de olmaktan memnun oldukları tespit edilmiştir.

Yeşil'in (2009: 4) yaptığı çalışmaya göre küresel anlamda gençler arasında benzer yaşam stili, yeme ve müzik dinleme alışkanlıkları yaygındır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların % 21'i Türkiye'de bulunma ve çalışma nedeni olarak ekonomik zorunluluk ve mecburiyeti ileri sürmüştür. Geriye kalan çoğunluğun tercih sıralaması ise kariyer, eğlence ve farklı bir kültürü tanıma olarak şekillenmektedir. Araştırmaya göre bunun sonucu olarak da Türkiye'de geçirilen

zaman dilimi onlara zor gelmemekte bir nevi tatil gibi algılanmaktadır.

Bununla birlikte, Ekiz Gökmen (2018) tarafından yapılan bir çalışmada da turizm sektöründe göçmen emeğine yönelik talebin dünyadaki eğilimle benzerlik gösterip göstermediği ve olası farklılıkların nedenleri ortaya konmuştur. Çalışmada turizm sektörünün göçmen emeğine ihtiyaç duyma nedenleri, göçmenlerin yaşadıkları sorunlar ve çalışma hayatındaki konumları üzerinde durulmuştur. Çalışma göstermektedir ki dünya genelinde turizm sektöründe göçmenlerin tercih edilme nedenleri nitelik yönünden düşük ve ucuz işgücüne duyulan ihtiyaçken Türkiye’de göçmen emeği nitelikli işgücü açığı ve sektörde çalışacak personel bulma güçlüğünden dolayı tercih edilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre Türkiye’de turizm sektöründe göçmenler kötü çalışma koşullarından mustarıptır. Öte yandan sahip oldukları yüksek nitelik düzeyiyle Türkiye işgücü piyasasında çok rastlanmayan beceri profilini sektöre kazandırmaktadırlar.

4. Alan Araştırması

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin kullanım nedeni, yabancı çalışanların çalışma koşulları ile ilgili görüşlerinin alınarak konu ile ilgili derinlemesine araştırma yapılmak istenmesidir. Bu amaçla, nitel araştırmalar için veri toplama yöntemlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak, yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Nitel araştırmaların doğası gereği, araştırmada elde edilen verilerin genellenmesi amaçlanmamıştır. Bu anlamda hazırlanan araştırma; doğal ortamında, tümevarımcı yaklaşımla ve araştırmacının hazırladığı görüşme formu eşliğinde, turizmde istihdam edilen yabancı personellerle yüz yüze görüşmeler yoluyla, derinlemesine ve çok boyutlu nitel bilgi sunmaktadır.

4.1. Araştırmanın Örneklemi ve Veri Toplama Süreci

Bu araştırma; Antalya ili, 2019 yılı, Mart-Temmuz aylarında, araştırmaya katılmayı kabul eden 20 yabancı personel ile yarı yapılandırılmış

mülakat yolu ile gerçekleştirilmiştir. Son zamanlarda turizm sektöründe yabancı çalışanların sayısı oldukça artmış olup konu ile ilgili yabancı çalışanlarla bizzat yapılan araştırmalara ihtiyaç duyulduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada Antalya ilinin seçilme nedeni, Türkiye’de özellikle yabancı turistlerin en fazla tercih edildiği ilin Antalya olması ve Antalya’daki otellerde yabancı çalışanların yoğunluklu olmasıdır.

Araştırmanın verileri, yarı yapılandırılmış mülakat (görüşme) tekniğiyle toplanmıştır. Çalışmada ilk olarak rastgele seçilen yabancı çalışanlarla yaklaşık otuz dakikalık, yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmelerden elde edilen verilerden yararlanarak, 6 açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış mülakat formu geliştirilmiştir. Katılımcıların düşüncelerini tam olarak belirleyebilmek için, mülakat formunda sorulan sorulara ek olarak; neden, nasıl, tam olarak ne demek istediniz, başka bir öneriniz var mı? şeklinde sorular yöneltilmiştir. Mülakat sonucu elde edilen verilere içerik analizi uygulanmıştır.

Tablo 2. Katılımcılara Ait Genel Özellikler

Rumuz	Yaş	Cinsiyet	Geldiği Ülke	Yaptığı İş
Y1	22	Kadın	Bali	Masöz
Y2	25	Erkek	Ukrayna	Animasyon-Eğlence Hizmetleri
Y3	19	Kadın	Filipinler	Garson(Servis Elemanı)
Y4	26	Erkek	Kırgızistan	Animasyon-Eğlence Hizmetleri
Y5	27	Erkek	Ukrayna	Animasyon-Eğlence Hizmetleri
Y6	24	Kadın	Brezilya	Animasyon-Eğlence Hizmetleri
Y7	39	Kadın	Rusya	Çocuk Animasyonu
Y8	51	Kadın	Gürcistan	Ön Büro
Y9	27	Erkek	Türkmenistan	Garson(Servis Elemanı)
Y10	47	Kadın	Rusya	Ön Büro
Y11	42	Kadın	Ukrayna	Çocuk Animasyonu
Y12	25	Erkek	Romanya	Animasyon-Eğlence Hizmetleri
Y13	27	Kadın	Kırgızistan	Garson(Servis Elemanı)
Y14	22	Erkek	Kolombiya	Animasyon-Eğlence Hizmetleri
Y15	22	Kadın	Kırgızistan	Garson(Servis Elemanı)

Y16	24	Kadın	Kırgızistan	Kat Hizmetleri Elemanı
Y17	24	Erkek	Romanya	Animasyon-Eğlence Hizmetleri
Y18	23	Erkek	Türkmenistan	Garson(Servis Elemanı)
Y19	19	Erkek	Ukrayna	Animasyon-Eğlence Hizmetleri
Y20	21	Erkek	Azerbaycan	Garson(Servis Elemanı)

4.2. Araştırmanın Bulguları

4.2.1. Katılımcıların Genel Özellikleri

Bu bölümde; katılımcıların cinsiyet, yaş, geldikleri ülke, çalıştıkları departman gibi özellikleri incelenmiştir. Araştırmaya katılan 20 turizm çalışanının 10'u kadın 10'u erkektir. Katılımcıların yaşları 19 ile 51 arasında değişmektedir. Çalıştıkları departmanlar incelendiğinde ise animasyon-eğlence-hizmetleri, garson (servis elemanı), kat hizmetleri elemanı, çocuk animasyonu, SPA (Masaj), ön büro elemanı gibi mesleklerde çalıştırıldıkları görülmektedir. Geldikleri ülkeler arasında ise Kırgızistan, Türkmenistan, Ukrayna, Rusya, Romanya, Azerbaycan, Kolombiya, Brezilya, Bali ve Filipinler yer almaktadır.

4.2.2. Turizmde Çalışan Yabancıların

Türkiye'de Çalışmayı Tercih Etme Nedenlerine İlişkin Görüşleri

Sezonluk Çalışmak İçin Gelenlere İlişkin Bulgular

Sezonluk çalışma için gelen yabancı çalışanlar yılın bir bölümünü Türkiye'de geçirdikten sonra ülkelerine dönmektedir. Çalışma izin belgelerinin süresi de Türkiye'de çalışma sürelerini kapsayacak şekildedir. Ülkelerinin içinde bulunduğu ekonomik koşullar, Türkiye'de alacakları saat başı ücret, konaklama ve yeme-içme masraflarının işletme tarafından karşılanması, işten çıkarılma olasılıklarının neredeyse hiç olmaması, uçak bileti, vize masrafı, çalışma izin belgesin vb. işlemleri işletmelerin yapıyor olması Türkiye'yi tercih etmelerinde etken olmuştur. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir:

“Türkiye’de iş bulma olasılığım ülkemde (Endonezya-Bali) iş bulma olasılığımdan daha yüksek. Bitirdiğim okulla doğru orantılı bir iş olmasa da turizmde kendime uygun bir iş bulabildim” (Y1).

“Saat başı alacağım ücret ülkemde (Kırgızistan) 2 dolara denk gelirken Türkiye’de 8 dolara denk geliyor, Bu da beni ekonomik yönden daha kazançlı kılıyor. Burada yılın 6 aylık bir süresini çalışarak geçirmem demek ülkeme döndüğüm zaman yılın diğer 6 ayını rahat geçirmemi sağlayacaktır” (Y15).

“Çalıştığım otelde benim için ayrılmış olan lojmanda konaklıyorum. Dolayısıyla da çalıştığım süre boyunca konaklama ve yeme-içme için bir ücret ödemiyorum. Bu da benim çalıştığım süre boyunca masraf etmediğim anlamına geliyor. Böylece birikim yapma olasılığım artıyor. Ülkeme (Brezilya) dönerken belli bir birikimle dönmüş olacağım” (Y6).

“Türkiye’de sezonluk olarak çalıştığım bu işte çalıştığım süre boyunca işimi kaybetme korkusu yaşamıyorum. Çünkü çalışma izin belgem işletme tarafından belli bir süre için alınıyor. Bu durum hem benim başka bir iş arayışında olmamamı hem de işletmenin benim yerime başka çalışan aramamasını sağlıyor” (Y11).

Türkiye’ye Yerleşmiş Olan ve Çalışma Hayatında Yer Alan Yabancılara İlişkin Bulgular

Türkiye’de ikamet eden ve kazanç sağlamak için turizm sektöründe çalışan yabancıların Türkiye’yi tercih etme nedenlerine ilişkin mülakat sonuçları değerlendirildiğinde Türkiye’yi çok sevmelerinden dolayı burada yaşamak istedikleri bundan dolayı da iş alanı olarak turizmi tercih ettikleri görülmektedir. Özellikle ana dillerinin turizmin ihtiyaç duyduğu dillerden olması ya da yabancı dil bilmeleri turizm sektörü tarafından kendilerine iş imkânı sunulmasını sağlamaktadır. Türkiye’de ikamet eden yabancı çalışanların Türk çalışanlarla eşit haklarda ve koşullarda çalıştıkları ve Türkiye vatandaşlığı alma isteğinde oldukları bilinmektedir. Daha önceden Türkiye’ye yerleşmiş

ve turizm sektöründe çalışmış olan yakınlarının aktardığı iyi izlenimler, onları Türkiye’de çalışma ve yaşamaya teşvik eden nedenler arasındadır. Animasyon-eğlence hizmetleri sektöründe çalışan yabancı çalışanların mesleklerini Türkiye’de turizm sektöründe daha iyi icra etme fırsatı bulacaklarına inandıkları bu nedenle de tercihlerini bu yönde geliştirdikleri bilinmektedir. Çalışma karşılığı elde edecekleri ücretin de ülkelerinden daha iyi olması onlar için tercih sebebidir. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir:

“Evlilik sebebiyle Antalya’ya geldim ve eşimden ayrıldıktan sonra çalışmaya karar verdim. Şu an çalıştığım oteldeki Animasyon-Eğlence Hizmetleri Müdürü ile önceden tanışıyor olmamdan dolayı iş bulmam kolay oldu. Çocuk Animasyonu bölümünde çalışıyorum Ana dilim Rusça olduğundan dolayı misafirlerle kolayca anlaşabiliyorum.” (Y7).

“Ülkemde (Gürcistan) Diş Hekimliği Fakültesini bitirdim. Ancak kendi işimi hiç yapmadım. Türkiye’ye evlilik sebebiyle geldim ve turizm sektöründe çalışmaya başladım. Türkiye’de turizmde çalışmak maddi anlamda ülkemde kendi mesleğimi yapmaktan daha kazançlı geldi bana.” (Y8).

“Ülkemde (Rusya) Karşılaştırmalı Edebiyat okudum. Evlilik sebebiyle Türkiye’ye yerleştim. Eşimi kaybettikten sonra çalışmak zorunda kaldım. 2 çocuğum var. Ülkemde almış olduğum eğitimle ilgili olmayan işlerde çalışmaktayım. Ancak turizmde çalışmaktan memnunum. Çünkü Türkiye’yi seviyorum” (Y10).

Turizm Sektöründe Çalışan Yabancıların Sektör Olarak Turizmi Tercih Etme Nedenlerine İlişkin Bulgular

Antalya’da turizm sektöründeki yabancı çalışanların mezun oldukları okul bilgileri incelendiğinde genellikle turizmle doğrudan ilişkili olmayan bölümlerden mezun oldukları görülmektedir. Ancak bazı turizm mesleklerine yatkınlıklarından dolayı bu sektörde çalışmayı tercih edebilmektedirler. Örneğin; animasyon-eğlence hizmetlerinde ça-

lışan yabancılar ülkelerinde başka bir alanda eğitim almış olsalar bile eğitim sistemleri gereği dansa, müziğe, enstrüman çalmaya yatkın oldukları için bu alanda çalışabilmektedirler. Aynı zamanda yine eğitim sistemleri gereği kendi ana dillerinin yanında farklı diller de biliyor olmaları onlara turizmde iş sahası yaratmakta bu da onları turizmde çalışmaya yöneltmektedir. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir:

“Ülkemde (Ukrayna) Spor Lisesinden mezun oldum Burada ise animasyonda çalışmaktayım. Gösteri dünyası anlamında Türkiye’deki otelleri ülkemdekilerden daha iyi bulduğum için burada çalışmaktan memnunum.” (Y12).

“Turizm sektöründe çalışmayı seçtim çünkü yabancı dil bilgim Türkiye’de bu alanda iş bulmamı sağladı” (Y13).

“Türkiye’de çalışacağım yerin Antalya olmasını istiyordum Daha önce Antalya’ya gelmiştim ve burayı çok sevmiştim. İş imkânı olarak burada en yoğun sektörün turizm olduğunu öğrendim ve turizmde çalışmayı tercih ettim ” (Y17).

“Turizmde çalışmayı tercih etmemin nedeni daha önce Türkiye’ye gelmiş olan ve Antalya’da bu sektörde çalışmış olan arkadaşlarımla beni bu yönde teşvik etmiş olmalarıdır. Tercihimden memnunum.” (Y11).

“Turizmin çalışma ortamının bana hitap ettiğini düşündüğümünden dolayı turizmi seçtim. Bu ortamda çalışmaktan memnunum. Çalışma arkadaşlarımla ve amirlerimi seviyorum” (Y4).

“Turizmde çalışmayı tercih etmemin nedeni Türkiye’de çalıştığım işe dair herhangi bir kariyer beklentisi içinde olmayışımdır. Turizmle ilgili bir okuldan mezun olmadım ve bu konuda bir deneyimim olmadı. Erken yaşlarda elde etmiş olduğum bir deneyim olarak görüyorum bu sektörü. Hem çalışmamı hem belli bir gelir elde etmemi hem de farklı bir ülke görmemi sağladığı için turizm sektörünü seçtim. Antalya’da belli bir süre de olsa kalmak turizmi seçme nedenlerim arasındadır ” (Y5).

Turizmde Çalışan Yabancıların Türkiye’de Çalışmaya Başlarken İzledikleri Yolla İlgili Görüşleri

Turizm sektöründe çalışan yabancıların Türkiye’deki iş imkânlarına ulaşma noktasında birbirinden farklı yollar izledikleri bilinmektedir. Ülkelerinden internet üzerinden işlere başvuru yapanlar olduğu gibi aracı firmalara başvuru yaparak da işlere erişim sağlamaktadırlar. Kimi yabancı çalışanlar ise daha önceden Türkiye’ye gelmiş yakınlarının aracılığıyla iş bulabilmektedirler. Gerek internet üzerinden gerekse firmalar aracılığıyla iş başvurusu yapan kişiler Türkiye’den belli dönemlerde iş görüşmesi için yurt dışına giden Türk firma yetkilileriyle görüştürülmektedir. İş görüşmesi olumlu geçen yabancı çalışan için bakanlığa çalışma izin belgesi başvurusu yine firma tarafından yapılmaktadır. Türkiye’de ikamet edip de turizmde çalışan yabancı çalışanlar ise kendi imkânlarıyla veya tanıdık-eş-dost aracılığıyla iş başvurusunda bulunmaktadır. Yine işletme tarafından çalışma izin belgesine başvuru yapılmaktadır. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir:

“Ülkemde ajansa başvuru yaptım ve ajans beni Türkiye’deki bu işe yönlendirdi. Sonra yetkililerle iş görüşmesi gerçekleştirdim ve evraklarımı teslim ettim. Böylece Türkiye’de çalışma sürecim başlamış oldu ” (Y2).

“Uzun yıllardır Türkiye’de yaşamaktaydım ve artık çalışmam gerekiyordu. Eskiden eşim tarafından geçimim sağlanıyordu. Otelde çalışan bir tanıdığım aracılığıyla iş başvurusunda buldum. İş görüşmesi yaptıktan sonra çalışma sürecim başladı.” (Y10).

“Sezonluk olarak her yıl turizmde otelde çalışmaktayım. Mevsim sonunda birkaç ay ara verdikten sonra işletme yeniden beni işe çağırıyor ve çalışma izin belgesi için başvuru yapıyor.” (Y7).

“Türkiye’ye geldiğimden beri turizm sektöründe çalışmaktayım. Belli dönemlerde ara verdiğim oldu. İşletmeler izin belgesi için başvuru sürecini başlatıp onay alırlarsa çalışmaya devam ettim” (Y8).

Yabancı Çalışanların Turizm Sektöründe Çalışmanın Sağladığı Olanaklar Üzerine Görüşleri

Turizm sektörünün sosyal imkânlar yönünden çalışanlara cazip geldiği bilinmektedir. Yeme, içme ve barınma imkânının çalışılan işletme tarafından sağlanır durumda olması turizm sektörünün sosyal olanaklarının yabancı çalışanlar tarafından beğenilmesini sağlamaktadır. Ayrıca iş dışındaki zamanlarını deniz, güneş ve kum gibi imkânlardan yararlanarak değerlendirme şansı elde etmeleri çalışanları cezbedebilmektedir.

Ülkelerinden farklı bir ortamda çalışma imkânı bulmaları yabancı çalışanlar için aynı zamanda yeni yerler öğrenme, yeni bir kültür ve yeni insanlar tanıma imkânı anlamına da gelmektedir. Sezonluk çalışan yabancılar Türkiye’de kendi mesleklerinden uzak bir iş yapıyor olsalar da bunu bir deneyim olarak görmekteirler. Ayrıca araştırmaya katılan yabancılar çalışma arkadaşlarından ve amirlerinden oldukça memnun olduklarını dile getirmişlerdir. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir:

“Daha önce iki kez sezonluk olarak Türkiye’de çalıştım ve Türkiye’yi çok sevdim. Ülkemde (Ukrayna) Tarih Öğretmenliği okudum. Burada ise Animatörlük yapmaktayım. Ukrayna çok soğuk. Antalya’nın iklimini, çalışma arkadaşlarımı, işteki amirimi seviyorum ve hepsinden memnunum” (Y19).

“Türkiye’de çalışmaya karar verdikten sonra internet üzerinden başvuru yaparak şu anki işimi buldum. Ülkemde (Azerbaycan) İnşaat Mühendisliği okudum. Türkiye’yi seviyorum ve kardeş ülke olarak görüyorum. Bu nedenle yabancılık çekmiyorum. Burada çalışma ortamı ülkemdekine nazaran çok daha iyi” (Y20).

“Türkiye’deki işimi özel istihdam bürosu sayesinde buldum. Oraya fotoğraflı bir özgeçmişimi bırakmıştım ve bana dönüş yaptılar. Şu an masör olarak çalışmaktayım. Çalışma ortamından oldukça memnunum. Ülkemi (Endonezya-Bali) özlüyorum ama burada olmayı da

seviyorum” (Y1).

“Ülkemde (Türkmenistan) Spor Lisesini bitirdim. Şu anda turizm sektöründe animatör olarak çalışmaktayım. Antalya’da bu işi yapmaktan ve otel ortamında çalışmaktan oldukça memnunum. Arkadaşlarımı ve yöneticilerimi seviyorum” (Y18).

Turizm Sektöründe Çalışan Yabancı Çalışanların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri

Çalışma Sistemiyle İlgili Bulgular: Turizm sektöründe çalışan yabancılar çalıştıkları departmana göre “sabah-öğle-gece” olmak üzere üç vardiya olarak çalışabilmektedir. İnsan unsurunun ön planda olduğu bir sektör olan turizm sektöründe vardiya sistemi yaygın olarak görülen bir sistemdir. Yurt dışından sezonluk çalışma için gelmiş olan yabancı çalışanlar otelde konaklama yaptıkları için vardiyalı çalışma sisteminin onları çok olumsuz yönde etkilemediği bilinmektedir. Ancak Antalya’da ikamet eden yabancı çalışanlar için vardiyalı çalışma biraz zorlayıcı olabilmektedir. Ancak bu durum Türk çalışanlar için de aynı anlama gelmektedir. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir:

“Vardiyalı çalışmaktan şikâyetçi değilim. Günlük 8 saat çalışıyorum. Vardiyamı tamamladıktan sonra kalan süreyi kendime zaman ayırarak geçiriyorum” (Y3).

