

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ

**İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER
FAKÜLTESİ
DERGİSİ**

*JOURNAL of ECONOMICS and
ADMINISTRATIVE SCIENCES*

CİLT:VI
VOLUME:VI

SAYI:2
NUMBER:2

YIL: ARALIK-2004
YEAR:DECEMBER-2004

**AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**

*AFYON KOCATEPE UNIVERSITY
JOURNAL of ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES*

SAHİBİ/PUBLISHER

PROF. DR. HALİM SÖZBİLİR

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRÜ

EDİTÖR/EDITOR

PROF. DR. H. HÜSEYİN BAYRAKLI

YAYIN KURULU/EDITORIAL BOARD

PROF. DR. H. HÜSEYİN BAYRAKLI (BAŞKAN)

PROF. DR. M. KEMALETTİN ÇONKAR (ÜYE)

DOÇ. DR. İSMAİL AYDOĞUŞ (ÜYE)

DÜZENLEME/DESIGN

MÜH. ÖZLEM K. GENELİOĞLU

HABERLEŞME VE KOORDİNASYON/

COMMUNICATION AND COORDINATION

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ

AHMET NECDET SEZER KAMPÜSÜ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ

AFYON

Tel: 0272 - 228 12 92 / 201 (A.K.Ünv. Afyon İ.İ.B.Fak.)

0276 - 224 46 95 / 101 (A.K.Ünv. Uşak İ.İ.B.Fak.)

Fax: 0272 - 228 11 48

AKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, hakemli akademik bir dergi olup Afyon ve Uşak İİBF tarafından çıkarılmaktadır.

ÖN SÖZ

Coğrafi sınırların öneminin azaldığı, rekabetin her alana damgasını vurduğu günümüzün küreselleşmiş dünyasında üniversitelerimiz eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve toplum hizmetleri gibi üç temel ve önemli işlevi yerine getirmektedir, üniversitelerimiz ülkemiz eğitim ve ekonomisinin itici gücü, uluslararası rekabet gücümüzü belirleyen başlıca unsurlardan biri ve insanlığın ulaştığı bilgi toplumu aşamasında bilgi ekonomisinin beyni niteliğine bürünmüş birer bilgi merkezidir.

Bilimin gelişmesi üniversitelerin hazırlayacağı yayınlarla mümkündür. Bazı ülkelerde üniversiteler eğitim ve araştırma faaliyetlerinin yanı sıra yayınlarına göre de değerlendirilerek sıralanmakta ve bu sıralamalar periyodik olarak kamuoyuna duyurulmaktadır. Ülkemizde de fen ve sağlık bilimleri ile sosyal bilim alanlarındaki bilimsel yayın sayımız her geçen yıl artmaktadır. Fevkalade ümit verici olan bu artış sayesinde Türkiye'nin dünya ülkeleri arasındaki sırası yükselmiştir.

Çağdaş uygarlık düzeyini aşmak için kuruluşundan bu yana Atatürk ilkelerinden hiç ödün vermeyen Afyon Kocatepe Üniversitesi, yayın faaliyetlerini özendirip özellikle ders kitaplarının üniversitemizdeki öğretim elemanları tarafından yazılmasını da teşvik etmektedir. Bu doğrultuda çok sayıda bilimsel çalışma ve ders kitabı üniversite yayını olarak bilim dünyasına kazandırılmıştır.

Üniversitemiz yayınlarının bilim dünyasına, akademisyenlere, öğrencilere ve ilgilenenlere katkı sağlaması ümidi ile...

Prof. Dr. Halim SÖZBİLİR

Rektör

Bu Sayının Hakem Listesi

- Prof.Dr.Rıza AŞIKOĞLU.....Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof.Dr.Ata ATABEYSelçuk Üniversitesi
Prof.Dr.Sabri BEKTÖRE..... Anadolu Üniversitesi
Prof.Dr.Erol EREN İstanbul Ticaret Üniversitesi
Prof.Dr.Bilal ERYILMAZ.....Sakarya Üniversitesi
Prof:Dr.Nurullah GENÇ..... Kocaeli Üniversitesi
Prof.Dr.Ramazan GEYLAN..... Anadolu Üniversitesi
Prof.Dr.Ergül HAN Anadolu Üniversitesi
Prof.Dr.Hilmi KIRLIOĞLU.....Sakarya Üniversitesi
Prof.Dr.Osman PEHLİVAN.....Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof.Dr.Osman OKKA.....Selçuk Üniversitesi
Prof.Dr.Mustafa ÖZER..... Anadolu Üniversitesi
Prof.Dr.Şerafettin SEVİMDumlupınar Üniversitesi
Prof.Dr.Doğan ŞENYÜZ..... Uludağ Üniversitesi
Prof.Dr.Salih ŞİMŞEK.....Sakarya Üniversitesi
Prof.Dr.Metin TAŞ Uludağ Üniversitesi
Prof.Dr.Mehmet TOSUNER.....Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof.Dr.Ahmet ULUSOYKaradeniz Teknik Üniversitesi
Prof.Dr.Engin YILDIRIMSakarya Üniversitesi
Prof.Dr.Kemal YILDIRIM..... Anadolu Üniversitesi
Prof.Dr.Gültekin YILDIZ.....Sakarya Üniversitesi

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
JOURNAL of ECONOMICS and ADMINISTRATIVE SCIENCES

Cilt:VI

Aralık 2004

Sayı:2

İÇİNDEKİLER

İŞLETME

Yrd.Doç.Dr.Ramazan ARSLAN Yrd.Doç.Dr.Mustafa HOTAMIŞLI	Kurumsal Çevrenin İşletmelerin Yapı ve Uygulamaları Üzerinde Oluşturduğu Etki ve Sonuçlar	1
Yrd.Doç.Dr.Çetin BEKTAŞ Yrd.Doç.Dr.A.Şahin GÖRMÜŞ Öğr.Gör.Dr.Ali SOYLU	Hizmet İşletmelerinde Kalite Odaklı İnsan Kaynakları Yönetim Sistemi Unsurları	21
Yrd.Doç.Dr.İsmail CAN Dr.İsrafil ZOR	İMKB'de İşlem Gören Çimento ve Tekstil Firmalarının Çalışma Sermayesi Yapılarının Karşılaştırmalı Analizi	35
Yrd.Doç.Dr.Mehmet ERKAN Yrd.Doç.Dr.İsmail CAN Hüseyin EKER	2001 Finansal Krizinin İşletmelerin Çalışma Sermayeleri Üzerindeki Etkileri (Afyonkarahisar'daki Mermer ve Gıda İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama)	51
Yrd.Doç.Dr.Hatice ÖZUTKU Öğr.Grv.Esin CEVRİOĞLU	Yöneticilerin Sosyal Sorumluluğa Yönelik Tutumları: Afyon İlinde Faaliyet Gösteren Özel ve Kamu Banka Şubelerinde Bir Karşılaştırma	71

Öğr.Grv.İsmail ATABAY	İhracatçı İşletmeleri İhracatçı Olmayan İşletmelerden Ayıran Özellikler ve Zeytinyağı Sektöründe Bir Araştırma	87
Atilla KARAHAN Mustafa KÜÇÜKILHAN Öğr.Grv.Süleyman KARATAŞ	Sağlık Hizmetlerinde Kalite Artışının Müşteri Memnuniyeti Üzerine Etkisi	115

İKTİSAT

Yrd.Doç.Dr.Salih BARIŞIK Yrd.Doç.Dr.Hakan ÇETİNTAŞ	Beyin Göçü ve Beyin Göçünün Oluşumunda Yüksek Öğrenim, Ar-Ge Faaliyetleri, Çokuluslu Şirketlerin Rolü	139
Arş.Grv.Dr.Fatih ÇELEBİOĞLU	Romer Modeli Kapsamında Bilişim Teknolojileri ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Bilişim Teknolojileri İndeksi Vasıtasıyla İncelenmesi: OECD Ülkelerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz	165

MALİYE

Yrd.Doç.Dr.Fatih SAVAŞAN Yrd.Doç.Dr.Hakkı ODABAŞ	Serbest Muhasebeci, Mali Müşavir ve Vergi Denetim Elemanlarının Bakış Açısına Göre; Vergi Kayıp ve Kaçaklarını Önleme Yolları (Ampririk Bir Çalışma)	187
Öğr.Gör.Dr.Fatih SARIOĞLU	Servet Vergilemesinde Konu – Tarife – Etkinlik İlişkisi	213

KAMU YÖNETİMİ

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ Öğr.Grv.Dr. Aydın YILMAZER	Belediye Hizmetlerinde Dış Kaynaklardan Yararlanma (Büyükşehir ve Alt Kademe Belediyeleri Örneği)	231
---	---	------------

KURUMSAL ÇEVRENİN İŞLETMELERİN YAPI VE UYGULAMALARI ÜZERİNDE OLUŞTURDUĞU ETKİ VE SONUÇLAR

Yrd.Doç.Dr.Ramazan ARSLAN *
Yrd.Doç.Dr.Mustafa HOTAMIŞLI **

ÖZET

Kurumsal yaklaşım, belirli bir çevrede faaliyet gösteren organizasyonların yapı ve işleyiş özellikleri ile çevrenin özellikleri arasında bir benzeşme ya da paralellik öngörmektedir. Eşbiçimlilik olarak nitelendirilen bu benzerlik, organizasyonlar ile çevresi arasındaki ilişkiyi oluşturmaktadır. Buna göre, aynı sektörde faaliyet gösteren organizasyonlar benzer çevresel baskılarla karşı karşıya kalmakta ve çevrenin beklenti ve zorlamalarına paralel bir yapı ve işleyiş özelliği göstermektedir.

ABSTRACT

Institutionalization approach is based on the view that organizations operating in a constrained environment would share similarities with the environment with respect to their organizational frameworks and operations. The existence of these similarities is called isomorphism and it creates an important link between the organization and the environment in which it operates. In this view, organizations that operate in the same sector would face similar environmental pressures and, hence, would have structures and operational characteristics parallel to the expectations and the pressures of that environment. Isomorphism among the organizations would emerge, which, in turn, would create institutional isomorphism.

GİRİŞ

Geçmişte örgütlerin varlık nedenlerini ya da işleyiş biçimlerini ele alan pek çok çalışma söz konusudur. Ancak son yıllarda örgütlerin incelenmesinde ortaya çıkan teorik çeşitlenme yeni bir görüş etrafında birleşmektedir. Örgütleri kurumsal düzeyde analiz eden bu görüş:

* Afyon Kocatepe Üniversitesi, Uşak İ.İ.B.F., İşletme Bölümü

** Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon M.Y.O., İşletme Programı

kurumsallaşmayı sosyal bir olgu olarak kabul etmekte ve örgütleri de toplumsal yapının vazgeçilmez bir ögesi olarak görmektedir.

Örgütsel çevrenin sürekli olarak değişmesi, örgütlerde ve örgütsel alanlarda da değişmeler gerçekleştirmektedir. Öyle ki, geçmişte uzun dönemler aynı anlayış, yöntem ve uygulamalarla başarılı olan örgütler; artık günümüzde varlıklarını sürdürebilmek için hem çevresiyle uyum içersinde olmak, hem de ondan destek almak zorunda kalmıştır. Bu durumda örgütler yapısal düzenlemelerini ve uygulamalarını sadece teknolojik koşullar ve pazar koşullarıyla değil bunun yanında çevrelerindeki baskın inanç ve değerlere göre de uyarlamak zorunda kalmıştır.

Bu bağlamda son yıllarda örgütlerin yapı ve uygulamalarının nasıl değiştiği konusu tartışılır hale gelmiştir. Kimilerine göre örgütler ussal bir biçimde değişmekte ve amaçlarını gerçekleştirmek içinde en uygun yapı ve uygulamaları seçmektedir. Diğerleri ise, örgütlerin değişmesinde çevrenin rolünü vurgulamaktadır.

Kurumsal yaklaşım çevrenin örgüt üzerindeki etkilerini analiz ederken, örgütlerin çevredeki egemen inanç, değer ve kurallardan da etkilendiğini vurgulayarak, örgütlerin birbirine niçin benzediklerine ilişkin varsayımlar üzerinde durmaktadır.

Örgütleri benzer yapılar benimsemeye iten nedenler rekabetçi temellere dayanmakla birlikte, benimseme sürecinde kurumsal baskılar daha çok etkili olabilmektedir. Bu nedenle kurumların ve kurumsallaşma süreçlerinin örgütlerin yaşadığı alanlar üzerinde önemli bir etkisi söz konusudur. Bu alanlar, örgütleri tek veya topluluk şeklinde yapı, strateji ve çalışma biçimleri şeklinde etkilemektedir. Hatta strateji ile örgütsel yapı ve çevre arasındaki bu ilişki örgütün başarısı için zorunlu ve yeterli olamasa da, örgütün uzun dönemde yaşamını sürdürmesi bakımından oldukça önemlidir. Kurumsal çevre olarak adlandırılan bu alanlar, örgütlerin gerekli desteği görebilmek ve meşruiyet kazanabilmek için uymak zorunda oldukları kuralları ve sınırlılıkları içermektedir.

Bu çalışmada; kurumsal (zorlayıcı, kural koyucu ve taklitçi) baskıların örgütsel yapıları, stratejileri ve faaliyetleri nasıl etkilediği

araştırılacaktır. Yine örgütlerin birbirleriyle ne derece benzer olduğu ve bu benzerliğinde hangi öğelerle desteklendiğini belirlenerek; zorlayıcı, kural koyucu ve taklitçi baskılarla oluşan eşbiçimliliğin ne derece işlediği gösterilecektir.

I. KURUMSAL TEORİ

Kurumsal teori örgütsel kuramın bağımsız bir disiplin olarak ortaya çıkmasıyla birlikte, örgütlerin yaşamlarında önem kazanmaya başlamış ve değişik yaklaşımların etkisiyle gelişmiştir.

R. SCOTT kurumsal teorideki bu gelişmeyi dört ayrı çerçevede değerlendirir¹. Birincisinde; kurumsallaşma değerleri aşılama süreci olarak görülür. İkincisinde; toplumsal bir süreç olarak kabul edilir. Üçüncüsünde; kurumsallaşmış inanç sistemlerinin, örgütsel yapının varlığının ya da gelişmesinin nedenini açıklayan ayrı bir öğeler sınıfı oluşturduğu vurgulanır. Son olarak da, kurumsallaşma inanç sistemleri arasındaki çeşitliliği vurgulayarak, bununla geleneksel toplumsal kurum görüşü arasında bağlantı kurmaya çalışır.