“Çocuklarımla ilgilenmem gerektiğinden dolayı vardiyalı çalışma ilk zamanlar benim için zorlayıcı olmuştu. Ancak çocuklarımla yanında babaanneleri kalmaya başladı ve bu durum artık benim için sorun olmaktan çıktı” (Y10).

“Türkiye’de çalışmaktan ve turizm sektöründe çalışmaktan memnun olduğum için çalışma koşullarımın bir gerekliliği olan vardiyalı çalışmak beni rahatsız etmiyor” (Y3).

“Eşim başka bir ülkede yaşıyor. Kendisinden ayrıldıktan sonra 5 yaşındaki kızımınla birlikte ben Türkiye’de yaşamayı tercih ettim. Kızım evde yalnız kalamadığı için kendisi için bir bakıcı temin ettim.

Benim vardiyam geceye denk geldiği zamanlarda kendisi bakıcısı ile kalıyor. Aslında bu durumdan dolayı vardiyalı çalışma olmamasını tercih ederdim. Ancak koşular gereği kabulleniyorum. İşimden memnunum” (Y7).

Ücret İle İlgili Bulgular: Antalya’da turizm sektöründe çalışan yabancıların ücretlere ilişkin mülakat sonuçları değerlendirildiğinde; turizmin sezonluk yapısından dolayı iş sözleşmelerinin çoğunlukla belirli süreli olarak gerçekleştirildiği bilinmektedir. Ülkelerindeki ekonomik koşullar göz önüne alındığında çalışanların çoğunun Türkiye’den aldığı ücretten memnun olduklarını dile getirdikleri bilinmektedir. Çalışma hayatında ücretin bir motivasyon kaynağı olduğu göz önünde bulundurulursa yabancı çalışanların ülkelerinden farklı bir yerde çalışmayı göze almalarında bu konuda yaşadıkları memnuniyetin etkisi olduğu varsayılabilir. Mevsimlik çalışma için Türkiye’ye gelen yabancı çalışanların elde ettikleri toplam kazanç değerlendirilecek olursa giderleri fazla olmadığı için iyi sonuç elde ederek ülkelerine döndükleri bilinmektedir. Konu ile ilgili seçilmiş bazı mülakatlar aşağıdaki gibidir:

“Burada kazanacağım para ile ülkeme (Filipinler) döndüğüm zaman yılın geri kalan kısmını rahat geçireceğimi düşünmek beni mutlu ediyor” (Y3).

“Aldığım eğitimle (Güzel Sanatlar) para kazanmak için seçtiğim meslek (Animasyon) örtüşmese de elde ettiğim kazançtan memnunum” (Y12).

“Çalışmamın karşılığını alabildiğimi düşünüyorum. Burada para biriktirme imkânı da bulabiliyorum. Gelirken herhangi bir masrafım olmadı. Dönüşte de yine aynı şekilde uçak biletimi çalıştığım firma karşılayacak. Böylece ben masraf etmeden çalıştığımı biriktirme imkânı bulmuş olacağım” (Y9).

“Aldığım ücret ihtiyaçlarımı karşılayacak kadar. Ev kiramı ve çocuğumun bakıcı ücretini karşıladıktan sonra kalan kısmı kendi ihtiyaçlarıma ve evimin ihtiyaçlarına harcıyorum” (Y7).

“Türkiye’den kazandığım paranın bir bölümünü ülkeme döndüğüm zaman harcamak için biriktiriyorum. Bir kısmı ile de Türkiye’de yeni yerler görmeye çalışıyorum. Ülkemin (Kolombiya) bana sunduğu ekonomik koşulları düşündüğüm zaman buradan elde ettiğim ücretten memnun olduğumu söyleyebilirim” (Y14).

“Ülkemde kalıp kendi mesleğim olan diş hekimliğini yapıyor olsam kazancım bundan çok daha düşük olacaktı. O nedenle buradaki işimi tercih etme nedenlerimden biri de almış olduğum ücret” (Y8).

5. Sonuç ve Değerlendirme

Son yıllarda Türkiye’de yabancı turist pazarının büyümesi ve yabancıların Antalya’ya olan ilgileri bu bölgede yabancı dil bilenler için büyük bir iş alanı yaratmaktadır. Özellikle Rus turistlerin Türkiye’ye olan ilgisinin artmasıyla Rus vatandaşları arasında Türkiye’de çalışma isteğinin de arttığı gözlemlenmektedir. Sektörde istihdam edilen yabancıların çoğunluğunun Türkiye’ye bir defadan fazla geldiği ve Türkçeyi az da olsa bildiği Türkiye’de bulunmaktan ve burada elde ettikleri kazançtan oldukça memnun olduğu görülmektedir. Turizmde çalışmış olan yabancıların büyük bir çoğunluğu Türkiye’ye tekrar gelme düşüncesiyle ülkelerine döndüklerini ifade etmektedirler. Ülkelerinde döndükleri zaman ise Türkiye ile ilgili olumlu izlenimlerini çevreleriyle paylaşmakta ve Türk turizmi açısından aslında gönüllü elçilik görevini yerine getirmektedirler.

Araştırma neticesinde sektörde çalışan yabancılar Antalya ili turizm sektöründe çalışma hayatına dair herhangi bir sorun dile getirmemişlerdir. Bu durum çalışma kültürü ile ilişkilendirilebilir. Araştırma sırasında işletme yetkilileri ile de bazı görüşmeler yapılmış ve yabancılardan alınan cevaplar hususunda işletme yetkililerinin de görüşlerine başvurulmuştur. İşletme yetkililerine göre bir Türk çalışan için sorun olan bazı koşullar yabancılar açısından sorun olarak görülmemektedir. Ancak Türklerle yabancıların önceliklerinde farklılıklar vardır. Örneğin Türkiye’de yapılan araştırma bulgularında ücret konusu hep ilk sı-

rada önemli bir sorun olarak dile getirilirken yabancı personel için ücret konusu bir sorun olarak bile algılanmamaktadır.

Türkiye’de turizm sektöründe istihdam edilen yabancı uyruklu personel genelde genç yaş grubundandır. Oysa sektörde hem tecrübeyle hem de bilgisiyile deneyimli personele de ihtiyaç vardır. Bu nedenle tecrübeli yabancı uyruklu personelin Türkiye’de kalabilmesi için gerekli uygun koşulların sağlanması, gerekirse Türkiye’de emeklilik ve tazminat hakkı elde etmenin önü açılmalıdır. Bu çalışmada Türkiye’de turizm sektöründe istihdam edilen yabancı personel üzerinde gerçekleştirilen araştırma, Rusya, Ukrayna, Gürcistan ülkelerinden gelen çalışanlarla sınırlandırılmıştır. Bu konuda çalışan araştırmacıların, diğer ülkelerden gelen ve turizmde çalışan yabancı personellere yönelik araştırmalar yapmaları, ülke turizmi açısından faydalı olabileceğinden önemlidir.

Bununla birlikte, Türkiye’de kayıt dışı çalışan yabancı uyruklu personelin çalışma izin belgesiyle çalışmaları sağlanarak Türk vatandaşlarının karşı karşıya kaldığı haksız rekabet ortadan kaldırılmalıdır. Yine bu bağlamda Türkiye’ye çalışmak üzere gelenlere aracılık eden insan kaynakları şirketleri de denetlenerek aracılık ettikleri işletmelerde kayıt dışı istihdama fırsat verilmemelidir.

Abstract: Turkey in the 1980s and especially in the tourism sector has experienced significant developments in the post. It is known that tourism sector makes significant contributions to the national economy and especially to employment. As a result of accelerating globalization, human mobility, diversity of tourist, sectoral trends, the increasing need for multilingual staff, in recent years in the labor market in Turkey has led to the choice for foreigners. This study aimed to reveal the working conditions of foreigners employed in tourism sector in Antalya and their problems in the sector due to being foreign. For this purpose, 20 for-

foreign tourism employees who were employed in the tourism sector in Antalya were interviewed. As a result of the study, it was found that most of the foreigners employed in the tourism sector were satisfied with the working conditions.

Keywords: Tourism Sector, Foreign Employees, Working Conditions, Antalya.

Kaynakça

- Akın, A., M. Y. Şimşek ve A. Akın (2012). “Turizm Sektörünün Ekonomideki Yeri ve Önemi”, **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**, 4 (7): 63-81.
- Albeni, M. ve U. Ongun (2005) “Antalya Turizminin Türk Turizmi İçerisindeki Yeri ve Krizlerin Antalya Turizmi Üzerindeki Etkileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 10 (2): 93-112.
- Cukier, Judith (2002), “Tourism Employment Issues in Developing Countries: Examples from Indonesia”, *in* (eds.) Richard Sharpley and David J. Telfer (2002), **Tourism and Development Concepts and Issues**, pp.167-168.
- Çımat, A. ve O. Bahar (2003), “Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri ve Önemi Üzerine Bir Değerlendirme”, **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 6: 2-12.
- Deniz, A. ve E. M. Özgür (2010), “Rusya’dan Türkiye’ye Ulusaşırı Göç: Antalya’daki Rus Yabancılar”, **Ege Coğrafya Dergisi**, 19 (1): 13-30.
- DİE (1994), **İstatistikî Göstergeler: 1923-1992**, Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları.
- Ekiz-Gökmen, Ç. (2018). “Turizm Sektöründe Yabancı Emeği: Nitelikli Emek mi, Ucuz Emek mi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1: 139-165.
- Ergün, Ö. (2012), “Türk Turizm Sektöründe Yabancı İşgören Profili ve Sosyo-Kültürel Uyum Durumları Üzerine Bir Araştırma”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 3 (1): 131-147.
- Güzel, A. ve F. Bayram (2007), “Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma Hakları ve Çalışma İzinleri”, (ed.) F. A. Arı (2007), **Türkiye’de Yaban-**

cı İşçiler: Uluslararası Göç, İşgücü ve Nüfus Hareketleri içinde, İstanbul: İstanbul: Derin Yayınları, *çinde*, s.157-256.

- Joppe, M.** (2012), “Migrant Workers: Challenges and Opportunities in Addressing Tourism Labour Shortages”, **Tourism Management**, 33: 662-671.
- Kaya, İsmet** (2012), “Türk Turizm Sektöründe İstihdamın Temel Özelliklerinin ve Sorunlarının Ücretli Çalışanlar Açısından Coğrafi Bölgelere Göre Analizi”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 15 (28): 241-257.
- Kapan, Kaan** (2018), “Turizm ve Rekreasyon Faaliyetlerinin Ekonomi Üzerindeki Etkileri: Antalya Örneği”, **Coğrafya Dergisi**, 37: 47-56.
- Ladkin, Adele** (2011), “Exploring Tourism Labor”, **Annals of Tourism Research**, 38 (3): 1135-1155.
- Lordoğlu, K.** (2009), “Türkiye’de Turizmde Çalışan Yabancılar ve İşgücü Piyasasında Oluşan Yeni Sorunlar”
http://mimoza.marmara.edu.tr/~klordoglu/yazilar/Anvers_Kongre_metni_1.pdf, (erişim tarihi:02.03.2019).
- OECD** (2012), “Policy Approaches to Skills Development in Tourism”, *in* **OECD Tourism Trends and Policies 2012**, OECD Publishing, Paris.
- Polat-Üzümcü, T.** (2015), “Otel Yöneticilerinin Turizm Eğitimine Yönelik Algıları: Kocaeli İli Otel Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma”, **KOSBED**, 30: 123-150.
- Resort Turizm Perspektif**, Aylık Turizm ve Seyahat Sektörü Dergisi, Yıl: 19, Sayı: 197, Eylül 2019.
- Toksöz, G. ve Ç. Ünlütürk** (2011), “Göç Kadınlaşıyor mu: Türkiye’ye Yönelen Düzensiz Göçe İlişkin Yazına Toplumsal Cinsiyet ve Etnisite Temelinde Bakış”, (ed.) S. Sancar (2011), **Birkaç Arpa Boyu: 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar** (Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan), İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, *çinde*.
- Türkiye Turizm Stratejisi: 2023** (2007), Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı.
- World Tourism Organization and International Labour Organization** (2014), **Measuring Employment in the Tourism Industries: Guide with Best Practices**, Madrid: UNWTO.
- Yeşil, S.** (2009), “Kültürel Farklılıkların Yönetimi ve Alternatif Bir Strate-

ji: Kültürel Zeka”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 11 (16).

Yılmaz, Ş. ve K. Oktay (2018), “Türkiye’de Seyahat Sektöründe İstihdam Edilen Yabancı Personel Üzerine Bir Araştırma”, **Turist Rehberliği Dergisi**, 1 (2): 105-123.

<https://www.ailevecalisma.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 15.10.2019).

Suriyelilere Bakış Açısının Toplumsal Uzaklık Bağlamında İncelenmesi: Sakarya İli Örneği¹

Sinem Yıldırımalp²

Hilal Erdoğan

Özet: Çok yönlü etkilere sahip bir yer değiştirme hareketi olarak değerlendirilen göç hem göç eden bireyler hem de göç edilen yerde yaşayan yerel halk açısından önemli bir süreç ortaya çıkarmaktadır. Yaşanan göç sonucunda göç eden bireyin göç ettiği yere ve oradaki bireylere karşı uyumu ve göç alan yerdeki bireylerin göç hareketi ile gelen bireylere karşı uyumu oldukça önemli ve literatürde üzerinde yoğun olarak çalışılan bir konudur. Bu bağlamda sosyal uyum, toplumsal kabul ve toplumsal uzaklık gibi entegrasyon sürecinde ve entegrasyon politikalarında sıklıkla yer bulan kavramlar da çok boyutlu bir anlam kazanmakta hem göç eden hem de yerel halk açısından çift taraflı bir değerlendirme yapmayı önemli kılmaktadır. Bu çalışmanın amacı, yerel halkın Türkiye’de bulunan Suriyelilere yönelik toplumsal uzaklığını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda Sakarya’da faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde çalışan 300 katılımcıya Bogardus’un Toplumsal Uzak-

1. Bu çalışma Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde kabul edilen “Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilere Bakış Açısının Toplumsal Uzaklık Bağlamında İncelenmesi: Sakarya İli Örneği” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

2. Doç Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

lık ölçeğine dayalı anket uygulanmış ve anketler SPSS 22 ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda yerli halkın Suriyelilere toplumsal uzaklık derecesinin yüksek olduğu ve toplumsal uzaklığın mevcut koşullar değişse dahi değişiklik göstermeyeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Göç, Toplumsal Uzaklık, Suriyeliler

1. Giriş

Önemli sayıda Suriyeliye ev sahipliği yapan Türkiye’de Suriyelilerin uzunca bir zamandır geçici barınma merkezlerinden ziyade şehirlerde yaşamayı tercih ettikleri görülmektedir. Türkiye’de geçici koruma kapsamı statüsünde bulunan Suriyelilerin şehirlerde yaşam kurmalarıyla toplumsal yaşamın tüm alanlarında yerel halk ile etkileşimleri artmaktadır. Türkiye’nin çalışma yaşamından, eğitime kadar birçok temel alanda uygulamaya koyduğu politikalarla entegrasyon sürecini yönetmeye çalıştığı bilinmektedir. Çift taraflı bir süreci ifade eden entegrasyon sürecinin etkinliği göç eden kadar göç edilen yerde yaşayan bireylerin de göç sürecinden nasıl etkilendiğinin dikkate alınmasını gerektirmektedir. Nitekim son yıllarda göç kapsamında yapılan çalışmaların sayısı hızla artarken, bu çalışmalarda yerel halkın görüşlerine dayalı araştırmaların da olduğu görülmektedir. Bu araştırmaların sonuçları, yerel halkın zaman ve şartların değişimiyle birlikte düşüncelerinin, duygularının değiştiğini ortaya koymaktadır. Yazılı ve görsel medyaya da yansıyan haberler ve bu haberleri konu alan araştırmalardan da toplumun göç sürecinin ilk zamanlarında sahip oldukları toleransı muhafaza edemedikleri izlenmektedir.

Göçün zaman boyutu göz önüne alındığında artık kalıcılık kazanmış Suriyeliler ile yerel halkın, toplumsal yaşamın her alanında birlikte uyum içerisinde yaşama hususunda sürecin arzu edilen başarıda ilerlemediği görülmektedir. Bu çalışma kapsamında 2011 yılı itibarıyla Türkiye’de yaşayan Suriyelilere ilişkin yerel halkın toplumsal

uzaklığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Sakarya’da tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin 300 çalışanın katılımı olduğu araştırma ile entegrasyon sürecine yerel halkın bakış açısından bir değerlendirmede bulunmak anlamlı görülmektedir.

2. Suriyelilerin Uyum Süreci ve Toplumsal Uzaklık

Sosyal politikanın sosyal barışı sağlama, sosyal bütünleşmeyi gerçekleştirme, sosyal dışlanmayı önleme gibi temel hedeflerine ulaşması açısından, entegrasyon sürecinin de temel kavramları olarak kullanılan sosyal uyum, toplumsal kabul, toplumsal uzaklık (sosyal mesafe), duygusal mesafe gibi konulara ilişkin gerçekleştirilen çalışmalar önem arz etmektedir. Bu önem doğrultusunda literatürde bu konuları içeren araştırma sayısı da hızlı şekilde artmakta ve gerek Suriyelilerin gerekse yerel halkın bakış açısına yönelik değerlendirmeler yapılmaktadır.

Ancak özellikle toplumsal kabul ve uyum sürecini kapsamlı olarak ele alan ve kavramın uluslararası bir çerçeveye oturmasını sağlayan ilk çalışma 2014 yılında Erdoğan’ın yaptığı “Türkiye’deki Suriyeliler: Toplumsal Kabul ve Uyum” başlıklı araştırma olmuştur. Araştırma kapsamında, Türkiye’deki Suriyelilerin durumunu ve sorunlarını tespit etme amacıyla gerçekleştirilen mülakatların yanı sıra toplumsal kabul düzeyine ilişkin bir kamuoyu çalışması da yürütülmüştür. Her iki tarafın görüşlerinin değerlendirildiği araştırmanın, bu çalışma için önemli sonuçlarından biri Türk toplumunun Suriyelilerin kalıcılığı ve sürekli kalmaya dair algısıdır. Buna göre Türk toplumunun yarısından fazlasının Suriyelilerin Türkiye’de kalacağı ve kalmaları durumunda büyük sorunlara yol açacakları, Suriyelilere vatandaşlık verilmesi konusuna son derece olumsuz baktıkları ifade edilmektedir.

Toplumsal kabul ve sosyal uyum sürecine ilişkin yine Erdoğan tarafından 2017’de gerçekleştirilen “Suriyeliler Barometresi: Suriyelilerle Uyum İçinde Yaşamın Çerçevesi” araştırması da ortak yaşamı hem Türk toplumu hem de Suriyeliler açısından kapsamlı bir şekilde araştırmaktadır. Kalıcılık, vatandaşlık, şehirlerde yaşam, eğitim, is-

tihtdam, uyum politikaları ekseninde Suriyelilerin durumunun analiz edildiği araştırmada Türk halkının Suriyelilere ilişkin kabulü, uyumu ve sosyal mesafesinin de değerlendirildiği görülmektedir.

Toplumsal kabul ve uyumu konu alan diğer araştırmalarda Türk halkının olumsuzluk taşıyan, toplumsal uzaklık olduğunu düşündüren duygu ve düşünceleri ortaya konmaktadır. Türk toplumunun Suriyelilere karşı düşünceleri ve tutumları, terör olaylarına karışarak bir nevi bu olayları tetikleyerek bir güvenlik tehdidi yarattıkları (Türkoğlu, 2011; Göde ve diğerleri, 2014), hırsızlık, fuhuş, kaçakçılık gibi suç olaylarına karışarak huzur kaçırdıkları (Erdoğan, 2014; Boyraz, 2015); topluma maddi yüke sebep oldukları, ucuz işgücü oldukları için iş kayıplarının yaşanmasına neden oldukları (Erdoğan, 2014; Orhan ve Şenyücel, 2015; Döner, 2016) şeklinde biçimlenmektedir.

Literatürde toplumsal kabul ve sosyal uyumu içeren çok sayıda çalışma bulunmasına rağmen (Akıncı ve diğerleri, 2015; Orhan ve Şenyücel, 2015; Tunç, 2015; Karasu, 2016; Yıldırım alp ve diğerleri 2017; Duman, 2019) toplumsal uzaklık (sosyal mesafe) konusunda sınırlı sayıda çalışma olduğu dikkat çekmektedir.

Sosyal mesafe şeklinde de ifade edilen toplumsal uzaklık Bogardus tarafından bireyler ve birey grupları arasındaki yakınlık ya da uzaklık ile belirlenen bir mesafe olarak tanımlanırken, bireyler ve gruplar arasındaki yakınlık (sempati) veya uzaklık (antipati) temelinde değerlendirilmektedir. Belirli bir sosyal sınıfa mensup olan bireyin diğer sınıflarla, sosyal grup ve bireylerle hiyerarşik ilişkilerini, toplum içindeki sınıfların birbirleri ile olan ilişkilerini ve aralarındaki sosyal farklılık ilişkilerini gösteren (Bogardus,1959: 8-11) toplumsal uzaklık, birey ve sosyal grupların fiziki olarak aynı mekânda birlikte yaşamalarına rağmen birbirleriyle sosyal olarak kurdukları ilişkilerin zayıf ve sınırlı kalması durumunu tanımlamak için kullanılmaktadır. Nitekim sosyal psikoloji toplumsal uzaklığı ırk, din, milliyet gibi farklı sosyal grup üyelerinin birbirlerini kabul etme ya da reddetme derecesi olarak izah etmektedir (Budak, 2000: 690).

Toplumsal uzaklık, bireyler arasındaki sosyal temasın az olmasını ifade ederken, bu uzaklığı görünür hale getiren durum, farklı sosyal gruplar arasında yaşanan dışlanma ve kabule yönelik ilişki tarzlarıdır. Bu davranışlara dair ilişki tarzı, kişisel tercihlerle ilişkili olmakla beraber kültürel bir boyuta da işaret etmektedir. Sosyal grupların mahremiyet sınırlarını hangi mesafede tutmak istediklerini gösteren (Marshall,1999: 750) toplumsal uzaklık kavramı çerçevesinde birey, bir kişiye selam vermesine rağmen o kişiyle komşuluk yapmak istemiyor ise, komşuluk yapsa bile o kişiyle evlenmeyi düşünmüyor ise bu durum bize bireyin bir seçim yaptığını göstermektedir. Bireyler ve toplumsal gruplar arasında toplumsal temasın azlığının önyargıyı besleyerek, ayrışma ve toplumsal uzaklığın (sosyal mesafenin) artmasına neden olacağını belirten Gürkaynak, sosyal mesafe koymanın ayrımcılığa ve şiddete giden sürecin başlangıcı olduğunu vurgulamaktadır. Toplumsal etkileşimin, temasın olmaması ya da azalmasının, yaşam alanlarının homojenleşmesinin bireyleri “öteki” gruba karşı ayrımcılık yapmaya hazır hale getireceği ifade edilmektedir (Gürkaynak, 2012).

3. Yerel Halkın Suriyelilere Toplumsal Uzaklığın İlişkin Bir Araştırma: Sakarya İli Örneği

3.1. Araştırmanın Amacı, Örneklemi ve Yöntemi

Bu çalışma, yerel halkın Suriyelilere karşı toplumsal uzaklık derecelerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç kapsamında araştırma, Sakarya’da faaliyet gösteren bir tekstil işletmesindeki Türk vatandaşları ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma için tekstil sektörünün seçilmesindeki temel neden Suriyelilerin yoğun olarak tekstil sektöründe çalıştığının bilinmesidir. 2015 yılında İngiltere’de bulunan İş ve İnsan Hakları Merkezi adlı kuruluş tarafından tekstil sektöründeki Suriyelilerin istihdamını tespit etmek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmaya göre, dünya ölçeğinde üretim yapan tekstil firmalarından dördünün birinci

derece tedarikçilerine ait çok sayıda fabrikada Suriyeli işçi çalıştırıldığı görülmektedir. Suriyelilerin Türkiye’de de vasıfsız işlere yöneldikleri ve tekstil sektörünün de yoğunlaştıkları alanlar arasında yer aldığı belirtilmektedir. Tekstil sektörünün tüm kentlerde yaygın bir sektör olması, Suriyelilerin de kentlerde tekstil işletmelerinde çalışmasına imkân vermektedir (Kaygısız, 2017). T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın Ocak 2017 tarihli verilerine göre tekstil işkolunda 979.984 kişi çalışmaktadır. Bakanlığın çalışma hayatı istatistikleri 2017 raporu verilerine göre 20.966 bin Suriyeliye çalışma izni verilmiştir. Tekstil ürünleri imalatı faaliyet kolunda 2.272 bin ve giyim eşyalarının imalatı faaliyet kolunda ise 2.283 bin olmak üzere yabancıların en fazla tekstil sektöründe çalıştığı belirtilmektedir (ailevecalisma.gov.tr).

Araştırmada, Emory Bogardus tarafından 1925 yılında geliştirilen toplumsal uzaklık ölçeği esas alınmaktadır. Bogardus bu tutum ölçeğini ilk kez ABD’de insanların farklı ırk, din veya sınıf gibi gruplarda bireyler ile sosyal olarak bir ilişkiye girmeyi kabul etme veya reddetme derecesini ölçme amacıyla geliştirmiştir (Bogardus, 1959).

Bogardus tutum ölçeğinde kişilerin bir gruba yönelik tutumları, kabul edilen ilişkinin yakınlık derecesiyle ölçülmektedir. Bireylerin belli bir gruba karşı tutumlarının yanı sıra, belli bir bireyin çeşitli topluluklarla ilgili tutumlarını da karşılaştırmak mümkün olabilmektedir. Çeşitli ilişki biçimlerini, toplumsal özdeşleşmenin çeşitli derecelerini dile getirecek biçimde standartlaştırıcı bir düzeltmeyle, sosyal mesafe ölçeğinin her türlü gruba karşı tutumların ölçülmesinde başarıyla kullanılacak bir teknik olduğu kabul görmüştür (Sencer-Irmak, 1984).

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak anket yöntemi ve basit tesadüfî örneklem yöntemi kullanılmıştır. Anketler yüz yüze anket yapma tekniğiyle uygulanmıştır. Anket formuna benzer tekniklerle yapılan çalışmalarda da bulunduğu gibi katılımcıların olumlu veya olumsuz değerlendirmelerini kolaylaştırmak için 1. Derecede, 2. Derecede ve 3. Derecede şeklinde derecelendirme şıkları konmuştur. Anket

uygulamasının ardından ankete katılan örneklem grubundan alınan bilgiler SPSS Version 22 programında analiz edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde araştırma bulguları katılımcılara ait demografik bulgular ve toplumsal uzaklık bulguları şeklinde incelenecektir. Ölçeğin güvenilirliği ise Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı ile ölçülmüştür. Buna göre Tablo 1'de gösterildiği üzere Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,825 olarak bulunmuştur. Bu oran elde edilen verilerin oldukça güvenilir olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 1. Toplumsal Uzaklık Ölçeği

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.907	22

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 300 katılımcının demografik özellikleri cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, ortalama aylık hane geliri ve eğitim seviyeleri değişkenleri ile incelenmiştir.

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında % 58,7 oranında kadın katılımcının, % 41,3 oranında ise erkek katılımcının olduğu görülmektedir. Tekstil sektörünün genelinde olduğu gibi araştırma yapılan tekstil işletmesinde de kadın çalışanların sayısı yüksektir. Araştırmanın yapıldığı işletmede kadın çalışanlar toplam çalışanların yaklaşık % 80'ini oluşturmaktadır.

Katılımcıların yaş özellikleri incelendiğinde % 39,7'sini 25-34 yaş aralığında olan bireyler oluşturmaktadır. Genç çalışan grubunda tanımlayabileceğimiz 18-35 yaş arası çalışanların oranına bakıldığında ise % 61 şeklinde gerçekleşmektedir. Bu da görüşü alınan katılımcıların büyük bir kısmının genç çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	124	41.3
	Kadın	146	58.7
	Toplam	300	100.0
Yaş	18-24	64	21.3
	25-34	119	39.7
	35-44	89	29.7
	45-54	23	7.7
	55-64	5	1.7
	Toplam	300	100.0
Medeni Durum	Bekâr	103	34.3
	Evli	181	60.3
	Diğer	16	5.3
	Toplam	300	100.0
Eğitim Durumu	Okuma Yazması Olmayan	1	0.3
	Okur Yazar	1	0.3
	İlkokul / Ortaokul	141	47.0
	Lise ve Dengi Okul	111	37.0
	Yüksek okul / Lisans	41	13.7
	Yüksek Lisans / Doktora	5	1.7
	Toplam	300	100.0
Çocuk Sayısı	Yok	125	41.7
	1	55	18.3
	2	68	22.7
	3	36	12.0
	4	11	3.7
	5 +	5	1.7
	Toplam	300	100.0
Aylık Hane Geliri	2020-2999 TL	76	25.3
	3000-3999 TL	61	20.3
	4000-4999 TL	59	19.7
	5000-5999 TL	54	18.0
	6000 TL ve üstü	50	16.7
	Toplam	300	100.0

Araştırmaya katılan katılımcıların % 60,3'ünün evli, % 34,3'nün bekâr, % 5,3'ünün ise medeni durumunu nişanlı, boşanmış gibi seçenekleri içeren diğer olarak cevapladığı görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların çocuk sayılarına bakıldığında % 41,7'lik oranla çocuk sahibi olmayanların fazla olduğu, ikinci sırada ise % 22,7 oranıyla 2 çocuk sahibi olanlar yer almaktadır. Katılımcıların % 41,7'lik oranının ise çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların % 25,3'ünün 2020-2999 TL, % 20,3'ünün 3000-3999 TL, % 19,7'sinin 4000-4999 TL, % 18'inin 5000-5999 TL, % 16,7'sinin 6000 TL ve üzeri ortalama aylık hane gelirine sahiptir. Genel itibariyle bakıldığında ortalama aylık hane gelirlerinin katılımcılar arasında dengeli bir şekilde dağılım gösterdiği izlenmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri, oranları bakımından büyükten küçüğe doğru sırası ile ilkökul / ortaokul, lise ve dengi okul, yüksekokul / üniversite, yüksek lisans / doktora, okur-yazar ve okuma yazması yok şeklinde sıralanmaktadır. İlkokul / ortaokul oranı % 47, Lise ve dengi okul oranı % 37 ve yüksekokul / üniversite oranı % 13,7'dir. Genel olarak bakıldığında ilkökul / ortaokul ve lise / dengi okul oranı % 84'lük bir oranla oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Toplumsal Uzaklığa İlişkin Bulgular

Toplumsal uzaklığı ölçmek amacıyla katılımcılara biri açık uçlu olmak üzere toplam 21 soru yöneltilmiştir. Her soru için ayrı ayrı frekans analizleri yapılmıştır. Buna göre ilk yöneltilen Suriyeli bir kişiyle evlenmek ister misiniz sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde katılımcıların 287'si 3.derece cevabını vererek uzaklık derecesinin oldukça yüksek olduğunu belirtmiştir. Toplam oran içinde % 95,7'lik yüksek bir oranla Suriyeli bir kişiyle evlenmek ister misiniz sorusunun cevabı uzaklığın ne derece yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Suriyeli bir kişiyle evlenmek ister misiniz sorusuna 1.derece cevabını veren katılımcılar için % 1,7'lik oranın oldukça düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların Suriyeli bir kişiyle evlenmek ister mi-

siniz soruna verdikleri derecelendirmelerin kendi içinde anlamlı bir değişkenlik göstermediği izlenmektedir.

Katılımcıların 218'si toplam oranın ise % 72,7'si komşuluk etmek ister misiniz sorusuna 3. derece cevabını vererek uzaklık derecesinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak evlenmek ister misiniz sorusundan farklı olarak % 21,3 oranla 2. derece uzaklığı daha farklı bir sonuç vermektedir. Katılımcılar evlenmek istemeseler dahi komşuluk etme konusunda 2. derece uzaklığı tercih etmektedirler. Suriyelilerin, sokakta kalmasını istemeyen katılımcılar, isteksiz de olsalar komşuluk konusunda yüksek oranda bir uzaklık ortaya koymamaktadırlar.

Katılımcıların % 76,7' si arkadaşlık kurma konusunda uzaklık derecelerinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Komşuluk etme derecesini daha yakın olarak gören katılımcılarda bile arkadaşlık derecesinin daha uzak olduğu görülmektedir. Arkadaşlık, insan ilişkilerinde farklı bir yakınlığı, samimiyeti temsil etmektedir. Suriyelilere karşı hissedilen olumsuz duygular, onları arkadaş olarak görmeyi engellemektedir.

Katılımcıların 287'si % 95,7'lik yüksek bir oranla Suriyeli bir kişiyle ticari ortaklık kurma konusundaki uzaklık derecelerinin oldukça yüksek olduğunu belirtmektedir. Suriyeli bir kişiyle ticari ortaklık kurmak ister misiniz sorunun dereceleri arasında dengeli bir dağılım olmadığı görülmektedir. Katılımcıların Suriyelilerle herhangi bir ticari ortaklık içerisinde bulunmak istemediği, aralarında maddi bir ilişki kurulmasını istemedikleri, ticari bir ilişki kurmaya yetecek güveni hissetmedikleri ifade edilmektedir.

Katılımcılara sorulan soruların ayrı ayrı analizlerine bakıldığında % 96,3'lük oranla sırrınızı paylaşmak ister misiniz sorusunun uzaklık derecesinin en yüksek olduğu görülmektedir. Suriyeli bir kişiyle sırrınızı paylaşmak ister misiniz sorusunda % 0,3'lük bir oranla 1. derecenin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Suriyeli bir kişiyle sırrınızı paylaşmak ister misiniz sorusunda dereceler arasında büyük farklılıklar olduğu dikkat çekmektedir. Arkadaşlık ve komşuluk gibi yakınlık bildiren tutumlara verilen cevaplar incelendiğinde ve sırrını paylaşmak

konusunun özelde mahrem bir konu olduğu da dikkate alındığında 3. derece oranının yüksek çıkmasının doğal olabileceği düşünülebilir.

Katılımcılara sorulan aynı ülkenin vatandaşı olmak ister misiniz sorusuna verilen cevaplar % 84,3 oranla 3. derece uzaklık olarak tespit edilmiştir. Dereceler arasında dengesiz bir dağılım olmakla birlikte katılımcıların genel tepkisi aynı ülke topraklarında yaşasalar bile aynı ülkenin vatandaşı olmak istemedikleri yönündedir. Bu durumun önemli nedenlerinden biri olarak son dönemlerde Suriyelilere Türk vatandaşlığı verilmesi konusunun gündemde yer almasıdır. Yapılan araştırmalarda görülmüştür ki vatandaşlık verilmesi konusu çok hassas bir konu olma özelliği taşımaktadır. İlk etapta misafir olarak görülen Suriyelilerin artık ülkede kalıcı hale gelmesi ve vatandaşlık verilmesi konusu genel bir tepki yaşanmasına neden olmaktadır.

Suriyeli bir kişiyle aynı iş yerinde çalışmak ister misiniz sorusu ile aynı meslekte olup aynı ücreti almak ister misiniz sorularına verilen cevaplarda 3. derece cevapların oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Katılımcıların aynı iş yerinde çalışmak ister misiniz sorusunda 1. derece cevap oranı % 5,3 iken aynı meslekte olup aynı ücreti almak ister misiniz sorusunda 1. derece cevap oranının % 16,3 şeklinde gerçekleşmektedir. Katılımcıların, aynı iş yerinde çalışmak istemeseler bile aynı meslekte olup aynı ücreti almak konusunda aşırı rahatsızlık duymadıkları görülmektedir.

Suriyeli bir kişinin sahibi olduğu bir işyerinden alışveriş yapmak ister misiniz sorusuna verilen cevaplarda uzaklık derecesinin kendi içinde farklılık gösterdiği görülse dahi genel uzaklık derecesi yine yüksektir. Suriyeli bir kişinin sahibi olduğu bir iş yerinden alışveriş yapmak ister misiniz sorusunda % 66'lık oranla 3. derece cevapların yüksek olduğu görülmektedir.

Çocuğunuzun aynı eğitim kurumunda eğitim almasını ister misiniz sorusunda 1. derece uzaklığı seçen katılımcıların aynı sınıfta eğitim almak söz konusu olduğunda uzaklık derecesinin 3. derece seçildiği görülmektedir. Nispeten dereceler arasında dengeli dağılım söz konusu

ise de çocuğunuzun aynı eğitim kurumunda eğitim almasını ister misiniz sorusunda 3. derece oranı % 66,7 iken, aynı sınıfta olmasını ister misiniz sorusunda 3. derece oranının % 68'e yükseldiği görülmektedir.

Suriyeli bir kişiden ihtiyaç duyduğunuzda yardım ister misiniz sorusunda uzaklık dereceleri birbirine yakın olsa da genel itibariyle 3. derece uzaklık oranının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak uzaklık derecelerinde kırılmanın yaşandığı Suriyeli bir kişinin ihtiyaç duyması halinde yardım eder misiniz sorusunda, uzaklık derecesinin % 61,3'lük bir oranla 1. derece cevaplar verildiği görülmektedir. Her ne kadar genel uzaklık derecesi yüksek olsa da konu ihtiyacı olan birine yardım etmek olduğunda katılımcıların uzaklık derecesinde farklılıklar yaşandığı gözlenmektedir. İhtiyacı olan birine yardım etmek Türk örf ve adetlerinde yeri olan bir davranış kalıbıdır. Dolayısıyla Türk toplumu örf ve adetlerine bağlı bir toplum olduğu için ihtiyacı olan birine yardım etmek konusundaki duyarlılığın cevaplara yansımaları söz konusudur.

Suriyeli bir kişinin düzenli olarak devletten sosyal yardım almaları konusunda uzaklık derecesinin % 89,7'lik bir oranla yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcılar Suriyeli bir kişinin devletten düzenli olarak yardım almasının kişiyi tembelleştirip çalışma isteğinden uzaklaştırabileceği görüşünü paylaşmaktadırlar.

Katılımcıların % 95,7'si kızının veya yakınındaki bir kızın Suriyeli bir kişiyle evlenmesi konusundaki uzaklıklarının oldukça yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Yine yanı sıra oğlunun veya yakınındaki bir erkeğin evlenmesi konusundaki uzaklık da % 95'lik bir oranla oldukça yüksektir. Suriyeli bir kişiyle evlenmek ister misiniz sorusundaki % 95,7'lik oranla uzaklığın yüksek olması birbirini tamamlayan oranlar olarak görülmektedir. Suriyeli bir kişiyle evlenmek ister misiniz, Suriyeli bir kişiyle kızınızın veya yakınındaki bir kızın evlenmesini ister misiniz ve Suriyeli bir kişiyle oğlunuzun veya yakınındaki bir delikanlının evlenmesini ister misiniz sorularının derecelerine göre kendi içinde anlamlılık kazandığı görülmektedir.

Tablo 3. Toplumsal Uzaklık Bulguları

	Evlenmek İster misiniz?		Komşuluk Etmek İster misiniz?		Arkadaşlık Etmek İster misiniz?	
	Frekans	Oran	Frekans	Frekans	Frekans	Frekans
1. Derece	5	1.7	18	6.0	16	5.3
2. Derece	8	2.7	64	21.3	54	18.0
3. Derece	287	95.7	218	72.7	230	76.7
Toplam	300	100.0	300	100.0	300	100.0

	Ticari Ortaklık Kurmak İster misiniz?		Sırrınızı Paylaşmak İster misiniz?		Aynı Ülkenin Yurttaş Olmak İster misiniz?	
	Frekans	Oran	Frekans	Frekans	Frekans	Frekans
1. Derece	4	1.3	1	0.3	4	1.3
2. Derece	9	3.0	10	3.3	43	14.3
3. Derece	287	95.7	289	96.3	253	84.3
Toplam	300	100.0	300	100.0	300	100.0

	Aynı İşyerinde Çalışmak İster misiniz?		Aynı Meslekte Olup Aynı Ücreti Almak İster misiniz?		Suriyeli Birinden Alış-Veriş Yapmak İster misiniz?	
	Frekans	Oran	Frekans	Frekans	Frekans	Frekans
1. Derece	16	5.3	49	16.3	32	10.7
2. Derece	99	33.0	65	21.7	70	23.3
3. Derece	185	61.7	186	62.0	198	66.0
Toplam	300	100.0	300	100.0	300	100.0

	Çocuğunuzun Aynı Eğitim Kurumunda Eğitim Almasını İster misiniz?		Çocuğunuzun Aynı Sınıfta Olmasını İster misiniz?	
	Frekans	Oran	Frekans	Frekans
1. Derece	20	6.7	17	5.7
2. Derece	80	26.7	79	26.3
3. Derece	200	66.7	204	68.0
Toplam	300	100.0	300	100.0

	İhtiyaç Duyduğunuzda Yardım İster misiniz?		İhtiyaç Duyduklarında Yardım Eder misiniz?		Devletten Sosyal Yardım Almalarını İster misiniz?	
	Frekans	Oran	Frekans	Frekans	Frekans	Frekans
1. Derece	32	10.7	184	61.3	8	2.7
2. Derece	102	34.0	34	11.3	23	7.7
3. Derece	166	55.3	82	27.3	269	89.7
Toplam	300	100.0	300	100.0	300	100.0

	Kızınızın veya Bir Kızın Evlenmesini İster misiniz?		Oğlunuzun veya Bir Erkeğin Evlenmesini İster misiniz?		Düğün Törenlerine Katılmak İster misiniz?	
	Frekans	Oran	Frekans	Frekans	Frekans	Frekans
1. Derece	2	0.7	3	1.0	21	7.0
2. Derece	11	3.7	12	4.0	32	10.7
3. Derece	287	95.7	285	95.0	247	82.3
Toplam	300	100.0	300	100.0	300	100.0

	Cenaze Törenlerine Katılmak İster misiniz?		Yemeğini Yemek İster misiniz?		Kestiğini Yemek İster misiniz?	
	Frekans	Oran	Frekans	Frekans	Frekans	Frekans
1. Derece	59	19.7	10	3.3	12	4.0
2. Derece	65	21.7	25	8.3	18	6.0
3. Derece	176	58.7	265	88.3	270	90.0
Toplam	300	100.0	300	100.0	300	100.0

Bir Suriyelinin cenaze törenine katılmak ister misiniz sorusunda katılımcıların keskin bir dağılımı bulunmamaktadır. Her ne kadar 3. derece uzaklık % 58,7 oranla yüksek olsa dahi diğer sorulara kıyasla cenaze törenlerine katılma konusunda katılımcıların uzaklık derecesinde düşüş olduğu gözlenmektedir. Sorulan soruya verilen cevaplarda, toplumsal olarak etkileşimde hangi sıkıntılar yaşanırsa yaşansın ölüm gibi kederli, üzüntülü durumlarda bütün sıkıntıların geride bırakılıp acıların paylaşılması geleneğinin etkisi olduğu görülmektedir. Türk örf ve

adetlerine göre cenaze ve düğün törenlerinin ayrı bir yeri olduğu bile- nen bir gerçektir. Genel uzaklık ne kadar yüksek olursa olsun cenaze veya düğün törenlerinde uzaklıkta bir azalma yaşadığı görülmektedir.