Bu görüşlerde zamanla ortaya çıkan farklı değerlendirmeler, yeni kurumsallık bağlamında yeni bir değerlendirme ortaya çıkarmıştır. Özellikle *DI MAGGIO* ve *POWELL* tarafından formüle edilen ve “yeni kurumsallaşma” olarak adlandırılan bu yaklaşım kurumsallaşmaya farklı bir boyut kazandırmıştır². Örgüt-çevre ilişkisinin kurulmasında yeni kurumsal yaklaşım, “örgütleri birbirlerine yapısal olarak benzemeye iten süreçleri analiz eden görüşlere” ağırlıklı olarak yer vermektedir. Bu çerçevede; “yasal düzenlemeler, meslek odaları ve kurumsal çevreyi oluşturan diğer kurumların normsal baskılar nedeniyle, örgütsel yapıları,

¹ W. Richard SCOTT; “The Adolescence of Institutional Theory”, *Administrative Science Quarterly*, December, 1987, s.493.

² Klaus NIELSEN. “Institutionalist Approaches in the Social Sciences: Typology, Dialogue and Future Challenges”, *Journal of Economic Issues*, V.35, N.2, June, 2001, s.513.

faaliyetlerini, yürütme biçimlerini, hatta stratejilerinde dahi nasıl birbirine benzer örgütlerin ortaya çıktığını” açıklamaya çalışır³.

II. ÖRGÜTLERİN ÇEVRESİ VE KURUMSALLAŞMAYI SAĞLAYAN ÖGELER

Örgütsel analiz düzeyinde, örgütlerin kurumsallaşmasında etken olan faktörler; çevresel, yapısal, yönetsel, teknolojik ve kültürel etmenlerden oluşur. Bu aktörler içersinde örgütlerin yapılanmasında çevre oldukça önemli bir yer tutar. Öyle ki; örgütsel çevrenin kavramsallaştırılmasında ortaya çıkan, “*teknik ve kurumsal çevre*” arasındaki farklılıklar kurumsalcılar için büyük bir önem taşımaktadır.

A) TEKNİK ÇEVRE

Teknik çevre, örgütün pazarda değişime uğrayabilecek ürün ve hizmet ürettiği çevredir. Aynı zamanda örgütlerin üstün performans göstererek, üretim sistemlerini etkili ve verimli bir şekilde sürdürdüklerinde ödüllendirildiği çevredir⁴. Bu yönüyle örgüt, çevreye kaynaklar ve çevrenin sağladığı olanaklar açısından bağımlıyken; çevre de örgüte, örgütün çıktıları ve sağladığı iş olanakları açısından bağımlıdır.

B) KURUMSAL ÇEVRE

1970’li yıllarda yeni kavramların ortaya atılması ile birlikte, örgütlere ve onların çevrelerine bakışta kültürel ve sosyal öğeler önem kazanmaya başlamıştır. Bu nedenle günümüzde örgütleri yalnızca, birer teknik sistem ve bir çok örgütü de teknik sistemin bir parçası olarak ele alan görüşler önemini yitirmektedir. Onun yerine kurumsal çevre kavramı ön plana çıkmakta ve değer kazanmaktadır⁵.

³ Gary HAMILTON, Macro ORRU, Nicolo Woolsey BIGGART, “*The Dynamics of Institutionalization*”, Ed: W. POWELL, P. DIMAGGIO; *The New Institutionalism in Organization Analysis*, U.C.P., 1991, s.365-370.

⁴ Richard SCOTT, John MEYER, “The Organizational of Societal Sectors: Propositions and Early Evidence”, Ed. Walter POWELL, Paul DI MAGGIO, *The New Institutionalism in Organization Analysis*, U.C.P., 1991, s.125.

⁵ W. Richard SCOTT, W. John MEYER, *Institutional Environments and Organizations*, Thousand Oaks: Sage, London, 1994, s.16-17.

Kurumsal çevre; genel olarak kuralları, inanç sistemlerini ve daha geniş sistemden doğan ilişki ağlarını kapsar. Kurumsalcılar örgütlerin çevresindeki dinamiklerin ekonomik ya da teknolojik koşullardan değil; kültürel normlar, semboller, inançlar ve ritüellerden çıktığını belirtir. Örgütler, bu dinamikleri temsil eden grupların ussal, etken, mantıklı, dürüst ve doğal ya da güncel olduğunu düşündükleri yapı, süreç, ya da sosyal değerleri kullanıp kullanmadıklarına göre değerlendirir. Bu nedenle örgütler, yasalara uygun yapı ve uygulamalara sahip olma zorunluluğunun yanında, örgüt ve yönetim uygulamalarıyla ilgili yeni akımlara da maruz kalabilirler. Bu akımlar zaman geçtikçe ve yaygınlaştıkça, genel kabul gördüğü ölçüde örgütler tarafından uygulanması konusunda kurumsal bir baskı oluşturabilir.

Örgütlerin çevresine bakış açısının bu şekilde değişmiş olması, çevrenin kurumsallaşmış olduğunu göstermektedir. Kurumsal çevrede ya da başka bir deyişle kurumsal çevrenin önemli üyelerinin gözünde hangi amaç ve uygulamalar önemliyse, örgüt de bu beklentileri yansıtarak hem diğer örgütlerle eşbiçimliliği, hem de meşruiyetini sağlamaktadır⁶.

Kurumsal görüş açısından meşruiyeti ele alan *PARSONS*, örgütlerin kıt kaynaklar üzerinde meşru bir talebini olabilmesi için ulaşmak istediği amaçların daha geniş toplumsal değerlerle uyum içinde olması gerektiğini vurgular. Buna göre meşruiyet, “*geniş bir toplumsal sistemde kabul edilebilir davranış kuralları ile örgütsel eylemleri ilgilendiren toplumsal değerler arasında oluşan uyum*” olarak tanımlanabilir.

Kurumsalcılara göre örgütsel meşruiyeti biçimlendiren üç önemli etken söz konusudur. Bunlar; kurumsal çevrenin özellikleri, örgütün özellikleri ve çevrenin örgütü algılamasıyla biçimlenen meşruiyet sürecidir. Burada çevrenin örgütü meşru olarak algılaması, kurumsal çevrenin özellikleriyle örgütün özellikleri arasındaki benzerlik ve uyum devam ettiği ölçüde ya da örgütsel yapı ve uygulamaların kurumsal çevrenin beklentilerine yanıt verdiği ölçüde

⁶ Belkıs ÖZKARA. *Evrimsel ve Devrimsel Örgütsel Değişim*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, 1999, s.65.

gerçekleşeceğidir. Dolayısıyla örgütün kurumsal çevrede meşru olmak istemesi, çevresel beklentilere uygun örgütsel amaç ve uygulamaları kabul etmesini sağlar. Ancak örgüt ile toplumsal değer sistemleri arasında her hangi bir uyumsuzluk olduğu zaman, örgütler toplumsal istek ve beklentilerle çatışma içinde olabilecek değerleri, yöntemleri veya çıktıları değiştirmek zorunda kalırlar.

Örgütsel meşruiyeti artırma isteği, örgütsel yapı ve uygulamalarda bir benzerlik ya da yakınlaşmaya neden olur. Buna göre belirli bir sektörde ya da örgütsel alandaki genel kabul görmüş meşru uygulamalar, örgütlerin yapı ve uygulamalarını birbirine yakınlaştırarak eşbiçimliliğin ortaya çıkmasını sağlar⁷.

C) KURUMSAL ÇEVRENİN TEKNİK ÇEVREYE GÖRE FARKLILIKLARI

Kurumsal çevre belirgin bir şekilde teknik çevreden ayrılır. Başlangıçta teknik çevrenin karmaşık teknolojileri içerdiği; Kurumsal çevrenin ise, kurallar ve sosyal grupları içerdiği kabul edilmiştir⁸. Ancak daha sonraki çalışmalar; teknik ve kurumsal çevre arasında ayırım yapabilmek için belirli kriterler oluşturmuşlardır.

MEYER ve *SCOTT* teknik çevreyi; ürün ve hizmetlerin pazarda değişime uğradığı ve örgütlerin çalışma süreçlerinin etkin verimli bir şekilde çalışmasından dolayı, ödüllendirildiği çevre olarak tanımlamışlardır. Buna karşılık kurumsal çevrenin karmaşık kurallar ve isteklerden oluştuğunu ve organizasyonların çevreden destek ve yasallık elde etmek için bu kurallara uymak zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Başka bir deyişle, teknik çevre çıktıları aracılığıyla örgüt üzerinde kontrol sağlarken; kurumsal çevredeyse örgütler, çıktılarının kalitesine veya miktarına bakılarak değil, doğru yapılar ve süreçler kullandığı için ödüllendirilir. Bu bakımdan günümüzde

⁷ Belkıs ÖZKARA, "Kurumsallaşma Teorisinde Örgütsel Değişim Sorunu", Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F.D., C.II, S.1, Temmuz, 2000, s.6-8.

⁸ Tamer KOÇEL, *İşletme Yöneticiliği Yönetim ve Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımlar*, Beta Yayınları, 7. Baskı, İstanbul, 1999, s.361.

örgütleri için teknik çevreden daha çok kurumsal çevre ön plana çıkmaktadır⁹.

D) ÖRGÜTSEL ETKİNLİK İÇİN ÇEVRENİN ÖNEMİ

Çevre, örgüt üzerinde baskı oluşturmada önemli bir bileşendir. Örgütler uygulayacakları stratejiler ve yapılarla ilgili konularda dış çevreden gelen isteklere göre hareket eder. Bu açıdan kurumsalcılar, örgütsel çevreyi önemli bir etken olarak görürler. Çevre kavramını tam anlamıyla değerlendirmek oldukça zordur. Çünkü çevre dünyadaki her olayı içine alabilecek bir kavramdır. Çevre örgütlerin işlemleri ve çıktıları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ancak bütün örgütler çevresel öğelerden aynı derecede etkilenmezler¹⁰.

Günümüzde örgütler sadece amaçlara ulaşmaya çalışan rasyonel öğeler olarak algılanmamaktadır. Örgütler çok çeşitli ve karmaşık sosyal amaçları gerçekleştiren birimler olarak algılanmaktadır. Gelişen teknoloji ve sonrasında oluşan her türlü değişim sonucunda örgütler, büyük bir güç ve enerji ile dolu sosyal araçlar haline dönüşmüşlerdir. Ancak burada önemli olan bu enerjinin kimler tarafından hangi nedenlerle kontrol edileceğidir¹¹.

Örgütler var olduklarından bugüne kadar toplumun kaynaklarını kullandıkları için, doğal olarak toplum, örgütün işlemlerinin yasallığını ve kullanılabilirliğini değerleyen sosyal bir sistemdir. Ancak bu değerlemede, *hangi kriterler kullanılacak?* ve *ne gibi işlemler değerlendirilecek?* gibi sorularında yanıtlanması gerekir. Bu sorulara verilecek yanıtlar farklı olmasına karşın, genel anlamıyla kabul edilen görüş, örgütle ilişki içinde bulunan her hangi bir çıkar grubunun örgütü doğrudan değerleyebileceğidir¹².

Ayrıca örgütü değerleyecek çok çeşitli grupların olması ve gruplarında çeşitli kriterler oluşturması; örgütlerin farklı ve çatışmalı

⁹ SCOTT, 1991, s.167-169

¹⁰ Mahmut TEZEN, *Toplumsal Değişme*, 3. Baskı, Ankara, 1995, s.96

¹¹ Ebru KARPUZOĞLU, *Büyüyen ve Gelişen Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma*, Hayat Yayınları, İstanbul, 2000, s.72.

¹² John MEYER, W. Richard SCOTT, *Organizational Environments Ritual and Rationality*, London, 1992, s.47.

istekler karşısında “*Hangi grubun isteklerine öncelik vereceği*” ya da “*Hangi grubun isteklerini göz ardı edeceği*” de örgütler için önemli bir sorundur. Eğer kriter belirliyse istekler tatmin edilebilir. Ancak istekler belirsizse örgüt çevresi tarafından gerekli desteği sağlayamayacaktır. Bu nedenle örgütler çevrenin belirsizliği ve çıkar gruplarının çeşitliliği karşısında örgüt sınırlarını belirlemek zorundadır. Ancak örgütlerin sosyal bir sistem içinde olduğu düşünüldüğünde, bu sınırları belirlemek oldukça zor ve karmaşık bir işlemdir¹³.

III. İŞLETMELERİN KURUMSAL ÇEVREDE EŞBİÇİMLİLİĞİ VE SONUÇLARI

A) İŞLETMELERİN EŞBİÇİMLİLİĞİ

Çevre ile örgüt arasındaki ilişkilerin gelişiminde iki dönem söz konusudur. Birinci dönem, 1950-60’lı yıllarda sistem teorisinin bir uzantısı olarak ortaya çıkar. Bu dönem örgüt ve çevresinin karşılıklı etkileşim halinde ele alır. İkinci dönem ise, 1970’li yıllardan sonra gelişir ve çevrenin örgüt üzerindeki etkileri konusunda yoğunlaşır.

1960’lı yılların sonlarında “*durumsallık*” kuramıyla başlayıp, 1970’li yıllarda “*kaynak bağımlılığı ve örgütsel nüfus-çevre*” kuramlarının desteğiyle çevrenin örgütler üzerindeki belirleyici etkisini pekiştiren görüş, sonraki yıllarda *yeni kurumsal* kuram çerçevesinde etkinliğini her geçen gün artırarak devam ettirmektedir. Hatta, yapılan çalışmalar başlangıçta oldukça mesafeli bir şekilde duran “*kaynak bağımlılığı ve örgütsel nüfus-çevre*” kuramlarını yeni kurumsal kurama oldukça yaklaştırmıştır. Çünkü, kurumsal yaklaşım belirleyici çevre paradigması kapsamında değerlendirilir. Bu paradigma kurumsal çevrenin örgüt üzerindeki etkileri konusunda farklı yaklaşımlar ileri sürmektedir. Bu yaklaşımlar içersinde “*Örgütü hangi tip çevre faktörleri etkilemektedir?*” ve “*Örgüt yapısının hangi yönleri etkilenmektedir?*” gibi farklı konular ele alınmaktadır.

¹³ SCOTT, MEYER, 1994, s.16.

MEYER / ROWAN ve DI MAGGIO / POWELL eşbiçimliliğin kurumsal çevreye uyum süreçleri üzerinde, etkisinin kaçınılmaz olduğunu öne sürmüşlerdir. Örgüt yapılarının kurumsal kurallar ile ilişkisi sonucunda, zamanla daha homojen ve yapı olarak da daha çok birbirlerine benzer hale geldiklerini savunmuşlardır. Bu bağlamda modern yönetim teorileri rasyonel organizasyonları çevreleri tarafından önemli ölçüde etkilenen sistemler olarak görür. Hatta *SELZNICK*, örgütlerin yaşayabilmesi için sadece kendi iç gruplarına bağlı olmasının yeterli olmadığını, aynı zamanda dış toplumun değerlerine de duyarlı olmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Daha sonraları, toplumun değerlerine uyum konusunda çalışan *SCOTT*, bu değerlerin kurum haline gelmesi gerektiği üzerinde durmuştur.