Katılımcıların 265'i Suriyeli bir kişinin yemeğini yeme konusun- daki uzaklık derecesinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Bunun ya- nı sıra yemeğini yese dahi kestiğini yemek konusunda % 90'lık bir oranla uzaklık derecesinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Mez- hep, inanç ve yargılar sebebiyle yemeğini yemek ister misiniz ve kes- tiğini yemek ister misiniz soruları ayırt edici özellik taşımaktadır.

Katılımcılara yöneltilen anket soruları derecelerine göre değerlendiril- diğinde toplumsal uzaklığın yüksek gerçekleştiği sonucuna ulaşılm- maktadır. Verilen cevapların genel yüzdelik oranları yakınlıktan uzak- lığa doğru sıralandığında, ihtiyaç duyduklarında yardım etmek, cenaze törenlerine katılmak, aynı meslekte olup aynı ücreti almayı kabul et- mek, Suriyeli birinin sahibi olduğu bir işyerinden alışveriş yapmak ve ihtiyaç duyduğunda yardım istemek yer almaktadır. Bu sıralamayı dü- ğün törenlerine katılmak, çocuğunun aynı eğitim kurumunda eğitim al- masını istemek, komşuluk etmek, çocuğunun aynı sınıfta olmasını is- temek, aynı iş yerinde çalışmayı istemek takip etmektedir. Toplumsal uzaklık derecesinin en yüksek olduğu alanları ise sır verme, evlenme, ticari ortaklık kurma, kestiğini yeme, devletten yardım alma, vatandaş- lık hakkı ve arkadaşlık kurma oluşturmaktadır.

Genel olarak 20 soruya verilen cevapların frekans analizleri ve oran- ları incelendiğinde, anket sorularında, katılımcıların verdiği cevaplara göre Suriyelilere bakış açılarının toplumsal uzaklık değerleri % 76,4 oranında 3. derece, % 15,05 2. derece ve % 8,55 1. derece uzaklık ola- rak tespit edilmiştir.

Katılımcılara 20 anket sorusunun yanında toplumsal uzaklığın de- ğişimi ve ortadan kalkabilmesine yönelik “Hangi koşullarda toplum- sal uzaklığınız değişir?” şeklinde bir açık uçlu soru yöneltilmiştir. Verilen cevaplar Tablo 17’de görüldüğü üzere gruplandırılarak de- ğerlendirilmiştir.

Tablo 17. Hangi Koşullarda Toplumsal Uzaklığınız Değişir?

Hangi koşullarda toplumsal uzaklığınız değişir?		
	Frekans	Oran
Değişmez	142	47.3
Kendi ülkelerine dönerlerse, ülkeyi terk ederlerse	86	28.7
Daha uyumlu olurlarsa, sorun çıkarmazlarsa	38	12.7
Aynı dili konuşursak	9	3.0
Daha temiz ve çevreye duyarlı yaşarlarsa	3	1.0
Ev sahibine dönüşmezlerse	3	1.0
Geçici barınma merkezlerinde kalırlarsa	2	0.7
Diğer	17	5.7
Toplam	300	100.0

Cevaplar gruplandırıldığında var olan uzaklığın aslında hiçbir şekilde değişmeyeceği görüşü % 47,3'lük oranla ilk sırada yer almaktadır. Ancak Suriyelilerin kendi ülkelerine döndüklerinde uzaklığın değişebileceğini belirtenlerin oranı da toplam orana bakıldığında yüksek sayılabilecek bir seviyede görülmektedir. Katılımcıların % 12,7'lik bir kısmı ise Suriyelilerin daha uyumlu olması, sorun çıkarmaması şartıyla kendilerine olan uzaklıklarının değişebileceğini ifade etmektedir. Bu düşünceye sahip olan katılımcılar, son zamanlarda yazılı ve görsel medyada karşılaştıkları huzursuzluk haberlerinden duydukları rahatsızlıklara da vurgu yapmaktadırlar. Entegrasyon politikaları kapsamında önem verilen dil problemine katılımcılar arasında da dikkat çekenler olduğu görülmektedir. Bu kapsamda katılımcıların % 3'ünün aynı dili konuşulması koşuluyla uzaklığın azalabileceğini belirtmektedir. Katılımcılar arasında Suriyelilerin vatandaşlık almamaları (ev sahibine dönüşmemeleri) ve geçici barınma merkezlerinde kalmaları koşullarına da yer verenler olduğu görülmektedir. Bu durumda katılımcıların bir kısmının Suriyelilerin şehirlerde görünür olmaları konusunda rahatsızlık duyduklarına ilişkin ifadeleri de dikkat çekmektedir.

Diğer yandan katılımcıların “diğer” grubu altında yer verdikleri

koşullar ise, devletin yardımı kesmesi, Suriyelilere verilen hakların yerel halkın haklarından fazla olmaması, yerel halk gibi çalışıp kazanmaları, gerçekten zor durumda olduklarına inanılması, önyargıların ortadan kalkması şeklinde ifade edilmektedir.

Ayrıca araştırma kapsamında katılımcıların değindikleri diğer hususlar incelendiğinde ekonomik yapıya dair söylemler de dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda Suriyelilere yönelik hissedilen toplumsal uzaklık konusunda ülkenin ekonomik yapısının bir etkisi olmadığı da tespit edilmiştir. Ülke ekonomisine yer veren ifadeler incelendiğinde uzaklığın ekonomiden ziyade bireysel ve toplumsal yapı ile ilgili olduğu ortaya konmaktadır. Katılımcılar ülke ekonomisi ne kadar iyi olursa olsun var olan ve hissedilen toplumsal uzaklığın değişmeyeceği yönünde görüş belirtmektedirler.

4. Sonuç

Sakarya'da faaliyet gösteren bir tekstil firmasında çalışanların Suriyelilere olan toplumsal uzaklığını ölçmek amacıyla yapılan bu çalışma, farklı demografik özelliklere sahip 300 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiş ve çalışma neticesinde Suriyelilere karşı toplumsal uzaklığın varlığına ilişkin bulgulara ulaşılmıştır.

Çalışmaya katılan katılımcıların Suriyelilere karşı toplumsal uzaklığının varlığı kabul edilmiştir. Genel toplumsal uzaklık değeri yüksek olmakla birlikte uzaklık derecesinin azaldığı tutumlar bulunmaktadır. Bu tutumlardan biri cenaze törenlerine katılıma ilişkindir. Suriyelilerin düğün gibi coşku, eğlenme içeren cemiyetlerine karşı uzaklık azalmakla birlikte hala hissedilirken, cenaze törenlerine yaklaşımın belirgin şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre cenaze törenine katılmak ister misiniz sorusunda katılımcıların keskin bir dağılım göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Toplumsal olarak etkileşimde hangi sıkıntılar yaşanırsa yaşansın ölüm gibi kederli olaylarda bütün sıkıntıların geride bırakılıp acının paylaşılması geleneğinin etkili olduğu görülmektedir. Türk örf ve adetlerine göre cenaze ve

düğün törenlerinin ayrı bir yeri olduğu bilenen bir gerçektir. Genel uzaklık ne kadar yüksek olursa olsun cenaze veya düğün törenlerinde uzaklık derecesi oranlarının farklılaştığı hatta cenazeye katılım tutumunda kırılma yaşandığı görülmektedir.

Suriyeli bir kişiden ihtiyaç duyduğunuzda yardım ister misiniz sorusunda uzaklık dereceleri birbirine yakın olsa da genel itibariyle 3. derece uzaklık oranı yüksektir. Buna göre katılımcıların Suriyelilerden yardım isteme konusunda olumsuz bir tutuma sahip oldukları tespit edilmektedir. Ancak uzaklık derecelerinde farklılaşmanın yaşandığı Suriyeli bir kişinin ihtiyaç duyması halinde yardım ister eder misiniz sorusunda uzaklık derecesinin % 61,3'lük bir oranla 1. derece cevapların verildiği görülmektedir. Her ne kadar genel uzaklık derecesi yüksek olsa da konu ihtiyacı olan birine yardım etmek olduğunda katılımcıların uzaklık derecesinde farklılık yaşandığı izlenmektedir. İhtiyacı olan birine yardım etmek de Türk örf ve adetlerinde yeri olan bir davranıştır. Türk toplumu örf ve adetlerine bağlı bir toplum olduğu için ihtiyacı olana yardım etmeye her zaman öncelik ve önem verildiği bilinmektedir.

Toplumsal kabul ve uyuma ilişkin birçok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da kabul ve uyum sürecinde sorunlar olduğu ve yerini toplumsal uzaklığa bırakmaya başladığı sonucuna ulaşılmaktadır. Toplumsal uzaklığın bir sonucu olarak ortaya çıkan dışlanmanın mekânsal, ekonomik, kültürel ve siyasal dışlanma boyutları şeklinde tüm boyutları ile yaşandığı tespit edilmiştir. Toplumsal kabul düzeyinde yaşanan kırılmanın nedenleri bu çalışmanın konusu olmamakla birlikte son dönemlerde Suriyelilere vatandaşlık verilmesi ve gerek yazılı gerekse görsel medyada yer alan hoşgörü ve toleransı zorlayıcı huzursuzlukların önemli bir yeri olduğu araştırma sırasında tespit edilen diğer sonuçlar arasında yer almaktadır. Toplumsal uzaklığın mevcut koşullar değişse dahi değişiklik göstermediği açık uçlu soru analizi ile ortaya çıkmaktadır. Suriyelilere karşı olan toplumsal uzaklığın ülke ekonomiyile ilgili olmadığı ve ekonomik değişkenlere bağlı olarak değişiklik

göstermediği kabul edilmiştir.

Sonuç olarak entegrasyon sürecinde görev alan tüm sosyal politika aktörlerinin ve tarafların sosyal uyum, sosyal barış ve sosyal bütünleşme yönünde verdiği emeğe rağmen toplumsal etkileşimde, ortak yaşam hususunda sorunlar olduğu görülmektedir. Bu noktada toplumsal uzaklığın ağır sosyal dışlanma, ayrımcılık ve toplumsal huzursuzluklara dönüşmeden nedenlerinin irdelenmesi ve buna yönelik çözüm politikalarının üretilmesi önem arz etmektedir.

Abstract: Migration, which is considered to be a multidimensional displacement movement, creates an important process for both migrating individuals and local people living in the migrated place. As a result of the migration, the adaptation of the immigrant to the place of immigration and the individuals there, and the adaptation of the individuals receiving the migration to the individuals who come with the migration movement is very important and is a subject that has been studied intensively in the literature. In this context, concepts such as social cohesion, social acceptance and social distance, which are frequently found in the integration process and integration policies, gain a multidimensional meaning and make it important to make a bilateral assessment for both migrants and local people. The aim of this study was to determine the social distance towards the Syrians in the local community in Turkey. For this purpose, a questionnaire based on the Social Distance Scale of Bogardus was applied to 300 participants working in a textile company operating in Sakarya and the questionnaires were analyzed with SPSS 22. As a result of the analyzes, it was concluded that the social distance of the indigenous people to the Syrians is high and that the social distance does not change even if the current conditions change.

Key Words: Migration, Social Distance, Syrian

Kaynaklar

- Akıncı**, Buket, Ahmet **Nergiz**, Ercan **Geyik** (2015), “Uyum Süreci Üzerine Bir Değerlendirme: Göç ve Toplumsal Kabul”, **Göç Araştırmaları Dergisi**, 1 (2) :58-83 <http://www.gam.gov.tr/files/sayi2-2.pdf>
- Bogardus**, E. S. (1959), **Social Distance**, Ohio: Antioch Press,
- Boyras**, Z., (2015), “Türkiye’de Göçmen Sorununa Örnek Suriyeli Mülteciler”, **Journal of World of Turks**, 7 (2).
- Budak**, S. (2000), **Psikoloji Sözlüğü**, Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Döner**, H. (2016), **Suriyeli Göçmenlerle Yaşanan Sorunlar Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Hayat İli Örneği** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı.
- Duman**, Tuba (2019), “Toplumsal Uyum İçin Eğitimin Önemi: Türkiye’deki Suriyeliler Örneği”, **Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 41: 343-368.
- Erdoğan**, Murat (2018), **Suriyeliler Barometresi: Suriyelilerle Uyum İçinde Yaşamın Çerçevesi**, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Erdoğan**, Murat (2014), “Türkiye’deki Suriyeliler: Toplumsal Kabul ve Uyum”, Hacettepe Üniversitesi Göç ve Siyaset Araştırma Merkezi, <http://www.hugo.hacettepe.edu.tr/HUGO-RAPORTurkiyedekiSuriyeliler.pdf>, Erişim Tarihi: 03.10.2016.
- Göde**, B., C. **Taşgın**, E. **Uysal**, M. R. **Meral**, M. **Çetinkaya**, R. C. **Çakır** ve Ş. **Aydın**, (2014), “Suriyeli Sığınmacılar Raporu İstanbul Örneği”, İstanbul: İstanbul Fikir Enstitüsü,
- Gürkaynak**, Çuhadar Esra (2012), “Toplumsal Temas: Önyargı ve Ayrımcılığı Önlemek İçin Bir Sosyal Değişim Aracı Olarak Kullanılabilir mi”, (eds.) K. Çayır ve M. Ayan Ceyhan (2012), **Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar**, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, *içinde*.
- İyem**, C., E. **İslamoğlu**, Ç. **Sarıköse** (2018), “A Trip Towards Hope: Evaluating the Situation of Syrian Immigrants in Turkey”, *in* (eds) G. Bayındır Goularas and I. Z.Türkan İpek (2018), **International Migration in The 21st Century: Problems and Solutions**, Cambridge Scholars Publishing, pp.137-144.
- Karasu**, M. A. (2016), “Şanlıurfa’da Yaşayan Suriyeli Sığınmacıların

Kentle Uyum Sorunu”, **Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 21 (3): 995-1014.

Kaygısız, İ. (2017), **Suriyeli Mültecilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri**, Friedrich Ebert Stiftung

Marshall, G. (1999), **Sosyoloji Sözlüğü** (Çeviri: Osman Akınhay ve Derya Kömürcü), Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Orhan, O. ve S. Şenyücel (2015), Suriyeli Sığınmacıların Türkiye’ye Etkileri, ORSAM ve TESEV Raporu, No: 195, İstanbul.

<http://www.tesev.org.tr/assets/publications/file/09012015104258.Pdf>

Sencer, M. ve Y. Irmak (1984), **Toplumbilimlerde Yöntem**, İstanbul: Onur Basımevi.

Tunç, A. Ş. (2015), “Mülteci Davranışı ve Toplumsal Etkileri: Türkiye’deki Suriyelilere İlişkin Bir Değerlendirme”, **TESAM Akademi Dergisi**, 2 (2): 29-63.

Türkoğlu, O. (2011), “Mülteciler ve Ulusal / Uluslararası Güvenlik”, **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 30 (2).

Yıldırım, S. E. İslamoğlu, C. İyem (2017), “Suriyeli Sığınmacıların Toplumsal Kabul ve Uyum Sürecine İlişkin Bir Araştırma”, **Bilgi**, 2017 Kış: 107-126.

<https://ailevecalisma.gov.tr/media/3372/yabanciizin2017.pdf>, Erişim Tarihi: 23.08.2019.

Esnaf Kültüründeki Değişim: Sakarya Esnafı Üzerine Bir Araştırma¹

M. Çağlar Özdemir²

Ahsen Meryem Salt

Özet: Bu çalışmanın amacı, günümüz esnaf kültüründeki değişimi Ahilik temelli geleneksel esnaf kültürü çerçevesinde tespit etmektir. Çalışma, toplum üzerinde etkisi bulunan modernleşme, post modernleşme ve küreselleşme süreçlerinin geleneksel esnaf kültürüne etkisini göstermesi bakımından önemlidir. Kültürel değişimin dinamikleri, Ahilik kuralları kapsamında esnafın mesleki, sosyal ve bireysel hayatlarını kapsayacak şekilde sınırlandırılmıştır. Araştırmada nicel ve nitel yöntemler karma olarak kullanılmıştır. Araştırmanın nicel kısmına yönelik veri toplama sürecinde ahiliğe ilişkin kurallar sınıflandırılarak orijinal anket formu haline getirilmiş ve 150 esnafa uygulanmıştır. Anket sonuçlarının desteklenmesi ve araştırmanın derinleştirilmesi için kurgulanan nitel kısma yönelik veri toplama sürecinde ise aynı sorulardan faydalanılarak yapılandırılmış mülakat soruları geliştirilmiş ve nicel araştırma örneklemini içinden tesadüfi seçilen 25 esnafa görüşmeler yapılmıştır. Her iki yöntemle gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları birlikte değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda, Sakarya Esnafının mesleki (% 35,4) ve sosyal hayatlarında (% 34,40) geleneksel yapıdan orta düzey bir farklılaşma tespit edilir-

1. Bu çalışma M. Çağlar Özdemir danışmanlığında Ahsen Meryem Salt tarafından daha geniş kapsamlı yürütülen ve jüri karşısında savunularak başarıyla tamamlanan yüksek lisans tezinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

2. Doç Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

ken bireysel hayatlarında (% 24,20) geleneksel yapıdan düşük düzey bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Tüm boyutlar çerçevesinde puan ortalaması 3,43 ile geleneksel yapıdan (5'ten) 1,57 puanlık (% 31,4) sapma tespit edilmiştir. Bu sonuca göre mevcut esnaf kültürünün geleneksel yapıyı ortalama düzeyde koruduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Kültür, Ahilik, Esnaf, Modernleşme

1. Giriş

Türkiye'nin hemen her yerinde, yaşları önceki dönemleri hatırlamaya imkân veren çoğu kişinin günlük gündeminde, esnaf davranışlarına ilişkin serzenişlere rastlamak mümkündür. Esnafın tavrı, sattığı ürünün kalitesi, ayıplı ürün karşısındaki tutumu gibi tüketim hayatının içinde yer alan geniş bir konu manzumesi, yapıcı eleştiri veya şikâyetlerin odağında bulunmaktadır.