SCOTT'a göre kurum, “faaliyet süreçlerine kişinin kendisinin ve diğerlerinin aynı anlamı vermesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Burada sadece örgüt içinde değil, toplum içinde de bazı faaliyet süreçlerinin, benzer anlam verilerek ya da tekrarlanarak kurum haline gelebileceği belirtilmektedir. Yine örgüt dışındaki bir takım kanunlar veya kurumlar da örgütün bazı faaliyetlerinin tekrarlanmasını istemektedir¹⁴.

Örgütlerin kurumsal çevreyle uyumu konusunda *Max WEBER*'in yaptığı çalışmalar; “sosyal açıdan bürokratik yapıların neden gerekli olduğunu ve etkin bir organizasyon yapısının taşınması gereken özellikler” üzerinde önemle durmakta ve “meşru bir düzenin varlığı için toplumsal eylem biçimlerine” dikkat çekmektedir. *WEBER*'e göre; “pazarda firmalar arasındaki rekabet ve astların kontrolünü sağlayacak kuralların artması” gibi süreçler bürokrasiyi doğuran nedenlerdir. Ancak günümüzde bürokrasinin ve rasyonelleşmenin nedenleri neredeyse bütünüyle değişmiştir. Hatta, bürokrasinin örgütsel formlar üzerinde ortak anlayışlar getirmesiyle örgütler her geçen gün yapı ve davranış açısından birbirlerine daha çok benzemektedirler. Ancak, hal böyleyken, “Neden bu kadar çok çeşit örgüt mevcuttur?” bu sorunun da yanıtlanması gerekir.

¹⁴ Ömer DİNÇER, *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 1998, s.100.

Hemen belirtmek gerekir ki, kurumların oluşumu oldukça karmaşık bir süreci gerektirir. Kurumlar, “*bir toplumda oynanan oyunun kuralları*” olarak tanımlanır. Daha genel bir ifade ile insanlar arasındaki etkileşimi biçimlendiren, insanların getirdiği kısıtlamalar olarak kabul edilir. Kurumlar bu yönden, etkileşimin teşvik unsurlarına belli bir yapı da kazandırır. Bu teşvikler de; siyasi, ekonomik veya toplumsal olabilir. Kurumların teşvik unsurlarına belirli bir yapı kazandırmasıyla, kurumlar gündelik yaşamı belirli bir yapıya kavuşturur ve belirsizliği de azaltırlar. Ayrıca insanlar arasındaki etkileşimin çerçevesini oluştururlar. Öyle ki, kurumlar sayesinde, “*sokakta arkadaşlarınıza selam vermek, araba kullanmak, ölümlerimizi gömmek ya da herhangi bir şey yapmak istediğimiz zaman, bu görevleri nasıl ve ne şekilde yerine getirmemiz gerektiğini*” öğreniriz¹⁵.

Ancak burada açıklanması gereken asıl konu, örgütlerin neden homojen olduğudur. Çünkü, örgütsel alan denildiğinde; kaynaklar, düzenleyici birimler, benzer hizmetleri verenler ve benzer ürünleri üreten örgütler akla gelir. Başka bir deyişle, örgütler; kültür, yapı ve yerleşmiş davranışlar aracılığıyla örgütsel alanlarda yaygınlık kazandıkları için “*belirli bir durum ya da özelliğe ulaşmış, toplumsal bir düzeni ya da örüntüyü temsil eden birimler*” olarak görülür. Bu açıdan örgüt, “*belirli bir kopyalama sürecini açığa vuran bir toplumsal örüntü*” olarak kabul edilir¹⁶.

Yeni kurumsal teoride *eşbiçimlilik*, örgütlerin homojen olma sürecini açıklayan önemli bir kavramdır. Farklı örgütlerin benzer özelliklere sahip olması eğilimi olarak tanımlanan eşbiçimlilik örgütlerin benzeşme sürecini açıklar¹⁷.

¹⁵ Douglass C. NORTH, *Institutions, Institutional Change and Economic Performance (Kurumlar Kurumsal Değişim ve Ekonomik Performans)*, Çev: Gül Çağalı GÜVEN, Sabancı Üniversitesi, İstanbul, Eylül 2002, s.14.

¹⁶ ÖZKARA, a.g.e., s.71.

¹⁷ P. M. COLLIER, “Isomorphism, Policy Networks and Epistemic Communities: A Comparison of Reform to Local Financial Management in the Police in the United Kingdom, Germany and South Africa”, *Aston Business School Research Paper*, Aston University, Birmingham, October, 2000, s.312.

HAWLEY eşbiçimliliği, “aynı çevresel şartlar içinde, toplumdaki bir birimin diğer birimlere benzemesi için uygulanan baskı ya da güç kullanım süreci” olarak tanımlar¹⁸. Ancak, hemen belirtmek gerekir ki, eşbiçimlilik sadece “örgütlerin diğer örgütlerle nasıl benzeştiğini” açıklamakla kalmaz; aynı zamanda “bir örgütün kurumsallaşırken nasıl bir yol izlediğini” de açıklar.

Örgütlerin benzerliğine dikkat çekenler, örgütlerin niçin benzer olduğu ile ilgili farklı görüşler ortaya koymuşlardır. *DIMAGGIO* ve *POWELL*'a göre; örgütleri benzerliğe iten sürecin iki kaynağı vardır. Bunlar, rekabet ve kurumsal baskılardır. Ancak, *MEYER* ve *ROWAN*; örgütlerin benzerliğinin rekabet ya da etkenlik gereksinmesi nedeniyle değil, daha çok örgütün çevresinde meşruiyet kazanma arayışının bir sonucu olarak görmektedir¹⁹.

Burada belirtilmesi gereken diğer bir önemli nokta da örgütlerin eşbiçimliliğinin sadece yapısal benzerlikler bakımından değil, aynı zamanda uygulama benzerlikleri bağlamında da değerlendirilmesi gerektiğidir. Çünkü kurumsallaşmış uygulamalar, herkes için ortak bir uygulama alanı bulabildiği kadar, örgütsel stratejilerin de çevreyle uyum sağlama noktasında eşbiçimli olabileceğini gösterir. Ayrıca kurumsal çevre daha ideal etkinlik ve verimlilik anlayışını ön plana çıkartan yapı ve uygulamaları tercih ederken; ekonomik ve teknik çevre, daha maliyet düşürücü yapı ve uygulamaların doğuşuna zemin hazırlar. Böylece kurumsal çevreye uyum örgüt verimliliğini artırır²⁰.

1. Stratejik Eşbiçimlilik

Stratejik eşbiçimlilik, rekabet ve pazar koşulları çerçevesinde rekabet pazarı anlayışına paralel bir yaklaşımla, rasyonel sistem üzerinde duran bir anlayıştır. Burada örgütler, sadece müşterileri ve

¹⁸ Yonca Koralp GÜROL, “Türkiye’de ISO 9000 Uygulamasının Kurumsallaşması”, *8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildireler*, Erciyes Üniversitesi, Nevşehir, 25-27 Mayıs 2000, s.287.

¹⁹ M. S. MIZRUCHI, Lisa C. FEIN, “The Social Construction of Organizational Knowledge: A Study of the Uses of Coercive, Nimetic and Normative Isomorphism”, *Administrative Science Quarterly*, V.44, December, 1999, s.656.

²⁰ Göksel ATAMAN, Göksel, *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar Yeni Yaklaşımlar*, Türkmen Kitapevi, İstanbul, 2001, s.16.

kullandıkları kaynakları için pazarda mücadele eden ve onlardan etkilenen birimler olarak ele alınmaktadır. Stratejik eşbiçimlilikte teknik çevre, kurumsal çevreye göre daha önemlidir. Bu yüzden örgütler enerjilerinin büyük bir kısmını teknik süreçleri kontrol ve koordine etme yönünde harcarlar. Bu nedenle stratejiler örgüt yapısıyla birlikte düşünülür ve örgütsel yapı stratejideki değişikliklere göre şekillenir. Bu durumda strateji-yapı arasındaki uyum yapısal değişime yol açarak, stratejik eşbiçimliliğin yapısal eşbiçimliliğe dönüşmesine neden olur²¹.

2. Yapısal Eşbiçimlilik

Kurumların ve kurumsallaşma süreçlerinin örgütlerin yaşadığı alanlar üzerinde önemli bir etkisi olduğunu daha önce belirtmiştik. Bu alanlar, örgütleri tek olarak ya da topluluk şeklinde yapı, strateji ve çalışma biçimleri çerçevesinde etkiler. Hatta strateji ile örgütsel yapı ve çevre arasındaki bu ilişkiler örgütün başarısı için zorunlu ve yeterli olamasa da, örgütün uzun dönemde yaşamını sürdürmesi bakımından oldukça önemlidir²². Ayrıca örgütlerde strateji ve yapı arasındaki bu uyum örgütler arasında yapısal ya da kurumsal anlamda bir eşbiçimlilik sağlar.

Kurumsal çevre geniş ve yakın çevre olarak ayrılır. Geniş kurumsal çevrede paylaşılan anlayış ve normların genel olduğu, bu nedenle de kurumsal değişkenlerin örgütleri daha üstü örtülü bir biçimde etkilediği görülür. Yakın kurumsal çevrede ise, normların belirginlik kazandığı kabul edildiği için, bu alanda daha çok bağımlılık, güç ve politika konuları daha etkili olur²³.

²¹ Walter POWELL, Paul Dİ MAGGIO, "Introduction", The New Institutionalism in Organization Analysis. (Ed: W. Walter POWELL, J.Paul DIMAGGIO) University Of Chicago Press, 1997, s.147-160.

²² İnan ÖZALP, Feri MANI MAVİŞ, Belkıs ÖZKARA, Çiğdem KIREL, Deniz MUTLU, "İşletme Stratejisi, Yapısı ve Çevresi Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", A.Ü.İ.İ.B.F.İşletme Dergisi, C.V, S.2, Eskişehir, Kasım 1988, s.402

²³ A. Selami, SARGUT, "Strateji İkamesi Olarak Öykünmecilik Eşbiçimlilik: Girişimci Örgütler İçin Bir Gelişme Modeli", 7. Ulusal İşletmecilik Kongresi, B.Ü.İ.İ.B.F., Ankara, 23-26 Kasım 2000, s.5.

Görüldüğü gibi; kurumsal alanların genişlemesinde ve etki oluşturmada eşbiçimlilik önemli bir yere sahiptir. Kurumsal yaklaşım, belirli bir çevrede faaliyet gösteren organizasyonların yapı ve işleyiş özellikleri ile çevrenin özellikleri arasında bir benzeşme ya da paralellik öngörür. Buna göre, aynı sektörde faaliyet gösteren organizasyonlar benzer çevresel baskılarla karşı karşıya kalacaklar ve çevrenin beklenti ve zorlamalarına paralel bir yapı ve işleyiş özelliği kazanacaklardır. Böylece eşbiçimlilik ortaya çıkacak ve sonuçta bütün organizasyonlar aynı eşbiçimliliği göstereceğinden ortaya “kurumsal eşbiçimlilik” çıkacaktır. Örgütler yukarıda belirtilen bu yapısal eşbiçimlilikleri yanında, çevresel baskılar karşısında, belirli işleri yapma süreçleri bakımından da çevre ile bir benzeşme ve paralellik içindedir.

B) İŞLETMELERİN EŞBİÇİMLİ OLMASINA YOL AÇAN KURUMSAL BASKILAR

Kurumlar insanoğlunun insani etkileşimini şekillendirmek için geliştirdiği her türlü kısıtlamayı içerdiğine göre, kurumsal çevre hem insanların koyduğu formal kısıtlamalardan, hem de teamüller ve davranış biçimleri gibi informal kısıtlamalardan oluşur. Bu kurumsal kısıtlamalar bireylerin yapmasının yasaklandığı faaliyetleri tanımlar; kimi zaman da, bireylerin hangi koşullar altında belirli faaliyetlere girişmesine izin verildiğini belirler. Bu yönden, insanlar arasındaki etkileşimin çerçevesini oluşturan kurumlar; rekabete dayalı bir ortamda takım oyununun kurallarına benzerler. Yani hem formal, yazılı kurallardan, hem de informal kurallardan oluşur²⁴. Bu bağlamda kurumsal çevre uluslararası antlaşmalardan davranış kurallarına ve normlara, yazılı hukuktan teamüllere, törelere kadar geniş bir yelpaze içinde değerlendirilir²⁵.

DIMAGGIO ve POWELL kurumsal çevreye uyumu etkileyen üç çeşit kurumsal baskıdan söz eder. Bu baskılar, örgütleri zaman

²⁴ North, a.g.e., s.211.

²⁵ R. Charles PLOTT, “Rational Choice in Experimental Markets”, Ed: Rabin M HOGART, REDER, Melvin W., “The Behavioral Foundations of Economic Theory”, Journal of Business, V.301, N.28, 1986, s.59.

içersinde üç tür mekanizmayla benzerliğe iter²⁶. Bunlar: zorlayıcı, kural koyucu ve taklitçi kurumsal baskılardır.

1. Zorlayıcı Kurumsal Baskılar

Örgütler üzerindeki bu tür baskılar, yeni örgütsel formların ortaya çıkmasına neden olur. Bu tür baskılarla ilgili kurumsal tartışmalar daha çok “*Kaynak Bağımlılığı*” yaklaşımından ileri gelir. Bu yaklaşıma göre, önemli ve kıt kaynakları kontrol altında tutan birimler kendilerine bağımlı olan örgütlerin kendi tercih ettikleri örgüt yapısını kullanmasını isterler. Başka bir deyişle, belirli bir amacın gerçekleştirilmesinde büyük ve güçlü örgütlerin, küçük ve güçsüz örgütlere en iyi örgütsel yapının kendi örgütsel yapıları olduğunu dikte etmeleri şeklinde gerçekleşir²⁷. Zorlayıcı kurumsal baskılar, otoriter nitelikteki baskılardır. Devletin yaptırımlarına karşı, örgütlerdeki değişim bu tür baskılara doğrudan bir yanıt niteliği taşır. Örneğin; devlet; örgütleri çevre kirliliğini azaltmak için benzer teknolojiler kullanmaya veya belirli oranlarda fiziksel sorunu bulunan ya da eski hükümlü iş görenleri işe almaya zorlayabilmektedir.

2. Kural Koyucu Kurumsal Baskılar

Profesyonelleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan normatif eşbiçimlilikte örgütün üyesi olduğu meslek kuruluşlarının normlarını ve uygulamalarını benimseyen örgütler eşbiçimli hale gelecektir. Yine, yöneticilerin aldıkları formal eğitimde örgütlerin eşbiçimli hale gelmesinde rol oynayacaktır. Bu bağlamda yönetim tekniklerinin ülkeler arasında ve işletmeler arasında yayılımında normatif eşbiçimlilik ön plana çıkmaktadır. Lisans, lisansüstü eğitimlerle danışmanlık firmaları tarafından verilen eğitim programları ve nihayet gururların konferansları işletmelerin benzer yöntem ve süreçleri benimseyerek, benzeşmelerine yol açmaktadır. Yine yazılı ve görsel basında yönetim tekniklerinin benimsenmesine dayalı başarı

²⁶ Dinçer, a.g.e., s.101.

²⁷ Zeki ŞİMŞEK, “Üç Perspektif Işığında Örgütsel Kuramın Bugünü ve Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme”, VI. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 1998, s.210.

hikayeleri bu tekniklerin normatif benimsenmesine zemin oluşturmaktadır²⁸.

3. Taklitçi Kurumsal Baskılar

Örgütler, belirsizliğin üstesinden gelmek için başarı kazanmış örgütleri örnek alırlar ve taklit ederler. Özellikle örgütsel alanda kullanılan teknolojilerin iyi anlaşılması, amaçların belirginleşmediği ve çevrenin simgesel belirsizlikler ürettiği durumlar da örgütler başka örgütleri model olarak alırlar ve onlara benzemek için çaba harcarlar²⁹. Gerçekte de örgütsel yapılanmaya ilişkin pek fazla da seçenek olmadığından, örgütlerin varolan bir örgüte benzeme şansı oldukça yüksek ve doğaldır. Bu nedenle yöneticiler, genellikle kendi sektörlerinde başarılı olan veya o şekilde algılanan örgütleri kendilerine model olarak seçerler³⁰. Bu durum *yapısal uyum* olarak adlandırılır. Bu uyumda çevresel faktörler, örgütlerden özel yapılara sahip olmasını isterler. Örgütlerde özel yapıları taklit etme davranışı daha çok yasallık kazanmak ya da başarılı olmak gibi nedenlere dayanır.

DI MAGGIO ve *POWELL*, örgütlerin belirsizliklerle karşılaştıkları zaman bilinçli olarak başarılı bir örgütsel formu kendilerine model alabileceklerini savunmaktadır. Örgütler belirsizlikle karşılaştıkları zaman başka örgütlerin hareketlerini taklit etmekte ve teknik kuralların yerine “*kurumsal kuralları*” ikame etmektedirler. Örgütler bu durumu, başka organizasyonlardan yeni formları oluşturabilecek ya da getirebilecek elemanları örgüte çekerek veya danışman firmalardan yardım alarak sağlayabilirler³¹.

Ancak burada önemli olan, “Hangi sosyal kurumların taklit edileceği?” dir. Bu konuda yapılan çalışmalara baktığımızda, örgütlerin daha çok kendi çevrelerindeki örgütleri diğer toplumlardakilere göre tercih ettikleri görülür. Örneğin; Türkiye’deki

²⁸ ATAMAN, a.g.e., s.17.

²⁹ SARGUT, a.g.b., s.7.

³⁰ ŞİMŞEK, a.g.b., s.211.

³¹ Hakkı Okan YELOĞLU, “Kalite Güvence Sistemleri’nin Türkiye’deki Yayılımının Kurumsal ve Matematiksel Modellerle İncelenmesi”, *11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, A.K.Ü.İ.İ.B.F., Afyon, 22-24 Mayıs 2003, s.31.

girişimci örgütler daha çok kurumsal çevreye uyumda başarılı olmuş örgütlerin strateji ve yapılarını taklit etmektedirler. Çünkü kurumsal çevrenin teknik çevreye oranla daha çok öne çıktığı ulusal kültürlerde bazı stratejilerin diğerlerine oranla önem kazanması doğaldır³².

Taklitçi eşbiçimlilikte örgütler başka örgütleri kendilerine model alırken iki ölçüt üzerinde önemle dururlar. Bunlar; büyüklük açısından benzerlik ve başarılı örgütler şeklinde sıralanabilir.

Büyüklük açısından benzerlikte; örgütler kendilerine yapı, strateji ve kaynak açısından benzer örgütleri taklit ederler. Benzer büyüklükteki örgütler, yapı ve strateji bakımından benzer oldukları için aynı çevresel kaynaklardan ve baskılardan etkilenirler.

Başarılı örgütlerde ise; örgütler başarılı olarak algıladıkları ve görünürde prestiji olan örgütleri taklit ederler. Örgütler kendi alanlarında başarılı ve daha yasal gördükleri bir örgütü kendilerine model olarak alırlar. Burada taklit etme davranışı dışsal prestijin sağlanmasında kullanılan bir araç olarak görülür. Bu yönüyle başarılı görünen örgütlerde özdeşleşme daha fazla önem arz eder. Bu iki modelde de önemli olan husus, modelin seçilmesinde hangi örgütün daha çok başarılı olduğunun tespit edilmesiyle ilgili süreçtir. Çünkü örgütsel başarı ve performans değerlemesiyle ilgili pek çok ölçüt söz konusudur. Örneğin; büyüklük, ürün kalitesi gibi ölçütler bunlardan sadece birkaç tanesidir.

Örgütlerin başarılı olmalarında etkili olan diğer önemli bir hususta örgütlerin sahip oldukları strateji çeşididir. Eğer çevre dengeli ve gelecek tahmin edilebilir bir özelliğe sahipse önemli bir sorun söz konusu değildir. Ancak çevre belirsiz ve sürprizlere açıksa, örgütsel eşbiçimliliğin gerçekleşme olasılığı oldukça düşüktür. Özellikle yeni örgütler belirsiz çevrede hayatta kalabilmelerini sağlayacak teknoloji, kültür, strateji ve yapıları bulmaya çalışırken başarılı işletmelerin süreç ve yapılarını taklit etme eğilimi içindedirler³³.

³² GÜROL, a.g.b., s.288.

³³ ATAMAN, Göksel, "Örgüt Tasarımında Yeni Tekniklerin Yayılım Dinamikleri", *Öneri*, C.5, S.19, Ocak 2003, s.17.

IV. SONUÇ

Örgütlerin yapı ve uygulamalarında yeni kavram, teknik ve yaklaşımların sayısı her geçen gün artmakta ve yaygın kullanım alanı bulmaktadır. Bu yayılım aynı örgütsel alanda olduğu gibi, farklı örgütsel alanlardaki işletmeler arasında da görülebilmektedir. Örgütleri benzer yapıları benimsemeye iten nedenler rekabetçi temellere dayanmakla birlikte, benimseme sürecinde kurumsal baskılar daha büyük oranda etkili olabilmektedir. Bu nedenle örgütler ille de toplumsal açıdan etkin olsunlar diye kurulmazlar. Çünkü rekabet; *“öylesine örtük ve verdiği sinyaller öylesine karışıktır ki”* örgütlerin varoluşundaki temel neden, insan etkileşiminin getirdiği belirsizlikleri azaltmak yada ortadan kaldırmaktır. Bu yönüyle örgütler toplumun kurumsal yapısının izin verdiği fırsatlarla tanımlanan hedefleri yerine getirmek için kurulurlar.

Bu bağlamda örgütlerin varoluşunun asıl nedeni, kurumsal çerçevenin bir parçası haline gelen teşvik unsurları olmakta ve örgütler üstlendikleri faaliyetlerin karlı olmasını sağlamak için de bu çerçeveye bağımlı olmak zorundadır. Bu nedenle, örgütler *“hem üretkenlik artışına, hem de azalışına yol açan unsurlardan oluşan yamalı bir bohçaya”* benzetilir. Başka bir deyişle, örgütlerin ekonomik anlamda sunduğu teşvikler her zaman rasyonel veya üretkenlik artışıyla açıklanamaz. Çünkü kurumsal çevreyi geliştiren örgütler diğerlerine göre daha etkindirler.

Kurumların ve kurumsallaşma süreçlerinin örgütlerin yaşadığı alanlar üzerinde önemli bir etkisi olduğunu daha önce belirtmiştik. Bu alanlar, örgütleri tek olarak ya da topluluk şeklinde yapı, strateji ve çalışma biçimleri çerçevesinde etkiler. Hatta strateji ile örgütsel yapı ve çevre arasındaki bu ilişkiler örgütün başarısı için zorunlu ve yeterli olamasa da, örgütün uzun dönemde yaşamını sürdürmesi bakımından oldukça önemlidir.

KAYNAKÇA

ATAMAN, Göksel, “Örgüt Tasarımında Yeni Tekniklerin Yayılım Dinamikleri”, *Öneri*, C.5, S.19, Ocak 2003.

- ATAMAN, Göksel, *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar Yeni Yaklaşımlar*, Türkmen Kitapevi, İstanbul, 2001.
- COLLIER, P.M., "Isomorphism, Policy Networks and Epistemic Communities: A Comparison of Reform to Local Financial Management in the Police in the United Kingdom, Germany and South Africa", *Aston Business School Research Paper*, Aston University, Birmingham, October, 2000.
- DİNÇER, Ömer, *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 1998.
- GÜROL, Yonca Koralp "Türkiye'de ISO 9000 Uygulamasının Kurumsallaşması", 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildireler*, Erciyes Üniversitesi, Nevşehir, 25-27 Mayıs 2000.
- HAMILTON, G. Gary, ORRU, Macro, BIGGART, Nicolo Woolsey, "The Dynamics of Institutionalization", Ed: POWELL, W, DİMAGGIO, P; *The New Institutionalism in Organization Analysis*, U.C.P., 1991.
- KARPUZOĞLU, Ebru, *Büyüyen ve Gelişen Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma*, Hayat Yayınları, İstanbul, 2000.
- KOÇEL, Tamer, *İşletme Yöneticiliği Yönetim ve Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımlar*, Beta Yayınları, 7. Baskı, İstanbul, 1999.
- MEYER, John W., SCOTT, W.Richard, *Organizational Environments Ritual and Rationality*, London, 1992.
- MIZRUCHI, M. S., FEIN, Lisa C., "The Social Construction of Organizational Knowledge: A Study of the Uses of Coercive, Nimetic and Normative Isomorphism", *Administrative Science Quarterly*, V.44, December, 1999.
- NIELSEN, Klaus, "Institutionalist Approaches in the Social Sciences: Typology, Dialogue and Future Challenges", *Journal of Economic Issues*, V.35, N.2, June, 2001.
- NORTH, Douglass C., *Institutions, Institutional Change and Economic Performance (Kurumlar Kurumsal değişim ve Ekonomik Performans)*, Çev: Gül Çağalı GÜVEN, Sabancı Üniversitesi, İstanbul, Eylül 2002.
- ÖZALP, İnan, MAVİŞ, Fermani, ÖZKARA, Belkıs, Çiğdem KIREL, Deniz MUTLU, "İşletme Stratejisi, Yapısı ve Çevresi Arasındaki İlişkilerin

- İncelenmesi*", A.Ü.İ.İ.B.F.İşletme Dergisi, A.Ü.Yayınları No: 382, İ.İ.İ.B.F. Yay. No: 78, C.V, S.2, Eskişehir, Kasım 1988.
- ÖZKARA, Belkıs, *Evrimsel ve Devrimsel Örgütsel Değişim*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, 1999.
- ÖZKARA, Belkıs; "Kurumsallaşma Teorisinde Örgütsel Değişim Sorunu", Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi dergisi, C.II, S.1, Temmuz, 2000.
- PLOTT, R. Charles, "Rational Choice in Experimental Markets", Ed: Rabin HOGART, M, REDER, Melvin W., "The Behavioral Foundations of Economic Theory", Journal of Business, V.301, N.28, 1986.
- POWELL, Walter, DIMAGGIO, Paul, "Introduction", The New Institutionalism in Organization Analysis, (Ed: W. Walter POWELL, J. Paul DIMAGGIO) University of Chicago Press, 1997.
- SARGUT, A. Selami. "Strateji İkamesi Olarak Öykünmecilik Eşbiçimlilik: Girişimci Örgütler İçin Bir Gelişme Modeli", 7. Ulusal İşletmecilik Kongresi, B.Ü.İ.İ.B.F., Ankara, 23-26 Kasım 2000.
- SCOTT, Richard, MEYER, John, "The Organizational of Societal Sectors: Propositions and Early Evidence", Ed. Walter POWELL and Paul DIMAGGIO, *The New Institutionalism in Organization Analysis*, The University of Chicago Press, 1991.
- SCOTT, W. Richard, "The Adolescence of Institutional Theory", *Administrative Science Quarterly*, December, 1987.
- SCOTT, W. Richard, MEYER, W. John, *Institutional Environments and Organizations*, Thousand Oaks: Sage, London, 1994.
- ŞİMŞEK, Zeki, "Üç Perspektif Işığında Örgütsel Kuramın Bugünü ve Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme", VI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 1998.
- TEZEN, Mahmut, *Toplumsal Değişme*, 3. Baskı, Ankara, 1995.
- YELOĞLU, Hakkı Okan, "Kalite Güvence Sistemleri'nin Türkiye'deki Yayılımının Kurumsal ve Matematiksel Modellerle İncelenmesi", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Afyon, 22-24 Mayıs 2003.

HİZMET İŞLETMELERİNDE KALİTE ODAKLI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM SİSTEMİ UNSURLARI

Yrd.Doç.Dr.Çetin BEKTAŞ*
Yrd.Doç.Dr.Alparslan Şahin GÖRMÜŞ**
Öğr.Grv.Dr.Ali SOYLU***

ÖZET

Hizmet işletmeleri için rekabet edebilmelerinin temeli, kalite odaklı insan kaynakları yönetim sistemini kurmalarına bağlıdır. Kalite odaklı insan kaynakları yönetim sistemi birtakım temel unsurlardan oluşmaktadır. Bu unsurlar; insan kaynakları planlaması, insan kaynakları yönetim sistemi, insan kaynakları seçimi, performans değerlendirme, organizasyonel motivasyon ve yetkilendirme.

ABSTRACT

The basic competition for service industry, to ensure construct human resources management which is quality focused. Quality focused human resource management has some instrumants. These are; human resource planning, human resource management system, human resource selection system, performance evaluation, organizational motivation and empowerment.

GİRİŞ

İnsan kaynakları yönetimi, özellikle hizmet işletmelerinde fonksiyonel bir yapıya sahiptir. İnsan kaynakları yönetimi departmanı; işletmenin insan kaynakları planlaması, etkin insan kaynakları yönetim sistemi, insan kaynakları seçimi ve değerlemesini yaparak bireyleri örgüte uyumlu ve verimli çalışanlar haline getirmeyi amaçlamaktadır. Sayılan söz konusu fonksiyonları yerine getiren İnsan kaynakları yönetimin fonksiyonlarını daha detaylı incelemekte yarar görülmektedir.