Bu çalışmanın araştırmacıları, kendileri de tüketici oldukları için, esnaf davranışları hakkında zaman içinde sitem etmişlerdir. Ancak Türkiye'deki tüketiciler açısından doğal bir şikâyet alanı haline gelmiş olan bu konunun, karşı tarafın (esnafın) algısı açısından da incelenmesi gereklidir. Acaba esnaf kendi hal ve tavırlarını şikâyetlere esas çerçeveden bakıldığında nasıl görmektedir? Piyasa koşulları ile esnaf davranışları arasında bir ilişki var mıdır? Değişen koşullar bizi rahatlattığı kadar sıkıntıya da düşürüyor mudur? Tüm bu sorular çalışmanın başlamasına neden olan ivmeleri oluşturmuştur. Ardından bu konunun çok farklı boyutlarda araştırılabileceği anlaşıldığından belirli kısıtların getirilmesi düşünülmüştür. Bu nedenle çalışma eski (özlenen geleneksel olumlu tutumların varsayıldığı) ile yeni (şikâyetlere esas tutumların varsayıldığı) arasındaki ilişki zincirini kullanarak değişimi göstermek üzerine planlanmıştır. Bu planlama ayrıca esnafın kendilerini nasıl gördükleri konusunun araştırılmasını hedeflediğinden, esnafa bir tüketici olarak diğer esnaf hakkındaki görüşleri değil de, kendi hal,

tavır ve konumlarına yönelik sorular yöneltilmiştir. Buradaki amaç, esnafın kendini nasıl konumlandığının tespit edilebilmesidir.

Eski ile yeni arasındaki farkın ortaya konulabilmesi için öncelikle “eskinin” tanımlanması gerekir. Bu kapsamda en uygun kriterlerin, Anadolu esnaflık geleneğinin kurallarını belirleyen Ahilik sisteminin alınmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Araştırma bu kapsamda elde edilen verilerin soru formunda yapılandırılması ve ilgili evren içinde yer alan örnekleme uygulanması ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada nicel ve nitel yöntemler karma olarak kullanılmıştır. Ahilik kuralları, ilgili kaynaklardan okunarak sınıflandırılmış, benzer ifadeler ayıklanmış ve veri toplama aracı olarak orijinal bir soru formu geliştirilmiştir. Daha sonra araştırmayı derinleştirmek ve nicel yöntemle elde edilen bulguları güvenilir kılmak adına aynı sorular yapılandırılmış mülakat soruları haline dönüştürülmüş ve söz konusu örneklem içinden tesadüfi yöntemle seçilen yirmi beş esnafa tekrar uygulanarak ilk elde edilen bulgular kontrol edilmiştir. Bu yöntem sayesinde nicel ve nitel bulgular birlikte değerlendirilerek araştırma sonuçları kuvvetlendirilmiştir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, çalışmanın omurgasını oluşturan esnaf kültürü kavramına yönelik açıklamalar yapılmıştır. İkinci bölümde esnaf kültürünü etkileyen dinamiklere ilişkin çalışma kapsamında sınırlandırılan açıklamalar yer almaktadır. Son bölüm ise araştırmanın süreç ve sonuçlarına ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

2. Kültür ve Esnaf Kültürüne Yönelik Açıklamalar

Kökü Latince colere (iyileştirmek, yetiştirmek, bakmak vb.) fiiline dayanan kültür (culture) ilk olarak hayvan ve ekin yetiştirme anlamlarında kullanılmıştır. Kültür toplumların yerleşik hayata geçmesiyle ilişkili bir kavramdır ve yerleşik hayatın belirtisi olan tarım terimi (agricultura) kültürden türetilmiş bir kelimedir (Özlem, 2012; 158). Kültür zamanla insanların gelişmişliklerini ve toplumların farklılıklarını ifade

eder hale gelmiştir (Smith, 2007: 13). Kültür kavramının tarihsel sürecinde uğradığı anlam değişimleri onu tanımlamada zorlaştırırsa da bu çalışma çerçevesinde kültür; sosyal yaşam unsurlarını oluşturan, insanlar arası tutum ve davranışları şekillendiren, nesilden nesle aktarılan toplum içerisindeki fertlerin iletişim kurma yollarını ve öğrenme şekillerini belirleyen bir araç olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca her bir ferdin kişiliğini etkileyebildiği gibi toplumların karakteristik yapısını belirleyen değerler bütünü oluşturur (Malinowski, 1990: 39).

Türk Ticaret Kanunu'na göre esnaf, “ister gezici olsun ister bir dükânda veya bir sokağın belirli yerlerinde sabit bulunsun, ekonomik faaliyeti sermayesinden fazla bedenî çalışmasına dayanan ve geliri belli sınırı aşmayan ve sanat veya ticaretle uğraşan kişidir” (6102, 15). Benzer bir tanıma 1964 tarihli 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu'nda da rastlamak mümkündür. Burada esnaf ve sanatkârlar birlikte ele alınarak “...çalıştığı sanat, meslek ve hizmet kolunda bilgi, görgü ve ihtisasını değerlendiren hizmet, meslek ve sanat, sahipleriyle bunların yanlarında çalışanlar ve geçimini sınırlı olarak kamyunculuk, otomobilcilik ve şoförlükle temin eden kimseler”in esnaf ve sanatkâr olarak kabul edileceği belirtilmektedir (www.tesk.org.tr, 2018). 5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanununda ise “Esnaf ister gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkâr ile Tacir ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkâr meslek kollarına dâhil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedenî çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimselerdir” (5362, 3).

Ekonomik ve sosyal hayat içerisinde önemli yere sahip olan esnaf- ların, sosyo-ekonomik yapı içerisinde teşkilatlanarak varlıklarını sürdürmeleri toplum içerisindeki yerlerini güçlendirmiş hatta devletleri bile etkileyen bir yapı oluşturmuştur. Anadolu'da kurulan ahilik de bu teşkilatlardan biridir. Fütüvvet geleneğinden gelen Ahilik esasen

Anadolu Selçukluları zamanında Türk esnaf ve sanatkâr zümreleri tarafından kurulan bir teşkilattır (Malkoç, 2016: 10). Anadolu Selçuklularında sanatın ve ticaretin gelişmeye başladığı bir dönemde Ahilik yerleşik hayat tarzının ürünü olarak ortaya çıkmıştır (Ceylan, 2013: 25). Ahilik, Türklerin Anadolu'ya göçtükten sonra karşılaştıkları İslam Kültürü ve yerleşik hayat düzeni içinde kendilerine yer bulmalarını sağlayan önemli bir kuruluştur. Ahilik, İslam kuralları ve eski Türk geleneklerinden gelen karma bir kültürel yapıdan oluşmaktadır. Ahiliğin kurucu olan Ahi Evran bu kuralların evrensel olduğunu ve her zamana uyum sağlayacağını savunmuştur. Türkiye'deki esnaf kültürünün hatta kent kültürünün temelleri bu düzeneğe dayanır (Bayram, 2014: 213).

Ahiliğin kurmuş olduğu düzenin temelinde insan vardır. Ahilik teşkilatı insanoğlu “eşref-i mahlûkat” olarak değerlendirmiştir ve onu bir bütün olarak ele almış, hemen her yönden geliştirmeyi amaçlamıştır (Karagül, 2018: 265). Ahilik kuralların başında edep (ahlak) ve adap kuralları vardır (Ekinci, 2012: 37). Ahiliğin ilk emri olan “Eline, diline, beline sahip ol!” Arapça ilk harfleri “elif (ا), dal (د), be (ب)”den oluşmaktadır ve sırasıyla konulduğunda ortaya edeb (ب د ا) kavramı ortaya çıkmaktadır (Eren, 2012: 56). Burgaz Fütüvvet-namesi' ne göre ise Ahilik yoluna girenler için asgari 124 adap kuralı mevcuttur (Çağatay, 1974: 182). Ayrıca ahilik bir meslek örgütlenmesi olmasından dolayı ticari hayatlarını düzenleyen mesleki kuralları da mevcuttur. Ahiliğin kuralları incelendiğinde ahilerin sosyal hayatı yönlendirme görevleri olduğu da açıkça görülmektedir (Gölpınarlı, 2011: 75). Ahilik tüm bu kurallar çerçevesinde asırlar boyu sürecek olan kültürel bir yapı oluşturmuş sadece esnafları değil etkileşim içerisinde bulunduğu her kesimi yönlendirmiştir.

3. Esnaf Kültürünü Etkileyen Dinamikler

Yukarıda aktarıldığı üzere Ahiliğin esnaf kültürünün temellerini oluşturan kök dinamik olduğu tespiti yanlış olmaz. Ancak yaşam içinde

sürekli farklılaşan koşullar çerçevesinde esnaf kültürünü etkileyen birçok dinamiğin olduğu da ortadadır. Özellikle endüstri devriminden sonra yaşanan hızlı makineleşme sürecinin esnaf üzerinde belirgin etkileri bulunmaktadır. Makro düzeyde gerçekleşen modernleşme, post-modernleşme ve küreselleşme, üretim ve tüketim alışkanlıklarını etkileyerek esnaf kültürünü dönüştürmüştür.

Modernleşme batı merkezli toplumun gelişim dinamiğini somutlayan belki de en iyi sözcüklerden biridir. MS. 5. yüzyılda pagan inancından ayrılarak Hıristiyanlığı seçen kişilere “bugüne ait, tam şimdi” anlamına gelen *modo* kelimesinden türetilen kavram, Avrupa’nın Rönesans ve Aydınlanma hareketinden sonra elde ettiği kültürel kazanım ve toplumsal bağların içselleştirilmesi ile ortaya çıkan yaşam tarzını ifade eder (Bilgili, 2017: 505). Batı aydınlanmasının sınırlarını 1667 John Locke’un Hoşgörü üzerine Bir Mektup eseri ile başlatıp 1781’de Immanuel Kant’ın Saf Aklın Eleştirisi Eseri ile sınırlarsak modernitenin temellerinin yaklaşık yüz yıllık bir dönemi kapsadığı tespiti yapılabilir. Modernite on dokuzuncu yüzyıldan itibaren dünyanın hemen her yanına genişleyerek standartlaştırılmış bir gelişmenin göstergesi konumuna gelmiştir (Eisenstadt, 2007: 11).

Modernizmin tek tipliğine karşı olarak postmodernizm, kültürel söylemin yeniden tanımlanmasına, heterojenliğe, farklılığa, alt kültürlerin ve kültürel çoğulculuğun etkinliğine yönelik yerelleşmeyi de içeren özgürleştirici bir güç olarak öne çıkar (Erdemir, 2000: 38). Post-modernizmin, modernizmin bıraktığı boşluklardan veya neden olduğu sorunlardan ortaya çıktığı söylenebilir (Betan, 2014: 4). Belki de esnaf kültüründeki değişimin en kozmopolit tabanının post-modernite oluşturmaktadır. Çünkü bu alan, saf asimilasyon konforunun dışında yerel kültürle batı kültürünün dinamik etkileşimini kaçınılmaz kılmaktadır.

Küreselleşme ise ekonomik, finansal, toplumsal ve kültürel ilişkilerin dünya ölçeğinde yaygınlaşma süreci olarak ifade edilebilir. İster yeni-liberal görüş (kuvvetli küreselleşmeciler) ister süreçsel ve eğilimsel ve isterse şüpheli görüş olsun hangi açıdan bakılırsa bakılsın gü-

nümüz dünyasını en fazla etkileyen yapının başında gelir (Çalış, 2013: 191). Esnaf kültüründeki postmodern dönüşümün yaygın etkisinin ana müsebbibinin küreselleşme olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

4. Sakarya’da Gelenekten Moderne Esnaf Kültüründeki Değişim Araştırması

Gelenek (eski) ile ifade edilmek istenen, “özlenen” esnaf davranışlarına ilişkin yapının temellerini oluşturan Ahilik kurallarıdır. Elbette geleneksel (özlenen) yapının kurallarının farklı birçok düzeyde sınırlandırılması ve sınıflandırılması mümkündür. Ancak bu araştırma kapsamında gelenek ile Ahilik kuralları, modern ile günümüzdeki mevcut durum kastedilmektedir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın amacı, günümüz esnaf kültüründeki değişimi Ahilik temelli geleneksel esnaf kültürü temelinde, esnafların kendini tanımlaması açısından tespit etmektir. Araştırma Sakarya ilinde faaliyet gösteren 150 esnaftan toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Sakarya ilinde faaliyet gösteren ve en fazla 10 işçi çalıştıran (çoğu tek başına çalışan) esnaflara ilk olarak Sakarya Esnaf ve Sanatkârlar Odası ile Mali Müşavirler Odası yardımıyla ulaşılmıştır. Ardından kartopu yöntemi uygulanarak yeni esnaflara ulaşılmıştır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel ve nitel yöntemler karma olarak kullanılmıştır. Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı kısımda veriler, üretilen orijinal soru formu ile toplanmıştır. Soru formunun üretilme aşamaları şu şekildedir: (a) İlgili kaynaklardan Ahilik kurallarının tespitine yönelik okumaların yapılması. (b). Tespit edilen Ahilik Kurallarının sınıflandırılması ve benzer ifadeler ayıklanması. (c) Sınıflandırmanın “mesleki”, “sosyal” ve “bireysel” hayata ilişkin dönüşüm dinamiklerini tespit edecek şekilde boyutlandırılması. (d) Soruların beşli likert tipine uy-

gun cevaplama üslubuna uygun olarak yapılandırılması. (e) İlk aşama dil kontrollerinin ve anlaşılabilirlik denemelerinin yapılması.

Oluşturulan soru formunun geçerlik ve güvenilirlik testleri: (a) Anketin araştırma kapsamına uygun özellikleri taşıyan 10 esnafa pilot olarak uygulanması. (b) Alınan yanıtların SPSS programına girilerek başta öngörülen boyutlandırma anlamlılığının kontrol edilmesi. (c) Anketin geçerlik güvenilirlik testlerinin yapılması (Chronbach Alfa 0,942).

Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı kısımda orijinal soru formunda yer alan sorular, yapılandırılmış mülakat tekniği ile teyit amaçlı yeniden oluşturulmuştur. Bu kapsamda nicel araştırma örneklemini içinden rastgele seçilen 25 esnafla görüşmeler yapılarak nicel bulguların doğruluğu kontrol edilmiştir. Mülakat formlarının üretilme aşamaları şu şekildedir: (a) Nicel yönlü hazırlanan soruların yorumlanabilir üslupla yeniden yazılması. (b) Mülakat sorularına verilecek cevapların nicel bulgularla uyuşmasının sağlanması için ilk aşama kontrollerinin yapılması. (c) Mülakat sorularının anlaşılabilirliği için 5 esnafla ön görüşmelerin yapılması. (d) Anlaşılmayan soruların yeniden düzenlenmesi ve son hal verilmesi

Örneklemin Tespiti ve Özellikleri: Tesadüfi örneklem katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada örneklem, Sakarya ilinde faaliyet gösteren çoğu sadece kendi emeği ile çalışmakla birlikte en fazla 10 işçiye kadar yanında işçi çalıştıran 150 esnaftan oluşmaktadır. Örneklem tespitine Sakarya Esnaf ve Sanatkârlar Odası ile Mali Müşavirler Odası yardımıyla ulaşılmaya başlanmıştır. Kartopu yöntemi ile örneklem geliştirilerek benzer özelliklere sahip esnaflara ulaşılmıştır. Araştırma katılımcılarının % 78,7'sini erkekler, % 21,3'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Araştırma kapsamındaki işyerlerinin % 80'ini hizmet sektörü oluştururken % 20'sini üretim sektörü oluşturmaktadır. Araştırmada genel olarak eğilimin / değişimin tespit edilmesi amaçlandığından örneklem tespitinde belirli bir meslek sınırlandırılması yapılmamıştır. Daha farklı araştırmalarda meslek temelli değişim süreçleri incelenebilir. Elbette bu durumda mevcut sorulara mesleki birtakım

özel ifadelerin de yerleştirilmesi gerekecektir.

Anketin Uygulanması ve Verilerin Analizi: Araştırma anketi, yüz yüze görüşme, mail yoluyla ve eğitim verilmiş yardımcı personel aracılığı ile araştırmacıların aktif katılımı ve kontrollü ile uygulanmıştır. Anket uygulamasında profesyonel bir anket şirketi hizmeti kullanılmamıştır. Toplanan veriler SPSS V.24 programına girilmiş ve analiz edilmiştir. Frekans analizi ardından çapraz tablolar yardımıyla değerlendirmeler yapılmıştır.

Mülakatların Uygulanması ve Verilerin Analizi: Mülakatlar araştırmacıların birebir görüşmesi ile yapılmıştır. Elde edilen bulgular içerik analizine tabi tutularak hem ilgili soru kapsamındaki verilerin sınıflandırılması hem de diğer soruların kapsamına girebilecek cevapların sınıflandırılması yapılmıştır. Mülakat bulguları, nicel araştırma bulgularını destekleyecek veya yanıtlayacak düzeyde içerik analizine tabi tutulmuştur.

4.3. Araştırma Bulguları

Araştırmada, üretilen orijinal anket formu boyutlandırması çerçevesinde üç düzeyde bulguya ulaşılmıştır. Bunlar; Mesleki hayatta meydana gelen değişim bulguları (17 soru), Sosyal hayatta meydana gelen değişim bulguları (5 soru) ve Bireysel hayatta meydana gelen değişim bulguları (9 soru + 24 adap kuralları sorusu) olarak aşağıda yer almaktadır (toplam 55 soru). Her bir başlık için soru formunda likert tipi hazırlanmış ifadelerle alınan yanıtlar aşağıda ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede 5'li likert tipi cevaplarda eğilimi belirleyebilmek için her ifadeye verilen yanıtların ortalamaları hesaplanarak o konu hakkında ortaya çıkan genel düşüncenin ne yönde olduğu okuyucuya sayısal olarak ifade edilmiştir.

Anket formunda cevap aralıkları, (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne katılıyorum ne katılmıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde belirlenmiştir. Hesaplamalarda eğer ortalamalar (1)'e yakın çıkarsa geleneksel davranışın bozulduğu

kabul edilmiştir. Ortalamalar (5)'e yaklaştıkça geleneksel esnaf davranış / kültürleriyle mevcut yapı arasında hala kuvvetli bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin bir soruya katılımcıların 1 ila 5 arasında vermiş olduğu yanıtların ortalamasının 2,5 olduğunu varsayalım. Bu durumda verilen cevaba ilişkin ortalama “2,5”, Katılmıyorum (2) ve Ne katılıyorum ne katılmıyorum (3) arasında bir yerde oluşmuştur. Ortalama (1)'e daha yakın bir bölgede olduğu için kuvvetli ilişki olan (5)'e uzaklığı artmıştır. “2,5” ortalama “5”ten 2,5 kadar uzaktır buna göre ilgili konuda mevcut esnaflarımızın davranışlarında %50'lik bir farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır. Bu açıklama çerçevesinde her bir ifade için bulgular aşağıda değerlendirilmiştir.

Mesleki Hayata İlişkin Değişim Bulguları

Esnafların mesleki hayatlarına ilişkin değişimini tespit edebilmek amacıyla toplam 17 soru yöneltilmiştir. Sorular, mesleki örgütlere ilişkin algıların, kendi aralarındaki dayanışmaların ve bireysel teşebbüs algılarının ölçülmesine yönelik bir sınıflandırma çerçevesinde hazırlanmıştır. Grafik 1'de mesleki örgüt algısına ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

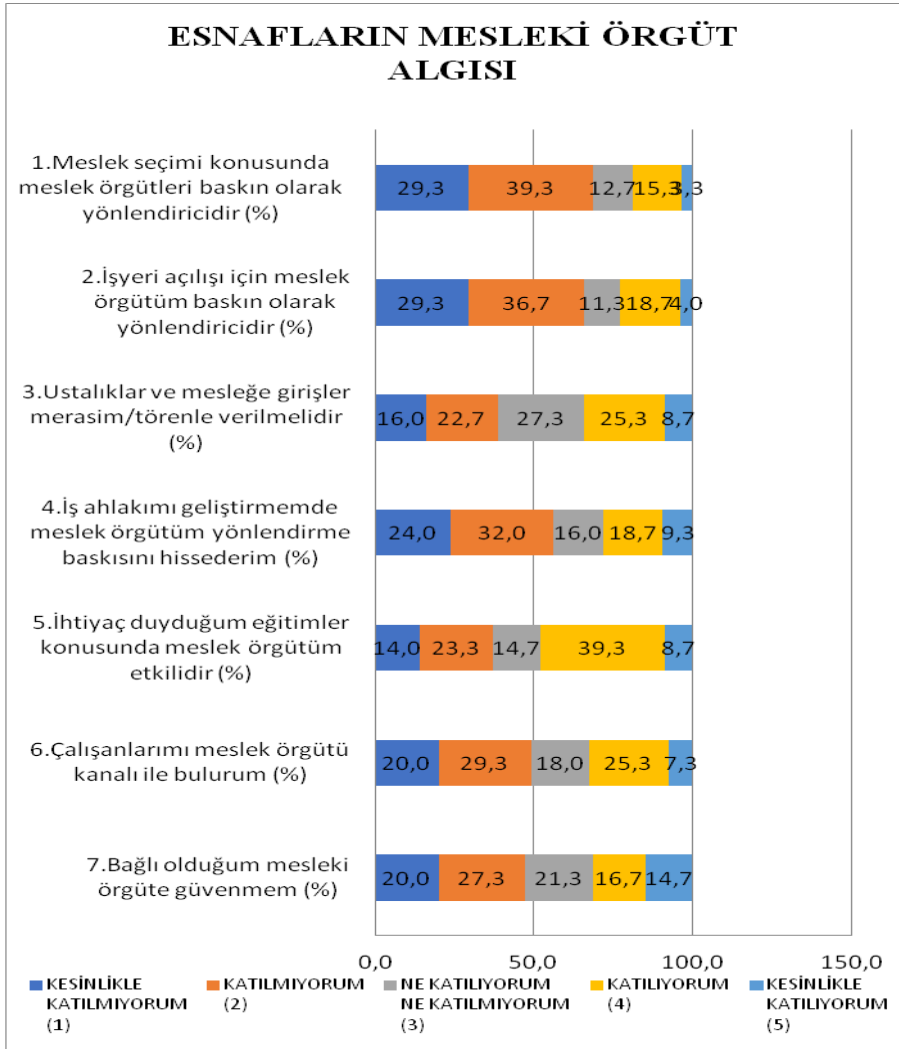
“Meslek seçimi konusunda meslek örgütleri baskın olarak yönlendiricidir” içerikli ilk ifadede, ankete katılan esnafların yaklaşık % 70'inin meslek örgütlerinin meslek seçiminde kendilerini yönlendirmediği bulgusuna ulaşılmıştır. Soruya verilen cevapların puan ortalaması 5 üzerinden 2.24'dür ve bu oran ortalama değer sol tarafında kalmaktadır. 5'te 2,76 puanlık bir sapma mevcuttur. Bu da geleneksel yapıdan % 55,20'lik bir farklılaşmayı ifade eder.