* Afyon Kocatepe Üniversitesi, Uşak İ.İ.B.F., İşletme Bölümü

** Afyon Kocatepe Üniversitesi, Uşak İ.İ.B.F., İşletme Bölümü

*** Pamukkale Üniversitesi, Honaz Meslek Yüksekokulu.

I. İNSAN KAYNAKLARI PLANLAMASI VE HİZMET İŞLETMELERİNDE İNSAN KAYNAKLARI PLANLAMA

İnsan kaynakları planlaması, örgüt ve birey açısından uzun dönemde maksimum fayda ile sonuçlanacak işlemleri yapmak üzere doğru sayıda ve nitelikte insanı, doğru zamanda ve doğru yerde istihdam etmek olarak tanımlanmaktadır.¹

Hizmet işletmelerinde, hizmet kalitesinin müşteri tatminini sağlayacak standarda ulaşması ve bu standardın korunması, insan kaynaklarının stratejik olarak planlanmasına bağlıdır. İnsan kaynaklarının stratejik olarak planlanmasıyla, işe uygun kişilerin, doğru zamanda ve doğru sayıda alınması gerçekleştirilmelidir. Hizmet kalitesinde kesinti olmaması için, personel sayısı ve niteliklerinin stratejik olarak planlanması gereklidir. Bu konuda gerçekleştirilecek planlama şu yararları sağlayacaktır:²

-Eldeki insan kaynaklarının etkili ve verimli bir şekilde kullanılması sağlanmış olur.

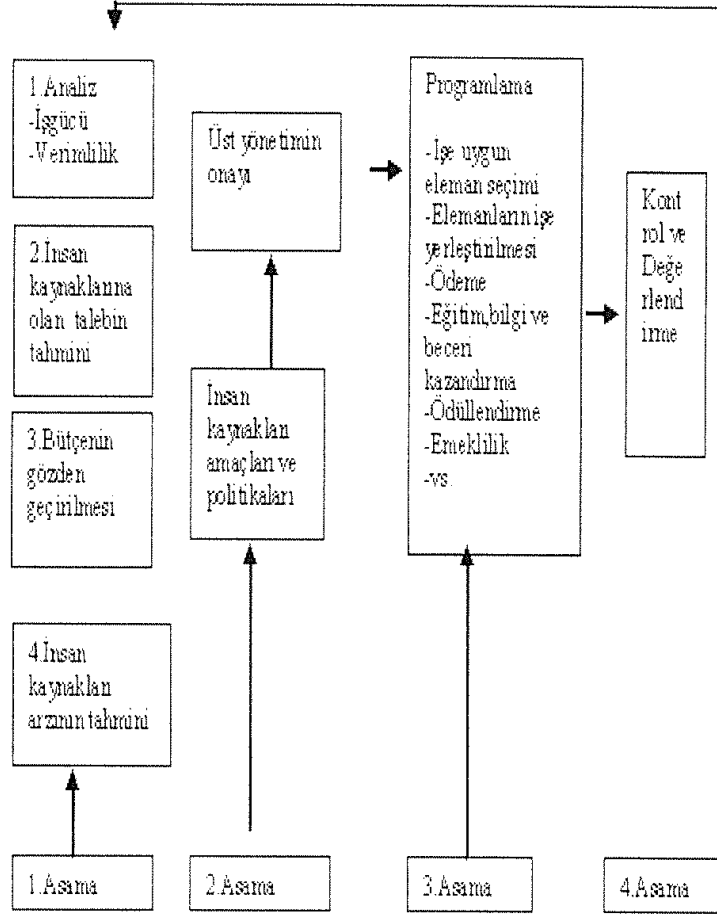
-Gelecek tesadüflere bırakılmadığı için, en yüksek verimi sağlayacak ortam yaratılmış olur.

-İşletmede işgücü tasarrufu sağlanarak, istihdam edilenlerin tatmini artacaktır. Böylece maksimum verimi elde etme imkanı doğacaktır.

İnsan kaynakları planlaması temel olarak dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar Şekil 1’de gösterilmektedir.

¹ Gülay BUDAK, “Toplam Kalite Yönetiminde İnsan Kaynakları Planlaması”, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, Sayı:3, Manisa, 1997, 67.

² Ali Rıza ERDEM, “Stratejik İnsan Gücü Planlaması-Verimlilik İlişkisi ve İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı:3, 1997,17.



Şekil 1. İnsan Kaynakları Planlaması Aşamaları

Kaynak: Randell Schuler, *Personnel and Human Resource Management*, 3rd ed. Newyork: West Publ. Co., 1987.s.66'dan Coşkun Can AKTAN, a.g.e. s.265.

Birinci aşamada, insan kaynaklarına olan talebi tahmin etme, bütçenin gözden geçirilmesi ve insan kaynakları arzının tahminini kapsamaktadır. İkinci aşama, üst yönetimin onayı ve insan kaynakları amaç ve politikalarının belirlenmesinden oluşmaktadır. Üçüncü aşama, programlama, dördüncü aşama ise kontrol ve değerlendirmeden oluşmaktadır.

Hizmet işletmelerinde işgücü planlaması; işgücünün doğru yerde, doğru zamanda, doğru özellikte ve sayıda bulundurulmasını

sağlamak için gereklidir. Bu nedenle de kalifiye işgücü, başarıya, gelişmeye ve müşteri mutluluğuna değer veren hizmet işletmeleri için büyük önem taşımaktadır.³ İnsan kaynaklarının uygun şekilde planlanmasıyla, hangi personelin, hangi işi, ne kadar sürede, hangi şekilde ve nerede yapacağını belirlenmesi ortaya konulmuş olur. Böyle bir çalışma, sistemin denetimi açısından oldukça önemlidir. O nedenle insan kaynakları planlaması, insan kaynakları yönetim sisteminin temelini oluşturmaktadır.

II. HİZMET İŞLETMELERİNDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM SİSTEMİNİN OLUŞTURULMASI

İnsan kaynakları yönetim sistemi, işletmelerin önemli fonksiyonlarından birisidir kuşkusuz. Ancak hizmet işletmelerinde çok büyük oranda “insan” daha fonksiyonel bir etkiye sahiptir. Eğer insan kaynakları yönetimi departmanı fonksiyonunu tam olarak yerine getiremez ise, bu aksama işletmedeki tüm birimlerde kendisini göstermektedir. O halde, öncelikle insan kaynakları departmanı kendi sistemini etkin olarak kurmalı ve bu etkinliği diğer departmanlara yansıtılabilmelidir. İnsan kaynakları yönetimi sistemi temel olarak; iş analizi, iş tanımı, iş değerlendirme ve kariyer planlaması konularını kapsamaktadır.

A) İŞ ANALİZİ

İş analizi, işin yapılacak özelliklerini ve onu yapmakla yükümlü kimsenin sahip olması gereken nitelikleri belirlemek amacıyla işi temel öğelerine bölüp ayıran ve elde edilen bilgileri anlamlı ve kullanılabilir bir yöntemle tekrar bütünleyen bir yöntemdir.⁴

İş analizinden beklenen yararları şu şekilde özetlemek mümkündür:⁵

³ Sabahat YURDAKUL, “Turizm İşletmelerinde İşgücü Planlamasının Önemi”, *Turizm İşletmelerinde Hizmet Kalitesi Semineri*, Nevşehir, 1996, s.16.

⁴ Zekai ÖZTÜRK, “İşletmede Personel Seçme Yöntemleri”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı:2, 1995, s.44.

⁵ Selda ÇATAK, “Konaklama İşletmelerinde Etkin Bir Hizmet Kalitesi İçin Etkin Bir İş Analizi ve Toplam Kalite Yönetimi İlişkisi”, *Turizm İşletmelerinde Hizmet Kalitesi Semineri*, Nevşehir, 1996, s.227.

-İş değerlemesinde, işlerin değerlerini belgelemek için veri sağlamak.

-İşgören değerlemesi için ölçülebilen iş başarısına göre iş gereklerini belgelemek.

-İşgören seçimi, yerleştirmesi, aktarma (transfer) ve yükselinde işle ilgili gerekleri belirlemek.

-İşgören eğitime ilişkin olarak, personelin kendi işini başarmada yapacakları hakkında ayrıntılı bilgi sağlamak.

-Çalışma alanında, tehlikeleri önleyecek tedbirlerin alınmasında yardımcı olmak.

-Çalışma koşullarını iyileştirerek, hizmet standartlarını düzenlemeye yardımcı olmak.

-İş basitleştirme ve yöntemlerin iyileştirilmesiyle işgören verimliliğinin artmasını sağlamak.

-İşletmede her işgörenin görevleri ile işgörenler arası ilişkileri belirtep, uygun yetki ve sorumluluk dağılımına yardımcı olmak ve çıkabilecek olumsuzlukları önlemek.

B) İŞ TANIMI

İş tanımı, iş analizinin en önemli ürünüdür. Bir görevle ilgili işlerin neler olduğu ana hatlarıyla tanımlanır. Bu tanımda, işin personele yüklediği görevler kısaca belirtilir. Daha sonra, iş için gerekli olan eğitim düzeyi, deneyim, sorumluluklar ve iş ortamı koşulları belirlenir.

C) İŞ DEĞERLEME

İş değerlendirme, bir işletmede çalışanlar tarafından yapılmakta olan işlerin birbirlerine oranla o işletmeye olan önem derecelerinin sistematik bir yöntemle saptanması ve eşit bir ücret yapısının oluşturulması işlemidir.⁶

⁶ Haldun ERSEN, *Toplam Kalite Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi*, Sim Matbaacılık, 2.Baskı, İstanbul, 1997, s.111.

İş değerleme, çalışanların motivasyonu üzerinde önemli rol oynar. O nedenle değerlendirmeyi yapacak kişinin, insan psikolojisini bilen ve objektif değerlendirme yapabilen birisi olması önemlidir.

Objektif kriterlerle yapılmış ve iyi uygulanan iş değerlendirmesi, işgören alımında, terfisinde, eğitiminde, etkinliğinde önemli rol oynar. Ayrıca bu çaba, işgörenlerin kendi aralarında ve işgörenlerle yönetim arasındaki çoğu problemin çözümünde etkili olabilir. Sonuç olarak hizmet kalitesine olumlu etki eder.⁷

D) KARIYER PLANLAMA

Kariyer planlama işgörenin fırsatların, seçeneklerin ve sonuçların farkına varması, kariyeri ile hedefleri belirlemesi, bu kariyer hedeflerine ulaşmada yön tespiti ve zaman planlaması yapmasını sağlayacak iş, eğitim ve diğer gelişimsel faaliyetlerin programlanması işlemidir.⁸

III. HİZMET İŞLETMELERİNDE İNSAN KAYNAĞININ SEÇİMİ

İnsan kaynakları seçimi aşaması, hizmet kalitesindeki iyileştirme çalışmalarının başında gelmektedir. İşin gereklerine uygun, işe elverişli elemanla işe başlamak, işletme amaçlarına ulaşmada çok yönlü kaynak tasarrufu ve müşteri memnuniyeti sağlayabilir. Bu nedenle, personel seçiminde bilimsel yöntemlerin kullanılması ve kalite odaklı hareket edilmesi önem taşımaktadır. Yeni eleman seçiminde, yukarıda sözü edilen insan kaynakları planlaması kapsamında; iş analizi, iş ve görev tanımları ve işgören nitelik araştırmaları yapılması gereken çalışmalardandır.

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi personel seçiminde öncelikle dikkate alınması gerekli konular olarak görülmektedir. Hizmet işletmeleri için de “beş kişisel” özellik insan kaynakları

⁷ Ahmet TAYFUN, “Otel İşletmelerinde İş Değerlemesinin Personel Etkinliği ve Hizmet Kalitesine Etkisi”, *Turizm İşletmelerinde Hizmet Kalitesi Semineri*, Nevşehir, 1996, 182.

⁸ Haldun ERSEN, a.g.e., s.112.

profesyonelleri tarafından kabul görmektedir. Bu özellikler:⁹ Sosyal olma, duygularını kontrol edebilme, uyumluluk, çalışkan olmak ve yeniliklere açık olmaktır.

Teknoloji ne kadar gelişirse gelişsin, hizmet konusunda insanın yerini hiçbir makine dolduramayacaktır. İnsanlar hizmet satın alırken, kendileriyle empati kuracak insanları tercih ederler. Makinelerin bu özelliği olamayacağından dolayı, hizmet sektörünün temel elemanı her zaman insan olacaktır. Hizmet sunan personelin iletişim yeteneğinin yüksek olması gerekmektedir. Gerek iş arkadaşları, gerekse yöneticileriyle uyumlu çalışabilmelidir. İnsan ilişkilerini zedeleyici; aşırı kıskançlık, fazla duygusallık, çabuk kırılabilirlik ve küsmeye, kindarlık gibi tutum ve davranışlardan mümkün olduğu ölçüde uzak durmalıdır.

Personel adaylarının işe alınmasında ve terfisinde, Peter Drucker'e göre dikkate alınması gereken konular şu şekilde belirtilmektedir:¹⁰

En uygun eleman işe alınmalıdır. İşe uygun elemanların arasından seçim yapılmalıdır. Eleman alımında çok yönlü düşünülmelidir. İşe alınacak kişilerin güçlü ve zayıf yönleri analiz edilmelidir. Her eleman daha önce birlikte çalıştığı kişilerle değerlendirilmelidir. İşe alınan elemanın işten anlayıp anlamadığı ilk aylarda kontrol edilmelidir. Eleman seçimi yapıldıktan sonra işin sona erdiği düşünülmemelidir, iş hakkındaki durumu değerlendirilerek elemana yardımcı olunmalıdır.

IV. PERFORMANS DEĞERLEME

İnsan kaynakları yönetimi içerisinde geçerli olan yaklaşımlardan birisi olan performans değerlendirme, personelin, iş analizlerinde ve iş tanımlarında belirtilen standartlara ulaşma derecesi, verilen görevi

⁹ Orlando BEHLING, "Employee Selection: Will Intelligence And Conscientiousness Do The Job", *Academy of Management Executive*, Vol:12, No.1, Behlind, 80.

¹⁰ Peter F DRUCKER, *The Frontiers of Management*, Truman Talley Books, Newyork, 1986, 122.

başarıyla tamamlama, yaratıcılık ve örgüt iklimine uyumluluk gibi başarı ölçütleriyle değerlendirilmesidir.

Performans değerlendirmenin amacı şu şekilde belirtilmektedir:¹¹

-İletişim ve bilgi paylaşımı yoluyla çalışanların üretkenliğini yükseltmek.

-Bireylerinin işteki performanslarının güçlü ve zayıf yanları üzerinde odaklanarak güçlü yanları artırmayı ve zayıf yanları azaltmayı hedefler.