Konu hakkında mülakat yapılan esnafların yarısından çoğu, anket sonuçlarını destekleyecek şekilde, meslek örgütünün meslek seçimi konusunda yönlendirme yapmadığı belirlemiştir. Mülakata katılan esnafların % 68'i bu konuda esnaf odasının yeterli olmadığını düşünmektedir.

İşyeri açılışı için meslek örgütüm baskın olarak yönlendiricidir

ifadesine yönelik verilen cevapların %66'sı meslek örgütlerinin kendilerini yönlendirmediği yönündedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 2,31'dir. 5'ten 2,69 puanlık bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan %53,73'lük farklılaşma söz konusudur.

Grafik 1. Mesleki Örgüt Yapısı



Anket cevaplarıyla doğru orantılı çıkan mülakat sorularında esnaf- lar çoğunlukla kendi çabasıyla yolunu bulduğunu düşünmektedir. Birkaç esnaf yönlendirme olmadığını söylemekle birlikte esnaf oda- sına gidildiği takdirde yardım edeceklerini düşünmektedir (% 2).

Sakarya Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliğiyle araştırma çerçeve- sinde görüşüldüğünde bu konuyla ilgili, kanunların esnaf odasına ka- yıt yapmadan işyeri açılmasına izin vermemeleri gerektiğini belirt- mişlerdir.

Üçüncü ifade kapsamında araştırma anketine katılan esnafların me- rasim veya tören konusunda belirgin bir eğilimlerinin olmadığı görül- mektedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 2.88'dir. Bu oran ortalama değer in sol tarafında kalmaktadır. 5'ten 2,12 puanlık bir sapma söz konusudur. Bu da geleneksel yapıdan % 42,40'lık bir fark- lılaşmayı ifade eder.

Mülakatta alınan cevaplara göre ise esnafların çoğunluğu güzel olabileceğini düşünmektedir. Özellikle ustalık belgesi gerektiren işler için bir müddet çaba gösteren esnaflar "kuru bir belge" yerine mera- sim düzenlendiği takdirde gönül alma olacağını belirtmiştir. Bunun yanında bir esnaf işlerini aksatmaktan başka bir işe yaramayacağını düşünmektedir.

Mülakat sonuçları ve anket sonuçları ile örtüşmediği için bu soru- nun işlemediği sonucu çıkmaktadır. Buna neden olarak ankete katı- lanların çoğunun sektörlerinde ustalık belgesi gerektirmeyen bir iş yaptığı sonucu çıkarılabilir.

Ankete katılan esnafların yarısından fazlasının (% 56) iş ahlakı ko- nusunda meslek örgütlerinin kendilerini yönlendirmedeğini düşündüğü görülmektedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 2,57'dir. 5'ten 2,43 puanlık bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 48,53'lük bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakatlarda verilen cevaplar da ağırlıklı olarak böyle bir yönlendirmenin olmadığını göstermektedir. Ayrıca kuaför olan bir esnaf çı- raklık döneminde bir yönlendirmenin olduğunu ancak devamının

gelmediğini söylemiştir. Mülakat yapılan esnafların % 4'ü odalarının aidat almayı bildiklerini ama buna karşılık hizmetlerinin yeterli olmadığını belirtmiştir.

Beşinci maddede ankete katılan esnafların yaklaşık yarısı (% 48) meslek örgütlerinin ihtiyaç duyduğu eğitimler konusunda etkili olduğunu düşünmektedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,05'dir. 5'ten 1,95 puanlık bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 38,93'lük bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakatlardan çıkan sonuca göre yarısından fazlası meslek örgütünün eğitimleri verdiği yönünde anketlerle örtüşen bir görüş beyan etmiştir. "*Varsa bile bilgim yok*" diyen esnaflara bu konuda ulaşılmadığını düşünmektedir (% 30). Ayrıca "*paran varsa evet, o da çok yeterli değil*" diyerek ortada bir cevaplarda alınmıştır (% 10).

Altıncı maddede araştırma kapsamında ankete katılan esnafların yaklaşık yarısının (% 49,3) çalışanlarını meslek örgütü kanalı ile bulmadığını, bunun yanında ise % 33'lük bir kısmının çalışanlarını meslek örgütü aracılığıyla bulduğunu görülmüştür. Bu soruya verilen cevapların ortalama puanı 2,70'dir. 5'ten 2,29 puanlık bir sapma görülmektedir. Mevcut yapının geleneksel yapıdan % 45,87 farklılaştığı saptanmıştır.

Mülakata verilen cevaplarla ankette çıkan sonuçlar örtüşmektedir. Mülakata verilen cevaplardan onda sekizi çalışanlarını örgüt kanalı ile bulmadığını bir kişi ise örgüt kanalı ile bulduğunu belirtmiştir. Bir esnafta hep tek çalıştığını ama çalışan bulacak olursa bunun örgüt kanalı ile bulmayacağını ifade etmiştir.

Yedinci maddede araştırma kapsamında ankete katılan esnafların yaklaşık yarısının (% 47,3) bağlı oldukları mesleki örgütlere güvendikleri görülmektedir. Bunun yanında % 31,4'lük bir kısmın ise mesleki örgütlere güvenmedikleri görülmektedir. Bu soruya verilen cevapların ortalama puanı 3,21'dir ve ortalama değer in sağında kaldığı görülmektedir. 5'ten 1,79 puanlık bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 35,8'lik bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakat sonucunda esnaflar ağırlıklı olarak güvenmediğini söylemiş bir kişide çekimsiz kalmayı tercih etmiştir. Mülakatta esnaflar güven oluşabilmesi için iletişimin olması gerektiğini belirtirken (% 20), meslek odalarındaki seçim kazanmak ve değirmenin başına geçmek gibi dertlerle hareket ettiklerini belirtenler olmuştur (% 10). Diğer yandan meslek odalarının etkinliklerini görememiş olsalar da güvenmediklerini söyleyemeyeceklerini belirten esnaflar da bulunmaktadır (% 40).

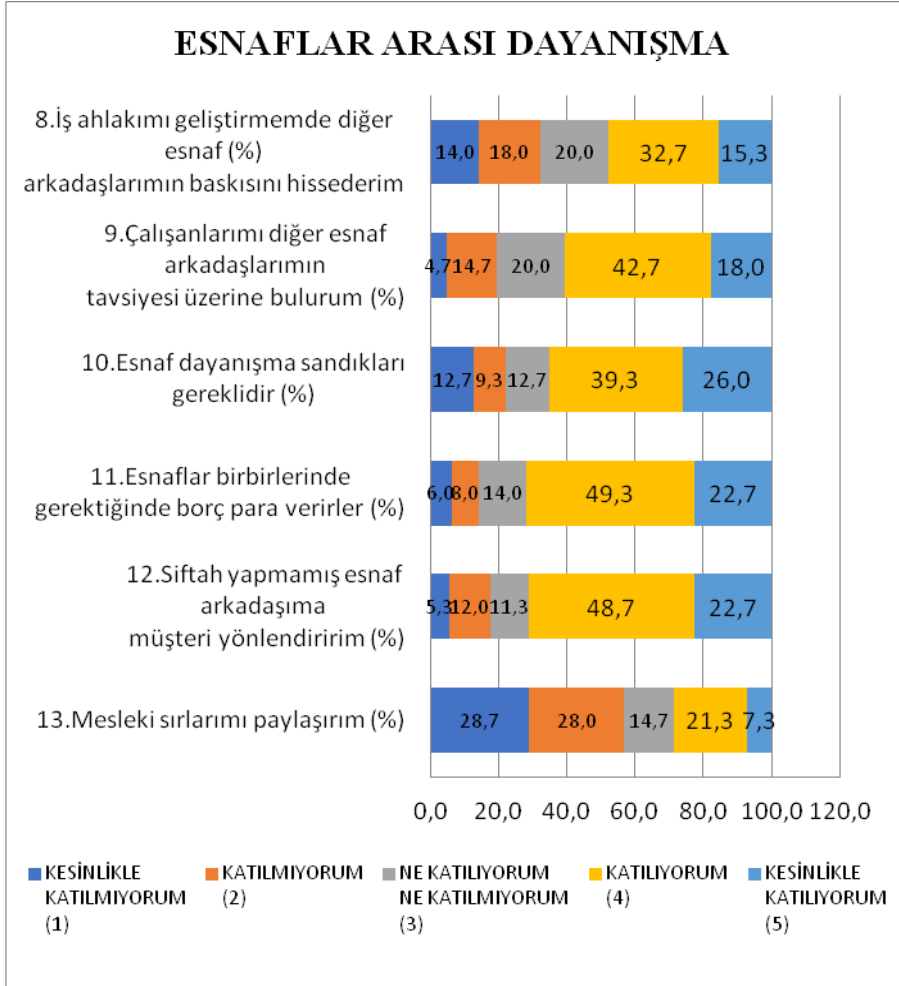
Bu soruda mülakat sonuçları ile anket sonuçları örtüşmediği görülmektedir. Ancak bir birine çok yakın değerler olduğu için anket sonucundaki kararsız % 21,3'lük kısmın mülakatta ağırlıklı olarak güvenmedikleri yönünde karar aldığı düşünülmektedir.

Grafik 2'de yer alan 6 ifade esnaflar arası dayanışmayı ölçmeye yönelik hazırlanan soruların cevaplarından oluşmaktadır.

Sekizinci maddede araştırma kapsamında ankete katılan esnafların yaklaşık yarısının (% 48) diğer esnaf arkadaşlarının iş ahlakı konusunda baskılarını üzerlerinde hissettiği görülmüştür. % 20'lik bir kesim bu konuda kararsız kalırken % 32'lik esnaf grubu ise böyle bir baskının olmadığı görüşündedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,17'dir. 5'ten 1,83 puanlık bir sapma olduğu görülmektedir. Geleneksel yapıdan % 36,53'lük bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakat sonuçları anket sonuçlarıyla doğru orantılı olarak esnafların kendi aralarında böyle bir baskı ve yönlendirmenin olduğu yönündedir. Esnafların % 28'de bu soruya "*yakınlarımız arasında*" diye ekleme yapmıştır. Yani esnaflar arasında kurulan samimiyete göre bu baskı ve yönlendirmenin değiştiği düşünülmektedir.

Dokuzuncu maddede ankete katılan esnafların % 60'ı kendisi için bir çalışan aradığında diğer esnaf arkadaşlarından yardım aldıkları, % 20'nin bu konuda kararsız oldukları görülmektedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,55'dir ve 5'ten 1,45 puanlık bir sapma görülmektedir. Geleneksel yapıdan % 29,07'lik bir farklılaşma söz konusudur.

Grafik 2. Esnaflar Arası Dayanışma

Mülakatta alınan cevaplar anketlerle doğru orantılı çıkmıştır ve esnaflar kendi aralarında istişare yaptıklarını, birbirlerinden tavsiye aldıklarını belirtmiştir. Hatta tek çalışan bir esnaf, çalışan almak istemesi durumunda esnaf arkadaşlarına başvuracağını belirtmiştir.

Onuncu maddede araştırma kapsamında ankete katılan esnafın % 65'inde dayanışma sandıklarının gerekli olduğunu düşüncesi, %

22'sinde dayanışma sandıklarının gerekli olmadığını düşüncesi görülmektedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,57'dir. 5'ten 1,43 puanlık bir sapma mevcuttur. Geleneksel yapıdan % 28,67'lik bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakat sonucu anket sonuçlarıyla örtüşmekle birlikte mülakata katılan esnaflar bu soruya esnaflar farklı yorumlar getirmiştir. Birçok esnaf gerekli olduğunu düşünseler de böyle bir sandığın ne samimi olacağını ne de adaletli bir şekilde dağılacığını düşünmediklerini belirtmiştir (% 48). Gerek görmeyen birkaç esnaf da mevcutta ödedikleri bir aidat olduğunu ve hali hazırda sağlanan kredilerinde yeterli olduğu düşünmektedir (% 12).

On birinci maddede ankete katılan esnafların % 72'sinin ihtiyaç duymaları halinde birbirlerinden borç aldıkları görülmektedir. % 14'lük bir kesimin ise bu fikre katılmadığı anlaşılmıştır. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,75'dir ve ortalama değer in sağında kalmaktadır. 5'ten sadece 1,25'lik düşük bir sapma söz konusudur. Geleneksel yapıdan % 25,07'lik bir farklılaşma vardır.

Mülakat sonucu anket sonuçlarıyla benzerlik taşımaktadır. Mülakatta katılan esnafların % 76'sı kendi aralarında borç alıp verdiklerini ifade etmiştir. Bir esnaf büyük meblağlar olmadığı sürece diye belirtirken bir diğer esnaf samimi ve güvendiğimiz arkadaşlarımız olması kaydıyla diye ifade etmiştir. Borç vermiyoruz diyen esnaflar (% 16) ise piyasa şartlarının kötü olmasından, verdikleri borçları geri almadıklarından dolayı borç vermediklerini ve almadıklarını söylemiştir.

Madde on ikide araştırma kapsamında ankete katılan esnafların yaklaşık % 72'sinin siftah yapmamış esnaf arkadaşına müşteri yönlendirdiği görülmektedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,71'dir. 5'ten 1,29 puanlık bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 25,73'lük bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakata katılanlardan sadece % 20'si yönlendireceğini belirtmiştir ve eskiden yaptığını ama şimdi aynı karşılığı bulamadığı için yapmadığını belirten bir esnaf bu % 20'ye dâhil edilmemiştir. Mula-

kata katılan esnafların çoğu anketin çoğunluğunun aksine bunun eski zaman âdeti olduğunu düşünmektedir. Ben bilirim müşteri yönlendiririm diyen bir esnaf başında geçen bir olayı şu şekilde anlatıyor; *“ben reklamcılık işi yapıyorum zamanında bu işi yapan arkadaşlarımızı toplayıp bir karar almıştık herkes bir baskı türüne yönelecek ve gelen müşterileri ona göre dağıtıp bölüşecektik. Ben bana gelen müşterileri ilgili arkadaşlara yönlendirdim gel zaman git zaman bana müşteri gelmemeye başladı, daha sonra fark ettim ki diğer arkadaşlar aynı davranışı sergilememişti.”*

Mülakat ile anket sonuçlarının birbirinden farklı çıkması bu sorunun işlemediğini göstermektedir. Bir kısım esnaf, siftah yapmamış arkadaşına müşteri yönlendirse bile daha sonra dışsal etkiler sonucu bu davranıştan vazgeçmiş olması buna neden olarak gösterilebilir.

“Mesleki sırlarımı paylaşırım” içerikli madde on üçte, ankete katılan esnafların yaklaşık % 57’sinin katıldığı görülmektedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 2,51’dir. 5’ten 2,49 puanlık bir sapma görülmektedir. Geleneksel yapıdan % 49,87’lik yüksek bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakatta da ankette olduğu gibi esnaflar mesleki sırlarını paylaşmama taraftarı oldukları görülmektedir (% 60).

Aşağıdaki grafik 3’te esnafların bireysel teşebbüs/liberal davranışlarını ölçmeye yönelik sorulmuş dört sorunun sonuçları verilmiştir.

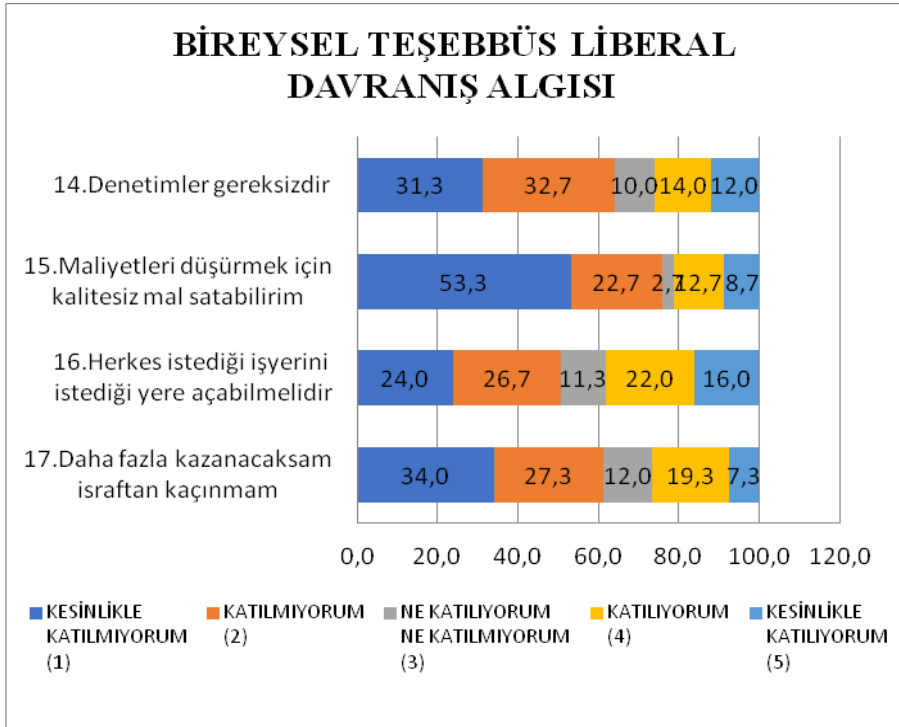
Araştırma kapsamında ankete katılan esnafların % 64’ü (96 kişi) denetimlerin gerekli olduğu kanaatindedir. Bu soruya verilen cevapların ortalama puan ortalaması 3,57’dir. 5’ten 1,43 puanlık bir sapma görülmektedir. Geleneksel yapıdan % 28,53’lük düşük değerli bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakata katılanların çoğu (% 72) doğru yapıldığı takdirde denetimlerin gerekli olduğu görüşündedir. Bu açıdan anket sonuçlarıyla aynı sonucu vermiştir.

Madde on beşte araştırma kapsamında ankete katılan esnafların % 76’sı maliyetleri düşürmek pahasına dahi olsa kalitesiz mal satmaya-

cakları kanaatindedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,99'dur. 5'ten sadece 1,01 puanlık bir sapma söz konusudur. Bu durum geleneksel yapıyı koruduğunu ve % 20,13'lük düşük bir farklılaşma olduğunu göstermektedir.

Grafik 3. Bireysel Teşebbüs / Liberal Davranış Algısı



Mülakatta da benzer sonuç çıkmış ve esnafların çoğu (% 80) kalitesiz mal satamayacaklarını belirtmişlerdir. Bir esnaf “müşteri ister yaptırın ister yaptırmayın kaliteden ödün vermem bunu yapan birçok arkadaşımın piyasadan silindiğine şahit oldum” ifadesine kullanmıştır. Kalitesiz mal satabilirim iki esnaf ise bu durumu talebin belirleyeceğini söylemiştir.

Madde on altıda ankete katılan esnafların % 50,7'si herkesin istediği yerde istediği işyerini açamaması gerektiğini düşünmekte, % 38'i ise bu fikre katılmaktadır. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,21'dir. 5'ten 1,79 puanlık bir sapma mevcuttur. Geleneksel yapıdan % 35,87'lik bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakata katılanların da büyük çoğunluğu (% 56) herkesin istediği yere işyeri açmaması gerektiğini ifade etmiştir. Bir esnaf iş yeri açılışları hakkındaki düşüncesini “*kesinlikle denetlenmesi gerekiyor bunun acısını ileride herkes çekecek*” şeklinde ifade etmiştir. Herkesin istediği işyerini istediği yere açabilmesi gerektiğini söyleyen bir esnafta sonuçta iyi olanın ayakta kalacağını bu konuda bir müdahalenin şart olmadığını belirtmiştir.

Mesleki hayata ilişkin bulguların son maddesinde esnafların % 61,3'ü daha fazla kazanmak için israf etmeyeceği kanaati görülmektedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,61'dir. 5'ten 1,39 puanlık bir sapma görülmektedir. Geleneksel yapıdan % 27,73'lük bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakata katılanların çoğu (% 72) anketle doğru orantılı olarak israf etmeyeceğini belirtmiştir. Bir esnaf da israfın daha fazla kazanmanın önünde engel olduğunu ifade etmiştir.

Araştırmanın ilk ana boyutunun (Mesleki Hayata İlişkin Bulgular) puan ortalaması 3,23'dür. 5'ten 1,77 puanlık yani % 35,4'lük bir farklılaşma söz konusudur. Bu bölüm için mevcut esnaf kültürünün geleneksel yapıyı ortalama düzeyde koruduğu söylenebilir.

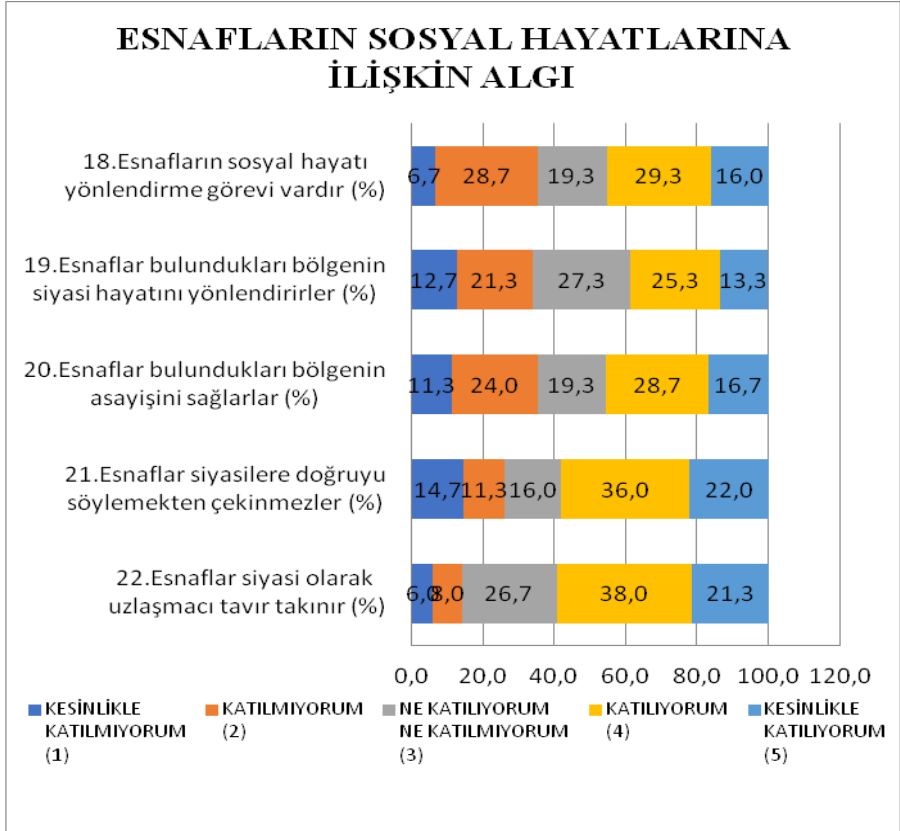
Sosyal Hayata İlişkin Değişim Bulguları

Bu bölüm çerçevesinde esnafların sosyal hayatlarına ilişkin algılarını ölmeye yönelik 5 soru yönlendirilmiştir. Bu soruya verilen cevapların sonuçları Grafik 4'te yer almaktadır.

“Esnafların sosyal hayatı yönlendirme görevi vardır” içerikli ikinci boyutun ilk ifadesinde, ankete katılan esnafların % 45,3'ünün katıldığı, % 35,3'lük kısmının ise katılmadığı görülmektedir. Bu soruya

verilen cevapların puan ortalaması 3,19'dur. 5'ten 1,81 puanlık bir sapma görülmektedir. Geleneksel yapıdan % 36,13'lük bir farklılaşma söz konusudur.

Grafik 4. Sosyal Hayata İlişkin Algı



Mülakat sonuçları da anket sonuçlarıyla örtüşmektedir. Mülakatta % 48'i yönlendirme görevlerinin olduğunu düşünürken diğer esnaf böyle bir görevlerinin olmadığını veya böyle bir etki yapamayacaklarını belirtmiştir. Bu soruya katılan bir esnaf “*yaptığımız işin doğal bir sonucu bu, toplumun yeme içme alışkanlığından giyim kuşamına ka-*

dar belirleyici rol oynuyoruz” ifadesini kullanırken diğer bir esnaf “çevremizle devamlı iletişim halindeyiz bu nedenle belirli bir noktaya kadar yönlendirme olduğunu düşünüyorum” demiştir. Bazı esnaflar ise herkesin bireysel terciği ve özel hayatı olduğu için topluma da etki edemeyecekleri görüşünü savunmuştur. Bu maddedeki cevapların oranları birbirine çok yakın olduğu için esnafların bu konu üzerinde belli bir eğilimleri olmadığı söylenebilir.

Madde on dokuzda ankete katılan esnafların % 38,6’sı kendilerini siyasi olarak yönlendirici bulurken, % 34’ü esnafların siyasi olarak yönlendirici olmadıklarını düşünmektedir. Bu sorudaki kararsızların oranı ise % 27,3’dür. Verilen cevapların puan ortalaması 3,05’dir. 5’ten 1,95 puanlık bir sapma görülmektedir. Geleneksel yapıdan % 38,93’lük bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakat sonucunda da ankette olduğu gibi eşit bir dağılım söz konusu olmuştur. Bir kısım esnaf birlikte hareket edilirse yönlendirileceğini düşünürken diğer kısım siyasilerle çıkar ilişkisi olmadıktan sonra iş yapılamayacağını belirtmiştir. Bir esnafta bu konuda şu ifadeyi kullanmıştır; *“Adapazarı’nda siyasiler ticaret yapıyor ve ticareti siyasiler yönlendiriyor, esnafların siyasiler üzerinde bir etkisi olacağını düşünmüyorum.”* Bu sorudaki oranların birbirine yakın dağılımı esnafların bu konu hakkında belirgin bir yönelimlerinin olmadığını göstermektedir.

Madde yirmide araştırma kapsamında ankete katılan esnafların % 45,4’ü buldukları bölgede esnafların asayışı sağladığını, % 35,3’ü esnafların asayışı sağlamadığını düşünmektedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,15’dir. 5’ten 1,85 puanlık bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 36,93’lük bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakata katılanların çoğunluğu, esnafların bulunduğu bölgenin asayişini sağladıkları yönünde cevap vermiştir (% 56). Bu soruya olumlu cevap veren bir esnaf devamlı dükkânlarında oldukları için yüzde yüz olmasa da belirli müdahalelerin söz konusu olacağını belirtmiştir. Aksini iddia eden esnaflardan biri ise *“şu an burada bir*

kavga çıksa kimse ayırmaz” demiştir.

Madde yirmi birde araştırma kapsamında ankete katılan esnafların % 58’i siyasilere doğruyu söylemekten çekinmediğini görülmüştür. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,39’dur. 5’ten 1,61 puanlık bir sapma görülmektedir. Geleneksel yapıdan % 32,13’lük bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakata katılanların cevapları anketin aksine esnafların siyasilere doğruyu söylemekten çekinecekleri kanaatindedir (% 52). Bir esnaf dükkânında farklı kanalları bile açmadığını tepki çektiğini belirtirken diğer bir esnaf menfaatlerine ters düşer düşüncesiyle çekineceklerini belirtmiştir. Bu soruda anketlerdeki cevaplar ile mülakattaki cevapların örtüşmediği görülmektedir. Bu sorunun işlemediği sonucu çıkmaktadır.

“Esnafın siyasi olarak uzlaşmacı tavır takınır” içerikli ikinci boyutun son ifadesinde, ankete katılan esnafların yaklaşık % 60’ının siyasi olarak uzlaşmacı oldukları görülmüştür. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,61’dir. 5’ten 1,39 puanlık bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 27,87’lik bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakat sonuçları anketle doğru orantı göstermektedir ve esnafların siyasi olarak uzlaşmacı tavır takındıkları görüşü hâkimdir (% 64). Ayrıca bazı esnaflar, işlerinin yürümesi için uzlaşmanın şart olduğunu da belirtmiştir. Buradaki uzlaşma konusundaki motivasyonun ortak bir birlik sağlamaktan çok işlerin yürümesine engel teşkil etmesi olduğu çıkarılabilir.

Esnafların sosyal hayatlarına ilişkin algılarına yönelik beş soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,28’dir. 5’ten 1,72’lik bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 34,40’lık bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

Bireysel Hayata İlişkin Değişim Bulguları

Bu bölüm çerçevesinde sorulan ahilik kuralları esnafların olgun kişilik / kâmil insan ve ahilik adap kurallarına uyum derecelerini ölçme-

yi amaçlamıştır. Olgun kişilik / kâmil insan derecesini gözlemleyebilmek adına esnaflara 9 soru yöneltilmiştir. Ahilik adap kurallarına uyum derecesini gözlemleyebilmek adına Burgazi Fütüvvet name-sinde yer alan 124 adap kuralı 24 maddede sınıflandırılmış hali ile esnaflara yöneltilmiştir.

Aşağıdaki grafik 5’te olgun kişilik / kâmil insan düzeyi için esnaflara yöneltilen soruların sonuçları yer almaktadır.

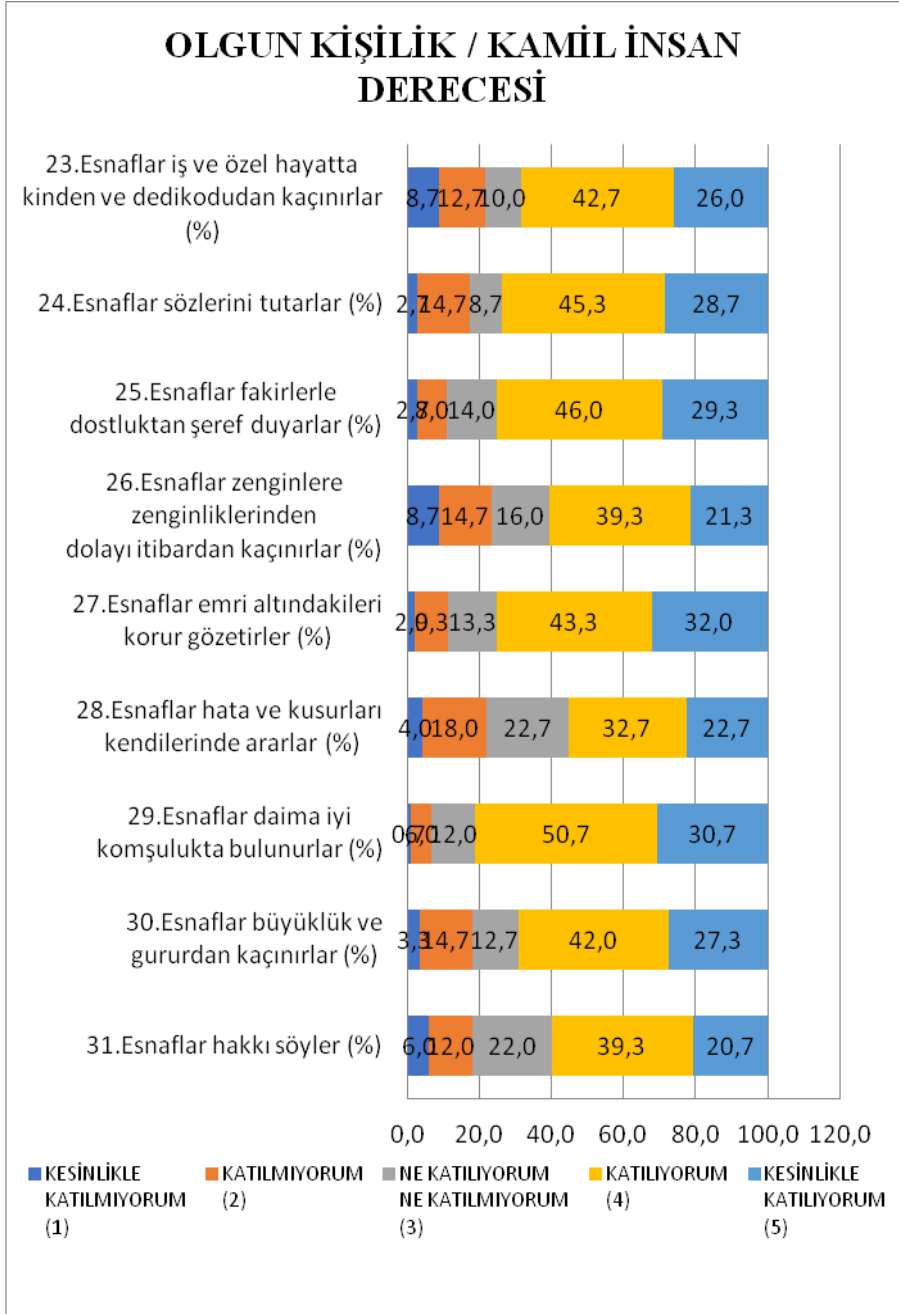
“Eснаflar iş ve özel hayatta kinden ve dedikodudan kaçınırlar” içerikli üçüncü boyutun ilk ifadesinde, ankete katılan esnafların % 68,7’sinin kin ve dedikodudan uzak durduğu görülmektedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,65’dir. 5’ten 1,35 puanlık bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 27,07’lik bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakat sonucuna göre de esnaflar iş ve özel hayatta kinden ve dedikodudan kaçınacağı ortaya çıkmıştır (% 72). Ancak birkaç esnaf bunun işlerine dokunacağı için kaçınıldığını da belirtmiştir. Bir esnaf “*herkes sana konuşur ama sen konuştuğun mu kıyamet kopar*” ifadesini kullanmıştır.

Madde yirmi dörtte yer alan “esnaflar sözlerini tutar” ifadesine yönelik cevaplarda esnafların % 74’ünün sözlerine sadık olduğu görülmüştür. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,83’dür. 5’ten 1,17 puanlık bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 23,47’lik düşük bir farklılaşma söz konusudur.

Esnafların sözlerini tuttuğu düşüncesi mülakat sonucuna da yansımıştır (% 68) . Esnaflar eğer sözlerini tutmazlarsa esnaflık yapamayacaklarını belirtmiş zaman zaman özellikle maddi durumlardan dolayı aksamalar olsa da genelde sözlerini tuttuklarını ifade etmiştir.

Yirmi beşinci maddede araştırma kapsamında ankete katılan esnafların % 75,3’ünün fakirlerle dost olmaktan şeref duydukları görülmüştür. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,91’dir. 5’ten 1,09 puanlık bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 21,73’lük düşük bir farklılaşma söz konusudur.

Grafik 5. Olgun Kişilik / Kamil İnsan Derecesi

Mülakatta esnafların % 80'i bu soruya olumlu cevap vermiş ve böyle bir ayırım gözetilmediğini savunmuştur. Bir esnaf *“kiminin parası kiminin duası”* diyerek bu soruyu cevaplamıştır.

Madde yirmi altıda ankete katılan esnafların % 60,6'sının zenginlere sadece zengin oldukları için itibar etmediklerini görülmüştür. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,50'dir. 5'ten 1,50 puanlık bir sapma görülmektedir. Geleneksel yapıdan % 30'luk bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakat sonuçlarında da esnafların % 60'ı zenginlere sadece zengin oldukları için itibar etmediklerini belirtmiştir. Ters görüşü savunan bir esnaf ucunda bol bahşiş olduğu için kaçınmayacağını söylemiştir Bir esnafta başından geçeni şu şekilde anlatmıştır; *“benim iki arabam var düşük marka bir araçla sanayiye gittiğimde farklı yüksek bir marka arabayla sanayiye gittiğimde farklı karşılandığımı biliyorum. O pahalı arabayla sanayiye gittiğimde kapılarda karşılanmıştım.”*

Madde yirmi yedide ankete katılan esnafların % 75'i emri altında bulunan çalışanlarını koruyup gözettikleri görülmüştür. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,94'tür. 5'ten 1,06 puanlık bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 21,20'lik düşük bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakata katılan esnafların büyük çoğunluğu (% 72) ankette olduğu gibi emri altındakileri koruyacağını belirtmiştir. Aksi düşüncede olan biri ise *“dışarıya karşı belki ama kendilerine gelince işçiden çalma ve ezmeye kalktıklarını düşünüyorum”* ifadelerini kullanmıştır.

Yirmi sekizinci maddede araştırma kapsamında ankete katılan esnafların %56,4'ü hata ve kusurları kendilerinde aradıkları görülmektedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,52'dir. 5'ten 1,48 puanlık bir sapma görülmektedir. Geleneksel yapıdan % 29,60'lık bir farklılaşma söz konusudur. Anket ve mülakat sonuçları örtüşmektedir ve mülakata katılan esnafların büyük çoğunluğu (% 64) hata ve kusuru kendilerinde aradığını belirtmiştir. Başarı için bunun şart olduğunu ifade eden esnaflar olmuştur.

Yirmi dokuzuncu maddede araştırma kapsamında ankete katılan esnafların % 81,4'ünün iyi komşulukta buldukları görülmüştür. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 4,05'dir. 5'ten 0,95 puanlık bir sapma görülmektedir. Geleneksel yapıdan % 19,07'lik çok düşük bir farklılaşma söz konusudur.

Ankette olduğu gibi mülakatta da esnafların iyi komşulukta buldukları düşüncesi ağırlıklıdır (% 76). Bu konuda tersi düşünceye sahip olan iki kişi bu iyiliğin samimi olmadığını mecburiyetten olduğunu düşünmektedir.

Madde otuzda ankete katılan esnafların % 69,3'ünün büyük görünme ve gururdan kaçındıkları görülmektedir. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,75'dir. 5'ten 1,25 puanlık bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 24,93'lük bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakata katılanların büyük çoğunluğu esnafların büyüklük ve gururdan kaçınacağını belirtmiştir ve aksi takdirde esnaflık yapamayacaklarını ifade etmiştir (% 72).

“Esnaf hakkı söyler” içerikli üçüncü boyutun son ifadesinde, araştırma kapsamında ankete katılan esnafların % 60'ı daima hakkı söyledikleri, % 22'lik bir kısmın ise bu konuda kararsız kaldığı görülmüştür. Bu soruya verilen cevapların puan ortalaması 3,57'dir. 5'ten 1,43 puanlık bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 28,67'lik bir farklılaşma söz konusudur.

Mülakata katılanlardan çoğunluğu esnafların hakkı söylediğini düşünmektedir (% 68). Bir esnaf ben söylüyorum ama birçoğunun söylemediğine şahit oluyorum ifadelerini kullanmıştır. Başka bir esnaf ise esnafların hakkı söylemediklerini ortaya bulmaya çalıştıklarını belirtmiştir.