-İşletmenin, işgörene kendi performansları konusunda değerlendirme imkanı vermek ve feedback (geri bildirim) vermesini sağlamaktır.

-İşgörenele yöneticiler arasında ortak bilgi alış verişini ve işgörenlerin katkısını sağlamaktır.

V. MOTİVASYON

Motivasyon, bir veya birden çok insanı belirli bir yöne (belirli amaca) doğru devamlı şekilde hareket ettirmek için yapılan çabaların toplamıdır.¹²

İnsan kaynakları fonksiyonunun en önemli araçlarından olan motivasyon, yöneticinin başta gelen görevlerindedir. Motivasyon yönetimin sorumluluğundadır. Yöneticinin işgöreni başarılı şekilde motive etmesi, işgörenin işletme misyonu ve vizyonu doğrultusunda çalışmasına ve bütün gücünü (fiziksel ve zihinsel) işine yönlendirmesiyle sağlanır.

¹¹ Margaret J PALMER., *Performans Değerlendirmeleri*, Çev: Doğan Şahiner (Rota Yayınları, Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi, No:9, 1.Baskı, İstanbul,1993, s. 107.

¹² Erol EREN, *Yönetim Psikolojisi*, İ.Ü. İktisat Enstitüsü Yay., No:105, İstanbul, 1989, s.388.

İşgörenlerin motivasyonu çok kolay bir konu değildir. Ancak, eğer yöneticiler işgörenlerin istek ve ihtiyaçlarına içtenlikle ilgi gösterirlerse işgörenlerin iş motivasyonları yükselecektir.¹³

Yönetici, motivasyon konusunda hangi yöntemleri uygulayacaktır? Bu sorunun yanıtını vermeden önce, motivasyon konusundaki yanlışlıkların irdelenmesi ve giderilmesi gereklidir.

Motivasyon konusunda yapılan yanlışlar genel olarak şu şekildedir:¹⁴

İnsanları motive eden tek güç paradır görüşü, organizasyonda herkesi motive etmeye kararlı olmak ve motivasyonların yalnız dış güçlerden kaynaklandığına inanmaktır.

VI. YETKİLENDİRME

Yetkilendirme, çalışanların kendilerini motive olmuş, bilgi ve uzmanlıklarına olan güvenlerinin arttığı, inisiyatif kullanarak harekete geçmek arzusu duydukları, olayları kontrol edebileceklerine inandıkları ve organizasyonun amaçları doğrultusunda uygun ve anlamlı buldukları işleri yapmalarını sağlayan koşulları ifade etmektedir.¹⁵

Hizmet işletmelerinde, işgörendeki iş tatmininin artması, verimliliğinin artması, iş devamsızlıklarının azalması işgörenin yetkilendirilmesiyle başarılabilir. Ancak, işgöreni yetkilendirme her zaman yararlı sonuçlar sağlayabilir mi? Buna her zaman olumlu yanıt verebilmek mümkün olmayabilir. Yetkilendirilmenin kullanılacağı organizasyon ve işgören şartları sağlanmadan yetkilendirmeye geçmek çoğunlukla başarısızlıkla sonuçlanmaktadır.

¹³ Vickie SIU, TSANG Nelson and Simon WONG, "What Motivates Hong Kong's Hotel Employees?", *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, Vol:38, Number:5, October, 1997, s. 47.

¹⁴ BEAUBIEN Elaine E., "Motivasyon Hakkında Doğru Bildiğimiz Yanlışlar", *Executive Excellence*, Yıl:1.Sayı:3, Haziran, 1997, s.6.
BEAUBIEN Elaine E., a.g.m., s. 6.

¹⁵ Tamer KOÇEL, *İşletme Yöneticiliği ve Yönetim Organizasyon*, Beta Yayınları, Geliştirilmiş 6. Baskı, İstanbul, 1998, s. 300.

O halde, başarılı bir yetkilendirme için üç koşulun yerine gelmesi gereklidir. Bu koşullar;¹⁶

- Yönetici işgörenlerin yeteneklerini ve başarabilecekleri işleri çok iyi bilmelidir.

-Yönetici bir liderlik tarzı benimseyerek çalışanların kapasitelerine göre yetki vermelidir.

-İşin özelliklerine uygun işçilerin yapısı hem yöneticiler hem de çalışanlar tarafından iyice anlaşılmalıdır.

Hizmet işletmelerinde etkili bir yetkilendirme, lider tarafından işletmenin şartları göz önüne alınarak işgörenlerin yetenek ve kapasitelerine göre belirlenir. Diğer bir deyişle, yetkilendirme için sabit bir kural yerine, insiyatif kullanabilme ve esneklik daha geçerli bir yöntemdir. Örneğin, yeteneği az olan birisine yönlendirici liderlik tarzı yerine, otokratik liderlik tarzı daha faydalı olabilir. Ya da yetenekli birisine yönlendirici liderlik tarzı yerine, otokratik liderlik uygulamak, o kişinin motivasyonunu olumsuz etkileyerek, iş tatminsizliğine yol açabilir.

Hizmet işletmelerinde yetkilendirmenin nasıl gerçekleştirileceği ile ilgili farklı yaklaşımlar vardır. Temelde iki açıdan yaklaşmaktadır. Bunlar, mekanik ve organik yetkilendirme yaklaşımlarıdır.¹⁷

Her iki model de, yetkilendirmeyi tam olarak vermeyen model çizmektedir. İkisi de farklı bakış açısı getirmekte ve farklı yorum yapmaktadır. Popüler yönetim yazınında mekanik bakış ön plana çıkarılmakta, yetkilendirme yönetim unsurunun bir uygulaması olarak, organizasyonda şelale şeklinde yukarıdan aşağıya doğru yayıldığını belirtmektedir. Ancak, mekanik tarz kendi içinde tam değildir. Bununla birlikte organik yaklaşımda da eksiklikler bulunmaktadır. Eğer, yetkilendirme modelini seçen yönetici, temel soruları sormaz

¹⁶ Brent WARD, "How to Empower", *Canadian Manager*, V:21, I:4, Winter, 1996,s. 20-23.

¹⁷ Robert E. QUINN ve Grethen M. SPEITZER, "The Road to Empowerment: Seven Questions Every Leader", *Organizational Dynamics*, Vol:26, I:2, Güz, 1997, s.37.

ise, organik modelin hayati unsurlarını oluşturan, risk, güven ve teşvik gerçeklikten uzaklaşır. Bu iki görüş Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Yetkilendirme Yaklaşımları

MEKANİK YAKLAŞIM	ORGANİK YAKLAŞIM
-Yetkilendirme üst yönetimden başlamalıdır.	-Çalışanların ihtiyaçları anlaşılacak, alt seviyeden başlanmalıdır.
-Organizasyonun misyon, vizyon ve değerleri açıklanmalıdır.	-Çalışanlar için örnek yetkilendirme davranışı geliştirilmelidir.
-İşin özellikleri ve çalışanlar için ödüller açıklanmalıdır.	-Ortak davranışı geliştirmek için takımlar oluşturulmalıdır.
-Sorumluluk da devredilmelidir.	-Zekice risk alma cesaretlendirilmelidir.
-İnsanlar sonuçtan sorumlu olmalıdırlar.	-İnsanlara yapacakları işte güvenilmelidir.

Kaynak: Robert E. QUINN, Grethen M. SPEITZER, “The Road to Empowerment: Seven Questions Every Leader”, *Organizational Dynamics*, Vol:26, I:2, Autumn, 1997. s.37-50.’den tablolaştırılmıştır.

Bir çok güçlendirme programının temelinde “güçlendirme arzusu” olmasına karşın, yetkilendirmeyi etkileyecek temel faktörlerin dağıtımının yetersiz olması başarısızlığa neden olmaktadır.

Kısaca bir yetkilendirme = yetki x bilişim x bilgi x ödül şeklinde formüle edilebilir. Bu faktörlerden birisinin eksik veya yetersiz olması, yetkilendirmenin başarısızlığına neden olmaktadır.¹⁸ Bir hizmet işletmesinde yapılan araştırmada; yetkilendirilen personelin iş tatmini, yetkilendirilmeyen personele göre daha yüksek çıkmıştır. Buna ilave olarak, eğitilerek yetkilendirilmiş, yani güçlendirilmiş

¹⁸ David E BOWEN,Edward E. LAWLER, “Empowering Service Employees”, *Saloan Management Review*, Summer, 1995, s. 74.

çalışanların tatmin oranı, eğitim verilmeden yetkilendirilmiş çalışanlara oranla daha yüksek çıkmıştır.¹⁹

Yetkilendirme, yetki ve sorumluluğu devredip kurtulma şeklinde algılanmamalıdır. Hizmet işletmelerinde öncelikle personelin taşıyabileceği oranda sorumluluk eğitilerek verilmeli, sorumluluğu başardıkça yeni görevler yine almaya devam edeceği eğitimin düzeyine göre verilmelidir. Yukarıda da formülize edildiği gibi; yetkilendirme bir taraftan insanın bilgisini geliştirirken, aynı zamanda başarılar ödüllendirilmelidir. Hizmet işletmelerinde başarıyı ödüllendirme, başarının kabul edildiğinin ve takdir edildiğinin göstergesi sayılmaktadır.

SONUÇ

İnsan statik bir varlık değil, dinamik bir varlıktır. O nedenle sürekli motive edilmeli, eğitilmeli ve geliştirilmelidir. Bir işgörenin verdiği hizmet, farklı zamanlarda değişiklik gösterebilmektedir. Bu duruma hizmet işletmelerinde sık rastlanmaktadır. Böylece, hizmet işletmelerinde hizmetin homojen olmama özelliğini ortaya koymaktadır. Hizmetlerde homojenliği sağlamak mümkün olmasa da, müşteri memnuniyetini işe uygun seçilmiş ve eğitilmiş işgörenele sağlamak mümkündür. Diğer bir deyişle, hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelere nitelikli işgören almak, iyi bir başlangıçtır. Bununla birlikte, başarıya motive edilmeleri, sürekli geliştirilmeleri, kariyer imkanlarının sağlanması, özbenlik kazandırılması işgörenele motive edecektir. Söz konusu sektörde, bireysel ve örgütsel performansın değerlendirilmesi, birey ve örgüt açısından önemlidir. Performansın iyi olması, mesleki kariyerin önünü açarken, vasat olması geliştirme ihtiyacını ortaya çıkaracaktır.

Motivasyon, bireysel yaratıcılığı geliştirme açısından önemli bir araçtır. Kişilerin başarılarının ödüllendirilmesi, hem kendilerine, hem de örgüte katkı sağlayacaktır. Personeli motive eden temel unsurların

¹⁹ Mary A. HOCUTT and Thomas H. STONE. "The Impact of Employee Empowerment on the Quality of Service Recovery", *Journal of Quality Management*, Vol:3, I:1, 1998, s.117.

başında yetkilendirme gelmektedir. İnsanlar kontrollü olarak yetki almaya yönlendirilmelidir. Bu konuda önleri açılmalı, taşıyabildikleri oranda yetkilendirilmelidir. Böylece yöneticilerin işleri azalırken, işgörenler de bilgi ve beceri potansiyellerini harekete geçirmiş olacaklardır.

KAYNAKÇA

- BEAUBIEN Elaine E., "Motivasyon Hakkında Doğru Bildiğimiz Yanlıklar", *Executive Excellence*, Yıl:1, Sayı:3, Haziran, 1997.
- BEHLING Orlando, "Employee Selection: Will Intelligence And Conscientiousness Do The Job", *Academy of Mangement Executive*, Vol:12, No.1, 1998.
- BOWEN David E. and Edward E. LAWLER, "Empowering Service Employees", *Saloan Management Review*, Summer, 1995.
- BUDAK Gülay, "Toplam Kalite Yönetiminde İnsan Kaynakları Planlaması", *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, Sayı:3, Manisa, 1997.
- ÇATAK Selda, "Konaklama İşletmelerinde Etkin Bir Hizmet Kalitesi İçin Etkin Bir İş Analizi ve Toplam Kalite Yönetimi İlişkisi", *Turizm İşletmelerinde Hizmet Kalitesi Semineri*, Nevşehir, 1996.
- DRUCKER Peter F., *The Frontiers of Management*, Truman Talley Books, Newyork, 1986.
- ERDEM Ali Rıza, "Stratejik İnsan Gücü Planlaması-Verimlilik İlişkisi ve İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi", *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 3, 1997.
- EREN Erol, *Yönetim Psikolojisi*, İ.Ü. İktisat Enstitüsü Yay., No:105, İstanbul, 1989.
- ERSEN Haldun, *Toplam Kalite Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi*, Sim Matbaacılık, 2. Baskı, İstanbul, 1997.
- HOCUTT Mary A. and Thomas H. STONE, "The Impact of Employee Empowerment on the Quality of Service Recovery", *Journal of Quality Management*, Vol:3, I:1, 1998.
- KOÇEL Tamer, *İşletme Yöneticiliği ve Yönetim Organizasyon*, Beta Yayınları, Geliştirilmiş 6. Baskı, İstanbul, 1998.

- ÖZTÜRK Zekai, “İşletmede Personel Seçme Yöntemleri”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 2, 1995.
- PALMER Margaret J., *Performans Değerlendirmeleri*, (Çev: Doğan Şahiner) Rota Yayınları, Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi, No: 9, 1.Baskı, İstanbul, 1993.
- QUINN Robert E. ve Grethen M. SPEITZER, “The Road to Empowerment: Seven Questions Every Leader”, *Organizational Dynamics*, Vol: 26, I:2, Güz, 1997.
- SIU Vickie, Nelson TSANG and Simon WONG, “What Motivates Hong Kong’s Hotel Employees?”, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, Vol:38, Number:5, October, 1997.
- TAYFUN Ahmet, “Otel İşletmelerinde İş Değerlemesinin Personel Etkinliği ve Hizmet Kalitesine Etkisi”, *Turizm İşletmelerinde Hizmet Kalitesi Semineri*, Nevşehir, 1996.
- WARD Brent, “How to Empower”, *Canadian Manager*, V:21, I:4, Winter, 1996.
- YURDAKUL Sabahat, “Turizm İşletmelerinde İşgücü Planlamasının Önemi”, *Turizm İşletmelerinde Hizmet Kalitesi Semineri*, Nevşehir, 1996.