Yapılan araştırmada Ahilik adap kuralları 24 maddede toplanmıştır bunlara ilişkin sonuçlar şu şekildedir:

Esnafların;

- % 68,7'sinin sofrada adabına,
- % 66'sinin su içme adabına,

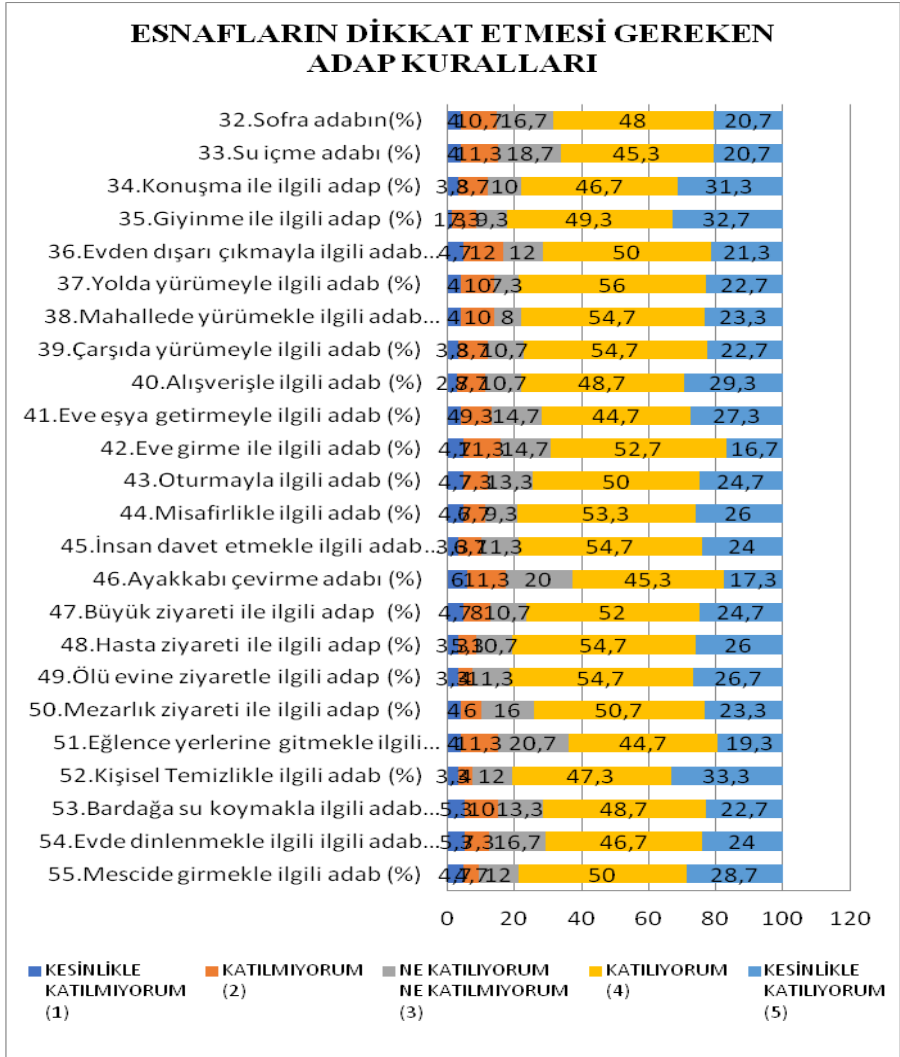
- % 78'inin konuşmayla ilgili adaba,
- % 78'inin giyinmeyle ilgili adaba,
- % 71,3'nün evden dışarı çıkmayla ilgili adaba,
- % 78,7'sinin yolda yürümeyle ilgili adaba,
- % 78'inin mahallede yürümeyle ilgili adaba,
- % 77,4'ünün çarşıda yürümeyle ilgili adaba,
- % 78'inin alışveriş adabına,
- % 72'sinin eve eşya getirme ile ilgili adaba,
- % 69,4'ünün eve girme ile ilgili adaba,
- % 74,7'sinin oturmayla ilgili adaba,
- % 79,3'ünün misafirlikle ilgili adaba,
- % 78,7'sinin insan davet etmekle ilgili adaba,
- % 62,6'sının ayakkabı çevirmekle ilgili adaba,
- % 76,7'sinin büyükleri ziyareti etmekle ilgili adaba,
- % 80,7'sinin hasta ziyaretiyle ilgili adaba,
- % 81,4'ünün ölü evine ziyaret ilgili adaba,
- % 74'ünün mezarlık ziyaretiyle ilgili adaba,
- % 64'ünün eğlence yerlerine gitmekle,
- % 80,6'sının kişisel temizlikle ilgili adaba,
- % 71,4'ünün bardağa su koymakla ilgili adaba,
- % 70,7'sinin evde dinlenmekle ilgili adaba,
- % 78,7'sinin mescide girmekle ilgili

adaba dikkat ettiği görülmektedir.

Ahilik adap kurallarına yakınlık derecesi yukarıdaki ilgili 24 adap kuralının puan ortalaması alınarak bulunmuştur. Buna göre Esnafların Ahilik Adap Kurallarına Yakınlık Derecesinde 5 üzerinden 3,83'lük bir ortalama ile yaklaşık 1,17'lik yani % 23,4'lük bir farklılaşma söz konusudur. Adap kuralları arasında % 28,67'lik farkla geleneksel yapıdan en uzak duran kural ayakkabı çevirme ile ilgili adap kuralıdır. Onu %26,93'lük farkla eve girmekle ilgili adap kuralı takip eder. Adap kuralları arasında geleneksel yapıdan en az farkı olan kural % 19,33'lük farkla kişisel temizlikle ilgili adap kuralıdır. Onu %19,07'lik

farkla giyinmeyle ilgili adap kuralı takip eder. Ayrıca Ahilik Adap Kurallarına Yakınlık derecesi araştırmanın genelinde de en az farklılığın olduğu boyuttur. Esnaf bu adap kurallarını meslekleri için bir zorunluluk ve itibarlı bir duruş için gereklilik olarak görmektedir.

Grafik 6. Ahilik Adap Kuralları



Esnafların bireysel hayatlarına ilişkin değişime yönelik sorulara verilen cevapların puan ortalaması 3,79'dur. 5'ten 1,21'lik bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 24,20'lik düşük bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

5. Sonuç

Araştırma kapsamında üç temel sınıflandırma altında elli beş alt temada sonuçlara ulaşılmıştır. Bunlar; Mesleki hayatta meydana gelen değişimler (7 soru + 6 soru + 4 soru), sosyal hayatta meydana gelen değişimler (5 soru) ve bireysel hayatta meydana gelen değişimlerdir (9 soru + 24 adap kuralları sorusu olmak üzere toplam 55 soru).

Araştırmada her alt tema için nicel ve nitel bulgular yer almaktadır. Nicel yönlü bulguların tespitinde 5'li likert tipi (1'den 5'e kadar) cevaplarda eğilimi belirleyebilmek için her ifadeye verilen yanıtların ortalamaları hesaplanarak o konu hakkında ortaya çıkan genel düşüncenin ne yönde olduğu sayısal olarak ifade edilmiştir. Hesaplamalarda eğer ortalamalar (1)'e yakın çıkarsa geleneksel davranışın bozulduğu kabul edilmiştir. Ortalamalar (5)'e yaklaştıkça geleneksel esnaf davranış / kültürleriyle mevcut yapı arasında hala kuvvetli bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Nitel bulgulara örneklem içindeki esnaflarla yapılan birebir görüşmeler sayesinde ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular içerik analizine tabi tutularak hem ilgili soru kapsamındaki verilerin sınıflandırılması hem de diğer soruların kapsamına girebilecek cevapların sınıflandırılması yapılmıştır. Mülakat bulguları, nicel araştırma bulgularını destekleyecek veya yanlışlayacak düzeyde içerik analizine tabi tutulmuştur.

Detayları metin içindeki bulgular kısmında verilen araştırma sonuçları şu şekildedir:

Mesleki hayatta meydana gelen değişimler kapsamında yapılan nicel araştırma sonuçlarına göre (17 soru) cevapların puan ortalaması 3,23'dür. 5'ten 1,77 puanlık (% 35,4'lük) bir farklılaşma söz konusudur. Sapma oranı göz önüne alındığında bu bölüm için mevcut esnaf

kültürünün geleneksel yapıyı ortalama düzeyde koruduğu söylenebilir. Bu alanda gerçekleştirilen nitel yönlü araştırmanın 14 soruda sonuçları desteklediği görülürken 3 soruda sonuçları desteklemediği tespit edilmiştir. Mülakata katılan esnaflar meslek seçimi, işyeri açılışı, iş ahlakı geliştirme ve çalışan bulma konusunda meslek örgütlerinin yeterli olmadığını düşünmektedir. İlgili 4 soruda esnaf örgütünün geleneksel yapısında belirgin bir farklılaşma olduğu hem anket sonuçlarında hem de mülakat sonuçlarında görülmektedir. Ancak ilgili maddelerde iyileştirmelerin bazı yasal alt zeminin oluşturulması ile (işyeri açmadan odaya kayıt zorunluluğu gibi) mümkün olduğu düşünülmektedir. Esnafların yarısından çoğu mesleki eğitim konusunda örgütü etkin görseleler de “varsa bile bilgim yok” diyen esnaflar göz önünde bulundurulduğunda esnaf odalarının bu konuda esnaflara daha fazla ulaşması gerektiği anlaşılmaktadır. “Ustalık ve mesleğe girişler merasim/törenle verilmelidir” ifadesinde nitel sonuçlar ile nicel sonuçlar farklılaşmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta esnaflığa çiraklık-kalfalık-ustalık süreçleri ile ulaşıp ulaşılmadığıdır. Bu süreçlerden geçen esnaflar konuyu önemsemelerine rağmen mutlak görmemekte, ağırlıklı olarak böyle bir seremoninin “gönül alma” olacağını düşünmektedir. Mesleki örgüte güven konusunda esnafların belirgin bir eğilimleri olmadığı görülmektedir. Mülakattan çıkan sonuçlara göre odalara karşı güvensizliğin iletişim eksikliğinden kaynaklı olduğu anlaşılmaktadır. Esnafların kendi aralarındaki dayanışmayı anlamak adına yöneltilen “İş ahlakımı geliştirmemde esnaf arkadaşlarımın baskısını hissedirim”, “çalışanlarımı esnaf arkadaşlarımın tavsiyesi üzerine bulurum” ve “esnaflar gerektiğinde birbirine borç verirler” ifadeleri için mülakatta verilen cevapların anketlerle örtüştüğü görülmektedir. Esnaflar mülakatlarda da dayanışma sandıklarını gerekli bulmalarına rağmen çoğunluğu böyle bir sandığın ne samimi ne de güvenilir olacağını ifade etmiştir (Finansal güvenilirlik hemen her yerde bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır). Birçok esnaf anketlerde olduğu gibi mesleki sırlarını paylaşmama taraftarı olduğu görülmektedir. Bu konuda esnaflar

arası rekabetin varlığı hem mülakat hem de anket sonuçlarına yansımıştır. “Siftah yapmamış esnaf arkadaşşıma müşteri yönlendiririm” ifadesi için verilen cevaplar anketlerle çelişmektedir. Mülakata katılan esnafların çoğunluğu bunun eski zaman âdeti olduğu günümüzde örneklerine çok rastlanmayacağı düşünmektedir. Bu bölümde çerçevesinde esnaflara yöneltilen son dört soru onların liberal davranış eğilimlerini ile ilgilidir. Esnafların çoğu denetimlerin doğru yapıldığı takdirde gerekli olduğunu, maliyetleri düşürmek adına bile mal satmayacaklarını, herkes istediği yere işyeri açmaması gerektiğini ve daha fazla kazanmak için israf yapmayacaklarını belirtmişlerdir. Bu sorular anketlerle aynı sonucu verdiği ve esnafların mesleki hayatları içinde geleneksel yapıdan en az farklılaşan yapının da bu olduğu görülmektedir.

Esnafların sosyal hayatlarına ilişkin algılarına yönelik nicel yönlü araştırmanın sonuçlarına göre (5 soru) verilen cevapların puan ortalaması 3,28’dir. 5’ten 1,72’lik bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 34,4’lük bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu bölüm için de mevcut esnaf kültürünün geleneksel yapıyı ortalama düzeyde koruduğu söylenebilir. Nitel yönlü araştırmanın nicel sonuçlarını 4 soruda desteklediği 1 soruda desteklemediği görülmüştür. Mülakata katılan esnafların çoğunluğu yaptıkları işin doğal bir sonucu olarak sosyal hayatı etkilediğini düşünmektedir. Ayrıca esnaflar devamlı dükkânlarında oldukları için buldukları bölgenin asayişini de belirli noktalara kadar sağladıklarını düşünmektedir. Esnaflar mülakatlara verdikleri cevaplarda siyasi olarak uzlaşmacı tavır takındıklarını ve bunun işlerinin yürümesi için bir zorunluluk olduğunu belirtmişlerdir. Motivasyonları ne olursa olsun ilgili sorularda esnafların geleneksel yapıyı korudukları düşünülmektedir. Esnafların buldukları bölgenin siyasi hayatını yönlendirdikleri hususunda belirgin bir eğilimleri olmadığı anket sonuçlarında olduğu gibi mülakat sonuçlarına da yansımıştır. Siyasi hayatı yönlendirebileceğini düşünen esnaflar bunun birlikte hareket edilmesiyle mümkün olacağını belirtmiştir. Böyle bir durumda birlikte hareket edilse bile siyasileri etkileyemeyeceklerini belirten esnaflar si-

yasette çıkar ilişkisinin söz konusu olduğunu düşünmektedir. Esnafların siyasi hayatı etkileme kapasitesinin sadece güçlü esnafa rant sağlayacağı bu nedenle diğer esnafların ve toplumun bu konuda bir çıkarının olmayacağı görüşü de mülakatlardan çıkarılan sonuçlar arasındadır. Mevcut siyasetlerle ilişkilerinin tespiti için yapılan görüşmede ekseriyetin kendi ticari çıkarlarını muhafaza etmek için ilişkilerin yakın tutulduğu görülmektedir. Mülakata katılan esnaflar kendi ticaretlerine faydalı olduğu sürece siyasetlerin icraatlarını eleştirmeden imtina ettiklerini ifade etmişlerdir. Bu durum bireysel çıkar ilişkilerinin toplumda önceliklendiğine ve geleneksel yapıdan farklılaşmışlığına yönelik önemli işaretlerden biri olarak kabul edilebilir.

Esnafların bireysel hayatlarına ilişkin değişime yönelik sorulara verilen cevapların puan ortalaması 3,79'dur. 5'ten 1,21'lik bir sapma vardır. Geleneksel yapıdan % 24,2'lik düşük bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu alan geleneksel yapının en fazla korunduğu alan olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak esnaflarla yapılan görüşmeler sonucunda, bireysel eleştirinin objektif olmadığına yönelik bulgulara ulaşılmıştır. Aynı sorular diğer bir esnaf arkadaşı için sorulduğunda cevaplar hızla farklılaşmakta ve geleneksel yapıdan fazlasıyla uzaklaşmışlığı anlaşılmaktadır (Birçok esnaf kendisinin bozulmadığını fakat diğer esnaf arkadaşlarının önemli ölçüde geleneksel kurallardan saptığını düşünmektedir). Mülakata katılan esnafların çoğunluğu kinden ve dedikodudan uzak durduğunu ve bu davranışların ticari hayatlarına zarar vereceğini düşünmektedir. "Esnaflar sözlerini tutar" ifadesine olumlu cevap veren esnaflar devamında "tutmayanlar uzun süreli esnaflık yapamaz" diye eklemiştir. Ayrıca mülakata katılan esnafların çoğunluğu zengin fakir ayrımı yapmadığını fakirlerle dostluktan şeref duyduğunu ve zenginlere zenginliklerinden dolayı itibardan kaçındıklarını belirtmiştir. Esnaflarda hata ve kusurları kendilerinde aradığı, büyüklük ve gururdan kaçındıkları, daima iyi komşulukta buldukları düşüncesi ağırlıklıdır. Esnafların emri altındakileri koruduğu düşüncesi yaygın olmasına rağmen bu soruya olumsuz ce-

vap verenler esnafların çalışanlarını dışarıya karşı korusalar bile kendi içlerinde çalışanı ezerek eğitime gibi bir eğilimde olduklarını ifade etmeleri bu sorunun birde karşı muhatabı olan çalışanlara sorulması gerektiği sonucu çıkmaktadır. Esnafların hakkı söyleyip söylemediği konusunda olumlu cevaplar ağırlıklı olmasına rağmen birkaç esnafın ben söylüyorum ama birçoklarının söylemediğine şahit oluyorum ifadesini kullanması, anketteki kararsızların çokluğu (% 22,0) bu sorunun tam olarak işlemediğini göstermektedir. Araştırmanın son alanı ahilik adap kuralları (24 madde) araştırmanın geleneksel yapıdan en az farklılaşan alanı olarak karşılaşılmaktadır. Esnafların büyük çoğunluğu bu kurala uyduğunu ve bu kuralların ticari hayatları içinde önem arz ettiğini vurgulamıştır. Ancak bu konuda yapılan araştırmanın derinlemesine yeniden yapılmasına ihtiyaç vardır. Esnaflar, kendilerinin edep kurallarına uyduğunu düşünmekle birlikte daha sonraki bir araştırmada tüketicilere sorularak sadece bu boyutta yeni bir araştırmanın yapılması planlanmaktadır.

Araştırma kapsamında yapılandırılan tüm bileşenler çerçevesinde nicel araştırma bulgularına yönelik puanlar hesaplandığında, puan ortalamasının 3,43 olduğu görülmektedir. Bu puan 5'ten 1,57 kadar farklılaşmıştır (%3 1,4). Farklılaşma oranı göz önüne alındığında genel olarak mevcut esnaf kültürünün geleneksel yapıyı ortalama düzeyde koruduğu söylenebilir.

Change in Artisan Culture:

A Research on Sakarya Artisans

Abstract: The aim of this study is to determine the change in today's artisan culture within the framework of traditional Akhis (artisan community in Anatolia) based artisan culture. The study is important in terms of showing the effect of the processes of modernization, post modernization and globalization on traditional culture of artisan. The dynamics of cultural change are limited

to the professional, social and individual lives of artisan under the rules of Akhism. Qualitative and quantitative methods were used mixed in the research. In the process of data collection for the quantitative part of the study, the rules related to Akhism have been classified, the original questionnaire was developed and applied to 150 artisans. In the process of data collection for the qualitative part designed to support the survey results and to deepen the research, structured interview questions were developed by using the same questions and interviews were conducted with 25 randomly selected artisans from the quantitative research sample. Results of the research carried out with both methods were evaluated together. As a result of the study, it is determined that there is a moderate level of differentiation from traditional structure in professional (35.4%) and social lives (34.40%) of Sakarya Artisans, while there is a low level differentiation from traditional structure in individual lives (24.24%). Within the framework of all dimensions, with the mean score of 3.43, 1.57 points (31.4%) deviation from the traditional structure (from 5) was determined. According to this result, it can be said that the existing trade's culture maintains the traditional structure at an average level.

Keywords: Culture, Akhism, Artisan, Modernization

Kaynakça

- Bayram, M.** (2014), "Ahilik", **Ahilik Ansiklopedisi**, Ankara: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı.
- Betan, A. R.** (2014), **Post Modernizmin Yeni Toplumsal Hareketler Bağlamında Ulus-Devlet Sürecine Etkisi** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yöntemi Anabilim Dalı.
- Bilgili, M. Y.** (2017), "Modernizm ve Postmodernizm Ekseninde İnsan - Çevre İlişkileri", **Sobider**, 4 (10): 504-519.
- Ceylan, K.** (2013), **Ahilik: Türk İslam Medeniyetinde Dünyevi ve Uh-**

- revi Sistem**, Ankara: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kültür Yayınları.
- Çağatay, N.** (1974), **Bir Türk Kurumu Olan Ahilik**, Ankara: Ankara Üniversitesi Basım Evi.
- Çalış, Ş.** (2013), “Endüstri İlişkilerinde Yeni Gelişmeler”, **Endüstri İlişkileri**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, *içinde*.
- Eisenstadt, S. N.** (2007), **Modernleşme: Başkaldırı ve Değişim**, Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Ekinci, Y.** (2012), **Ahilik**, Ankara: Sistem Ofset Yayıncılık.
- Erdemir, E.** (2000), **Postmodern Yaklaşımın Yönetim ve Örgüt Yapılarına Etkileri: Modernden Postmoderne Dönüşüm Tartışmalarının Yönetim Teorisine Katkıları** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir: Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, A.** (2012), “Fütüvvet Geleneği ve Ahiliğin Gerekli Çerçevesinde İdeal İnsan Tipi”, **Ahiliğe Genç Bakışlar Makale Yarışması ve Sempozyumu**, Kırşehir: Ahi Evran Üniversitesi.
- Gölpınarlı, A.** (2011), **İslam ve Türk İllerinde Fütüvvet Teşkilatı**, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Akademik Yayınları.
- Karagül, M.** (2018), “Türk İslam Medeniyetinde Ahiliğin İktisadi Hayat ve Devletin Oluşumundaki Rolü”, **Tasam**, (263-288), http://www.tasam.org/tr-TR/Icerik/51265/turk_islam_medeniyetinde_ahiligin_iktisadi_hayat_ve_devletin_olusumundaki_rolu, 25.06.2018.
- Malinowski, B.** (1990), **İnsan ve Kültür**, İstanbul: V Yayınları.
- Malkoç, E.** (2016), **Ahilik Sistemi Örgütlenme Yapısının Günümüz Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu ile Karşılaştırılması** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karabük: Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Özlem, D.** (2012), **Kültür Bilimleri ve Kültür Felsefesi**, İstanbul: Notos.
- Smith, P.** (2007), **Kültürel Kuram**, İstanbul: Babil Yayınları.
- Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu -TESK** (2018), **507 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu**, <http://www.tesk.org.tr/tr/5362/507.php>, 04.08.2018.
- 6102 No’lu, Türk Ticaret Kanunu, **T.C. Resmi Gazete**, 27846, 14.02.2011.
- 5362 No’lu, Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu, **T.C. Resmi Gazete**, 25852, 21.06.2005.