İMKB'DE İŞLEM GÖREN ÇİMENTO VE TEKSTİL FİRMALARININ ÇALIŞMA SERMAYESİ YAPILARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

Yrd.Doç.Dr.İsmail CAN*
Dr.İsrafil ZOR**

ÖZET

İşletmelerin çalışma sermayesi yönetimi, faaliyetlerin kesintiye uğramadan kârlı ve verimli bir şekilde devam edebilmesi, üretim hacimlerinin genişletilebilmesi, borç ödeyememe risklerinin azaltılması ve en önemlisi olağanüstü durumlarda finansal yönden zor durumlara düşmelerinin önlenmesi bakımından büyük bir öneme sahiptir. Çünkü, çalışma sermayesinin yetersiz olması veya ekonomik bir şekilde kullanılmaması, işletmelerin başarılı olamamalarının temel nedenlerinden birisidir.

Bu makalede, çalışma sermayesi yapısı itibariyle birbirinden farklı özellikler gösteren çimento ve tekstil sektörüne ait işletmeler dikkate alınarak ampirik bir araştırma yapılmıştır. Bu bağlamda, çalışma sermayesi unsurlarının alt kalemler bazında dağılımları incenmiş ve işletmelerin sahip oldukları çalışma sermayesi yapılarının kısa vadeli yükümlülüklerini yerine getirebilme kabiliyetlerini etkilediği sonucuna varılmıştır.

ABSTRACT

Working capital management is vital for businesses to continue their operations productively and efficiently, to maintain or enlarge their production capacity, to minimize their default risks and financial difficulties in extraordinary times. Insufficient working capital or its uneconomic use is one of the main reasons for business failures.

In this paper, an empirical study has been conducted on businesses in cement and textile industries whose working capital structures show obvious differences. In this respect, their working capital has been analyzed by sub-

* Afyon Kocatepe Üniversitesi, Uşak İ.İ.B.F., İşletme Bölümü.

** Kırıkkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü.

categories and it is found that the structure of working capital deeply affects business' capability to meet its short term obligations.

GİRİŞ

Finansal yönetimin temel amacı gelişen finans fonksiyonu ve piyasa şartlarına paralel olarak zaman içerisinde sürekli değişiklik göstermiştir. 20. yüzyıl boyunca kâr maksimizasyonu ile başlayan, hisse başına kâr payının maksimizasyonu ile devam eden süreç, 21. yüzyıla girerken işletmelerin piyasa değerinin maksimum kılınması amacına odaklanmıştır.

İşletmenin piyasa değerini maksimum kılmayı amaçlayan finansal yönetici, işletme faaliyetlerinin başarıyla devam etmesi açısından kârlılık, likidite ve risk arasında sürekli bir dengeyi gözetmek durumundadır.

Günümüz işletmelerinde finansman yöneticileri için uzun vadeli aktiflerin yönetimi, uzun vadeli pasiflerin yönetimi ve kısa vadeli aktif ve pasiflerin yönetimi olmak üzere üç temel uğraş alanı mevcuttur. Bunlardan birincisi, uzun dönemli yatırım kararlarını, ikincisi sermaye yapısı kararlarını, üçüncüsü ise çalışma sermayesi yönetimini ifade etmektedir.¹

Finansman yöneticisinin zamanının yarısından fazlasını alan² ve bu çalışmanın da konusunu oluşturan çalışma sermayesi yönetiminin işletmeler açısından önemi, şu şekilde ifade edilebilir:

- İşletme faaliyetlerinin kesintiye uğramadan kârlı ve verimli bir şekilde devam etmesi,
- İşletmenin üretim hacminin genişletilmesi,

¹ Frderick C. Scherr. *Modern Working Capital Management*. Printice-Hall. New Jersey: 1989, s.1.

² Bu konuda yapılan çalışmalar finans yöneticilerinin zamanlarının yaklaşık %60'ını çalışma sermayesi unsurlarının yönetimine ayırmakta olduğunu göstermektedir. Bkz. Lawrence J. Gitman and Charles E. Maxwell, "*Financial Activities of Major U. S. Firms: Survey and Analysis of Fortune's 1000*", *Financial Management*, (Winter 1985), s.60.

- İşletmenin borç ödeyememe riskinin azaltılması,
- Olağanüstü durumlarda işletmenin finansal yönden zor duruma düşmesinin önlenmesi.

Türkiye’de son on yıl içerisinde iki büyük finansal kriz yaşanmış, doğal olarak bu krizlerin etkileri işletmelerin bilanço ve gelir tablolarına da yansımıştır. 1994 krizinin olumsuz sonuçları aynı yılın bilanço ve gelir tabloları üzerinde etkisini hissettirmiş ve bu olumsuz etki ilerleyen yıllarda kademeli olarak azalarak devam etmiştir. 1998 yılına kadar devam eden bilanço ve gelir tablolarındaki iyileşme süreci, 1999 yılında yaşanan deprem felaketi ile kısmen sektörel de olsa sekteye uğramıştır. Kasım 2000 ve Şubat 2001 krizlerinin olumsuz sonuçları ise, tam olarak işletmelerin 2001 yılı bilanço ve gelir tablolarına yansımıştır.

Çalışmamızda Kasım 2000 ve Şubat 2001 krizlerinden göreceli olarak daha az etkilenen çimento ve daha çok etkilenen tekstil işletmeleri³ ampirik olarak incelenmiştir. Bu bağlamda çalışma sermayesi yapılarının alt kalemler bazında karşılaştırmalı bir analizi yapılarak, bu işletmelerin faaliyetleri sonucunda oluşturmuş oldukları çalışma sermayesi yapılarının kısa vadeli yükümlüklerini yerine getirmede etkili olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır.

I. ÇALIŞMA SERMAYESİ KAVRAMI

Genel olarak sermaye kavramı kullanılış amacı açısından sabit sermaye ve çalışma sermayesi⁴ olarak ikiye ayrılmaktadır. Sabit sermaye: nitelikleri itibariyle işletmede uzun süre kalan (muhasabe tekniği açısından bir yıldan daha fazla elde tutulan) varlıklara yapılan yatırımları ifade eder. Sabit sermaye endüstriyel işletmelerin imalat

³ İsmail Can, *Finansal Kriz Dönemlerinde Çalışma Sermayesi Yönetiminin İşletmelerin Finansal Performansları Üzerindeki Etkileri “İMKB’de İşlem Gören Şirketler Örneği”*, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale: 2003, s.95.

⁴ “Çalışma Sermayesi” kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılan literatürde bir çok kavram mevcuttur. Bunlardan başlıcaları: “İşletme Sermayesi”, “Dönen Sermaye” ve “Döner Sermaye” dir.

kapasitesinin. diğ er işletmelerde ise faaliyet hacminin sınırlarını belirler.

Çalışma sermayesi ise; işletmelerin normal faaliyet dönemi (genellikle bir yıl) içerisinde nakde çevrilebilir veya kullanılabilir varlıklara yaptıkları yatırımları ifade eder. İşletmelerin normal koşullarda çalışma sermayesi olarak bulundurduğu, bir yıl içerisinde nakde çevrilebilecek değerleri arasında kasa ve bankalardaki nakit ve benzeri değerler, hisse senedi ve tahvil v.b. menkul kıymetler, vadesi bir yıldan daha az olan senetli ve senesiz alacaklar, hammaddeler, yarı işlenmiş mamuller, mamuller ve öteki stoklar, peşin ödenmiş giderler, sermayenin ödenmemiş kısmı v.b. kalemler sayılabilir.

Çalışma sermayesinin literatürde farklı bir ele alınış tarzı ise; bir işletmenin genel sermayesinin likit olan kısmı olarak kabul edilmesidir.⁵ Genel olarak sermaye, işletme sahip veya sahiplerinin işletmeye tahsis ettikleri para ve öteki varlıklar olarak ifade edilir. İşletmeler bu sermayenin bir kısmını ana faaliyet konularını gerçekleştirmek üzere duran varlıklara bağlarken, kalan kısmını ise cari faaliyetlerini finanse etmek ve çalışma hayatındaki bir takım belirsizlikleri gidermek amacı ile likit olarak ellerinde bulundururlar.

Çalışma sermayesi miktarının istenilen düzeyden daha az olması, faaliyetlerin aksamasına ve işletmelerin yükümlüklerini yerine getirememesine yol açmaktadır. Daha fazla olması ise, işletme kaynaklarının etkin kullanılmadığını göstermektedir. Normal şartlar altında likidite ile kârlılık arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur.⁶ Likit varlıkların toplam varlıklar içindeki payı arttıkça, işletmelerin sağlayacağı kârlar azalmaktadır. Likidite derecesi yükselen işletmelerin riskliliği azalmakta, kârlılığı ise düşmektedir. Çalışma sermayesinin oluşumu, işletmelerin likidite derecesini, riskliliğini ve sonuçta da kârlılığını etkilemektedir.

Finansal kriz dönemlerinin doğurduğu olumsuz sonuçlar likidite, risk ve kârlılık ilişkisi üzerinde önemli ölçüde değişiklik

⁵ David Asch and G. Roland Kaye. *Financial Planning, Modelling Methods and Techniques*. Derek Dayle Associates, London: 1990, s.86.

⁶ James Van Horne, *Financial Management and Policy*, 10.b., Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey: 1995. s.359-360.

göstermektedir. Likiditenin en kıymetli unsur haline geldiği finansal kriz dönemlerinde likidite ile kârlılık arasında doğrusal bir ilişki gözlenmektedir. Başka bir ifade ile, toplam varlıklar içerisinde likit varlıkların payı arttıkça risklilik azalmakta, kârlılık ise artmaktadır. Diğer taraftan, finansal kriz dönemlerinde piyasaların rasyonel işleyiş düzeni ve buna bağlı olarak da işletmelerin normal faaliyet akışı bozulmaktadır. Finansal krizlerin doğurduğu sonuçlar ve bu sonuçların işletme faaliyetleri üzerindeki etkileri daha ziyade işletmelerin çalışma sermayesi unsurları üzerinde yoğunlaşan bir nitelik göstermektedir.

Yapılan bu genel açıklamalardan sonra, aşağıda çalışma sermayesi yönetimi ile işletmenin finansal performansı arasındaki ilişki incelenmiş ve bu konuda yapılan önemli görülen bazı araştırmalara değinilmiştir.

II. ÇALIŞMA SERMAYESİ YÖNETİMİ İLE FİNANSAL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ

Çalışma sermayesi yönetimi ile işletmelerin finansal performansları arasındaki ilişki, finans literatüründe üzerinde çokça durulan önemli bir konu olmuştur. İşletmelerde finansal başarısızlık durumunun geçmiş yıllara ait finansal oranları kullanarak önceden tahmin edilmesi, bir çok araştırmacının ilgisini çekmiştir. Bu konuda önceleri tek değişkenli modeller kullanılmaya çalışılmıştır.⁷ Ancak, tek değişkenli modeller finansal oranları tek tek ele alarak finansal başarısızlığı öngörmeye çalışmalarından dolayı, incelenen orana göre çelişkili sonuçlar üretmektedirler.

Bu sorunun aşılması amacıyla çok değişkenli modeller geliştirilmiştir. Çok değişkenli modellerin içerisinde ilk ve en iyi bilinen çalışma, çoklu ayırma analizi tekniğinin kullanıldığı Altman'a

⁷ William H. Beaver, "Financial Ratios as Predictors of Failure" *Empricial Researc in Accounting: Selected Studies 1966, Juarnal of Accounting Research*, 1967, s.71-111.; William H. Beaver, "Market Pricies, Financial Ratios, and the Prediction of Failure" *Juarnal of Accounting Research*, Autumn 1968, s.179-192.

ait çalışmadır.⁸ Altman'ın çok değişkenli modeli, işletmeleri finansal başarısız ve finansal başarısız olmayan şeklinde ikili bir sınıflandırma ile ilk yıl için %95 öngörü başarısı göstermiştir.

Daha sonraları bir çok araştırmacı tarafından çok değişkenli istatistik teknikleri kullanan modeller geliştirilmiştir. Fakat, finansal başarısızlığı açıklamada kullanılan bu modellerde bir finansal kuram eksikliği göze çarpmaktadır. Bu eksiklik kendisini aşağıda belirtilen üç noktada hissettirmektedir:⁹

1. Finansal başarısızlığı tahmin etmede kullanılacak değişkenlerin seçimindeki belirsizlik,
2. Modelin fonksiyonel biçimi (doğrusal-doğrusal olmayan model tercihi) konusundaki belirsizlik,
3. Değişkenlere modelde verilen ağırlık konusunda belirsizlik.

Bu sayılan kuramsal eksikliklerine rağmen, işletmelerin finansal başarısızlık ve iflas tahminlerinde finansal oranların kullanımı, belirli hata sınırları içerisinde yaralanılabilecek sonuçlar vermektedir. Özellikle çok değişkenli modeller, finansal analizciye nihai kararı vermede daha fazla yardımcı olmaktadır. Finansal analist, bu modeller yardımıyla analize alınan işletmelerin finansal başarısızlık riskini önceden görme olanağına sahip olabilmektedir.

III. İMKB'DE İŞLEM GÖREN ÇİMENTO VE TEKSTİL FİRMALARININ ÇALIŞMA SERMAYESİ YAPILARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

A) ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KULLANILAN VERİLER

Araştırma kapsamına İMKB'de işlem gören 16 çimento ve 29 tekstil şirketi alınmış olup, bu şirketlerin listesi EK 1'de sunulmuştur. Örneklemi oluşturan şirketlerin seçiminde, aşağıdaki kriterler göz önünde bulundurulmuştur.

⁸ Edward I. Altman, "Financial Ratios, Discriminant Analysis and the Prediction of Corporate Bankruptcy", *The Journal of Finance*, Vol:XXIII, No:4, September 1968, s.589-609.

⁹ George Foster, *Financial Statement Analysis*, 2.b., Englewood Cliffs, Prentice-Hall International New Jersey: 1986, s.534.

- Hisselerinin İMKB’de işlem görüyor olması,
- 1998-2002 yılları arasındaki bilanço ve gelir tablolarının tamamının mevcut olması,
- Belirtilen dönemler arasındaki tüm yıllarda şirketin faal durumda olması,
- Belirtilen dönemler arasında finansal tabloların homojenliğini bozacak bir gelişmenin yaşanmamış olması.¹⁰

Şirketlerin 1998-2002 yılları arasındaki 5 yıllık bilanço ve gelir tabloları İMKB’nin internet sitesinden temin edilmiştir.

Araştırmada kullanılan finansal oranlar; çalışma sermayesi yeterlilik düzeyi oranları ve çalışma sermayesi unsurlarının devir hızı oranları olmak üzere iki gruptan oluşmaktadır. Kullanılan oranların tespitinde büyük ölçüde finansal başarısızlık tahmin modellerinden yararlanılmıştır.

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Finansal Oranlar

1. Çalışma Sermayesi Yeterlilik Düzeyi Oranları	
X_1	: Cari Oran
X_2	: Likidite Oranı
X_3	: Nakit Oranı
2. Çalışma Sermayesi Unsurlarının Devir Hızı Oranları	
X_4	: Stokların Devir Hızı
X_5	: Kısa Vadeli Ticari Alacakların Devir Hızı
X_6	: Kısa Vadeli Ticari Borçların Devir Hızı
X_7	: Nakit Dönüşüm Süresi
X_8	: Borç Servis Oranı

Araştırmada kullanılan veriler analiz edilirken, iki temel istatistiksel teknik kullanılmıştır:

¹⁰ Yıllar itibarı ile finansal tablo rakamları üzerinde sağlıklı bir karşılaştırmanın yapılabilmesi için, 1998-2002 yılları arasında şirket birleşmesi yaşamış, iştiraklerinden bir veya birden fazlası ile finansal tabloları konsolide edilmiş şirketler araştırma kapsamına alınmamıştır.

1. İki farklı sektöre ait işletmelerin finansal oran ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için çift yönlü Z testi,

2. Çalışma sermayesi unsurlarının işletmelerin kısa vadeli yükümlülüklerini yerine getirebilme kabiliyetini etkileme yönünü ve derecesini belirlemek için ise korelasyon analizi.

İşletmelerin kısa vadeli yükümlülüklerini yerine getirebilme kabiliyetinin temel ölçüsü olarak “borç servis oranı” ele alınmıştır. Borç servis oranı; bir işletmenin kısa vadeli borçlarının ödenmesinde kullanabileceği kaynaklarının bir yıl içerisinde ödemek zorunda olduğu faiz ve anapara taksitlerini ne ölçüde karşılayabileceğini gösterir. Çalışma sermayesi yeterlilik düzeyi oranları sadece bilanço verilerini içermesine rağmen, borç servis oranı işletmelerin bir yıllık finansal performanslarını da dikkate aldığı için, kısa vadeli yükümlülüklerin yerine getirilebilme kabiliyetinin temel ölçüsü olarak ele alınmıştır.

B) ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma kapsamına alınan işletmelerin 1998-2002 yılları arasında ortalama olarak dönen varlıklarının alt kalemler arasındaki dağılımı Tablo 2’deki gibidir.

Tablo 2. Sektörel Olarak Dönen Varlıkların Alt Kalemler Arasındaki Oransal Dağılımı

Dönen Varlıklar	Çimento İşletmeleri (%)	Tekstil İşletmeleri (%)
D ₁ : Hazır Değerler	17,59	8,37
D ₂ : Menkul Kıymetler	13,12	3,06
D ₃ : Kısa Vadeli Ticari Alacaklar	28,56	44,91
D ₄ : Diğer Kısa Vadeli Alacaklar	4,05	2,08
D ₅ : Stoklar	26,60	37,70
D ₆ : Diğer Dönen Varlıklar	10,08	3,88
Toplam	100,00	100,00

Dönen varlıkların dağılımı açısından iki sektöre ait işletmeler arasındaki en belirgin fark, tekstil işletmelerinin çimento işletmelerine göre oransal olarak daha yüksek “kısa vadeli ticari alacak” ve “stoklar” ile çalışıyor olmasıdır. Tekstil işletmelerinde kısa vadeli alacakların dönen varlıklar içerisindeki payı %44,91 iken, çimento işletmelerinde %28,56 dır. Aynı şekilde tekstil işletmelerinde stokların dönen varlıklar içerisindeki payı %37,70 iken, çimento işletmelerinde %26,60 tır. Diğer taraftan, çimento işletmelerinin dönen varlıklar içerisinde buldukları “hazır değerler” ve “menkul kıymetler” oranı, tekstil işletmelerine göre oldukça yüksektir. Bu durum çimento işletmelerinin dönen varlıklarının tekstil işletmelerine göre daha likit olduğu anlamına gelmektedir.

Araştırma kapsamına alınan işletmelerin 1998-2002 yılları arasında ortalama olarak kısa vadeli borçlarının alt kalemler arasındaki dağılımı ise Tablo 3’deki gibidir.

Tablo 3. Sektörel Olarak Kısa Vadeli Borçların Alt Kalemler Arasındaki Oransal Dağılımı

Kısa Vadeli Borçlar	Çimento İşletmeleri (%)	Tekstil İşletmeleri (%)
K ₁ : Finansal Borçlar	22.80	55.20
K ₂ : Ticari Borçlar	35.46	27.91
K ₃ : Diğer Kısa Vadeli Borçlar	12.51	9.98
K ₄ : Alınan Sipariş Avansları	1.71	1.21
K ₅ : Borç ve Gider Karşılıkları	27.52	5.70
Toplam	100.00	100.00

Dönen varlıkların finansmanında kullanılan kısa vadeli borçların alt kalemler arasındaki dağılımında dikkat çekici olan en önemli husus, tekstil işletmelerinin kısa vadeli borçlarının %55,20’sinin finansal borçlardan oluşmasıdır. Aynı oran çimento işletmeleri için %22,80’dir. Oysa dönen varlıkların finansmanında öncelikle kullanılması gereken ticari borçların kısa vadeli borçlar içerisindeki

payı çimento işletmelerinde %35,46 iken, tekstil işletmelerinde %27,91 düzeyinde kalmaktadır.

Araştırmada kullanılan finansal oranların 1998-2002 yılları arasındaki ortalama değerleri Tablo 4'deki gibidir.

Tablo 4: Araştırmada Kullanılan Finansal Oranların 1998-2002 Yılları Arasındaki Ortalama Değerleri

	Çimento İşletmeleri	Tekstil İşletmeleri
X ₁ : Cari Oran	2,24	1,57
X ₂ : Likidite Oranı	1,70	1,00
X ₃ : Nakit Oranı	0,85	0,23
X ₄ : Stokların Devir Hızı	9,21	6,51
X ₅ : K.V.T. Alacakların Devir Hızı	9,02	5,97
X ₆ : K.V.T. Borçların Devir Hızı	13,98	8,28
X ₇ : Nakit Dönüşüm Süresi (Gün)	45,24	135,42
X ₁ : Borç Servis Oranı	5.26	1.84

İki farklı sektöre ait işletmelerin finansal oran ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için yapılan çift yönlü Z testi sonuçları EK 2'de sunulmuştur. EK 2 incelendiğinde görüldüğü gibi, araştırma kapsamına alınan çimento ve tekstil işletmelerinin ele alınan tüm finansal oran ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 5: Finansal Oranlar Açısından Kritik Değerler Altında Kalan İşletme Sayısı

	Çimento	Tekstil
1. Cari oranı 1'den küçük olan işletme sayısı	1	6
2. Borç servis oranı 1'den küçük olan işletme sayısı	0	10

Tablo 4 ve Tablo 5 incelendiğinde dikkat çekici olan noktalar, aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Çimento işletmelerinin çalışma sermayesi yeterlilik düzeyi oranları, tekstil işletmelerinin oranlarından belirgin bir şekilde yüksektir. 1998-2002 yılları arasındaki 5 yıllık ortalama değerler itibariyle, 16 çimento işletmesinden sadece 1 tanesinin cari oranı 1'in altında iken, bu sayı 29 tekstil işletmesi arasında 6'dır. Söz konusu işletmelerin kısa vadeli borçları duran varlıklarını aşmaktadır. Başka bir ifade ile bu işletmeler negatif net çalışma sermayesi ile faaliyetlerini devam ettirmektedirler.

- Çimento işletmelerinde ortalama nakit dönüşüm süresi 45,24 gün iken, aynı süre tekstil işletmeleri için 135,42 gündür. İki farklı sektöre ait nakit dönüşüm süreleri arasındaki bu büyük farkın iki temel nedeni bulunmaktadır. Birincisi, çimento işletmelerinin kısa vadeli ticari alacaklarının geri dönüşüm süresi, ticari borçlarının geri ödeme süresinden daha kısa olmasına rağmen, tekstil işletmelerinde bu durum tam ters bir özellik arz etmektedir. İkincisi ise, çimento işletmelerinin stok geri dönüşüm süresinin tekstil işletmelerine göre çok daha kısa oluşudur.

- İşletmelerde kısa vadeli yükümlülüklerin yerine getirilebilme kabiliyetinin temel ölçüsü olan borç servis oranı çimento işletmeleri için ele alınan dönem itibariyle yıllık ortalama 5,26 iken, aynı oran tekstil işletmeleri için 1,84'tür. Çimento işletmeleri kısa vadeli yükümlülüklerini yerine getirmede herhangi bir sıkıntı yaşamamaktadırlar. Oysa 29 tekstil işletmesinin 10 tanesinin borç servis oranları 1'in altındadır. Bu işletmeler kısa vadeli yükümlülüklerini karşılamakta güçlük çekmektedirler.

İşletmelerin kısa vadeli yükümlülüklerini karşılayabilme yeteneğinin temel ölçüsü olarak ele aldığımız borç servis oranı ile dönen varlık kalemleri arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 6, kısa vadeli borç kalemleri arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 6: Borç Servis Oranı ile Dönen Varlık Kalemleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	Dönen Varlıklar					
	D ₁	D ₂	D ₃	D ₄	D ₅	D ₆
X ₈	0,382**	0,190*	- 0,219*	- 0,017	- 0,231*	0,216*

* 0,05 düzeyinde ** 0,01 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 7: Borç Servis Oranı ile Kısa Vadeli Borç Kalemleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	Kısa Vadeli Borçlar				
	K ₁	K ₂	K ₃	K ₄	K ₅
X ₈	- 0,672**	0,660**	0,149	0,057	0,236*

* 0,05 düzeyinde ** 0,01 düzeyinde anlamlı olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 6 ve Tablo 7’de sunulan bulgulardan hareketle, aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Borç servis oranı ile işletmelerin dönen varlık kalemleri arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde görülmektedir ki, istatistiksel olarak anlamlı sayılabilecek tek ilişki, (D₁) hazır değerler ile olan ilişkidir. İşletmelerin dönen varlık kalemleri içerisinde buldukları hazır değerler miktarı oransal olarak arttıkça, borç servis oranı artmaktadır.

- Borç servis oranı ile işletmelerin kısa vadeli borç kalemleri arasında istatistiksel olarak iki önemli ilişki bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, (K₁) finansal borçlarla olan ters yönlü, ikincisi ise (K₂) ticari borçlarla olan doğrusal ilişkidir. İşletmeler dönen varlıklarının finansmanında oransal olarak ne kadar çok finansal borç kullanırlar ise, borç servis oranları o kadar düşmektedir. Buna karşılık işletmeler oransal olarak ticari borçlanma olanaklarından daha fazla yararlandıkça, borç servis oranları yükselmektedir.

SONUÇ

Kasım 2000 ve Şubat 2001 krizlerinden göreceli olarak daha az etkilenen çimento ve daha çok etkilenen tekstil işletmelerinin çalışma sermayesi yapılarının alt kalemler bazında karşılaştırmalı bir analizini yaparak, bu işletmelerin faaliyetleri sonucunda oluşturmuş oldukları çalışma sermayesi yapılarının kısa vadeli yükümlüklerini yerine getirmede etkili olup olmadığını belirlemeyi amaçladığımız bu çalışmada, elde edilen sonuçlar şunlardır:

i. Tekstil işletmeleri çimento işletmelerine göre oransal olarak daha yüksek kısa vadeli ticari alacak ve stok ile faaliyet göstermektedirler. Buna karşılık dönen varlıklarının finansmanında ise, oransal olarak daha fazla finansal borç ve daha az ticari borç kullanmaktadır. Çimento işletmelerinin duran varlıkları tekstil işletmelerine göre daha likit durumdadır.

ii. Tekstil işletmelerinin sahip oldukları dönen varlık ve kısa vadeli borç yapısının doğal bir sonucu olarak, nakit geri dönüşüm süresi uzamaktadır. Bu durum tekstil işletmelerinin, daha fazla çalışma sermayesine ihtiyaç duymalarına yol açmaktadır.

iii. İhtiyaç duyulan her fazla birim çalışma sermayesi ihtiyacı, tekstil işletmelerini daha fazla finansal borç kullanmaya zorlamaktadır. Kullanılan her fazla birim finansal borç, tekstil işletmelerine daha fazla faiz yükü getirmekte ve bu kısır döngü yıllar itibariyle artarak devam etmektedir. Sonuçta tekstil işletmelerinin önemli bir kısmı (29 işletme içerisinde 10 işletme) kısa vadeli yükümlülüklerini karşılayamaz bir duruma gelmiştir.

Araştırmanın bulguları, işletmelerin faaliyetleri sonucunda oluşturmuş oldukları çalışma sermayesi yapılarının kısa vadeli yükümlülüklerini yerine getirme kabiliyetlerini etkilediği görüşünü desteklemektedir.

KAYNAKÇA

- AKGÜÇ, Öztin. *Finansal Yönetim*, Genişletilmiş 10.b., İstanbul Üniversitesi Muhasebe Enstitüsü, Yayın No: 63, İstanbul: 2001.
- AKSOY, Ahmet. *İşletme Sermayesi Yönetimi*. Gazi Büro Kitabevi, 4. b., Ankara: 2000.
- ASCH, David ve G. Roland KAYE. *Financial Planning, Modelling Methods and Techniques*, Derek Dayle & Associates, London: 1990.
- CAN İsmail, *Finansal Kriz Dönemlerinde Çalışma Sermayesi Yönetiminin İşletmelerin Finansal Performansları Üzerindeki Etkileri "İMKB'de İşlem Gören Şirketler Örneği"*, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale: 2003.
- DAVIS, E. P. *Debt, Financial Fragility and Systemic Risk*, 2.b., Oxford Universty Press, 1997.
- FOSTER, George. *Financial Statement Analysis*, 2.b., Englewood Cliffs, Prentice-Hall International, New Jersey: 1986.
- GITMAN, Lawrence J. ve Charles E. MAXWEL. "Financial Activities of Major U. S. Firms: Survey and Analysis of Fortune's 1000", *Financial Management*, (Winter 1985), s.50-74.
- SCHERR, Frderick C. *Modern Working Capital Management*, Printice-Hall, New Jersey: 1989.
- VAN HORNE, James C. *Financial Management and Policy*, 10.b., Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey: 1995.
- YILDIZ, Birol. "Finansal Başarısızlığın Öngörülmesinde Yapay Sinir Ağı Kullanımı ve Halka Açık Şirketlerde Ampirik Bir Uygulama", *İMKB Dergisi*, Sayı: 17, (Ocak/Şubat/Mart 2001), s.51-67.

EK 1. Araştırma Kapsamına Alınan İşletmelerin Listesi

Çimento İşletmeleri	Tekstil İşletmeleri
1. Adana Çimento	1. Akal Tekstil
2. Afyon Çimento	2. Aksu İplik
3. Akcansa	3. Aksa
4. L. Aslan Çimento	4. Altınyıldız
5. Batı Çimento	5. Arsan Tekstil
6. Bolu Çimento	6. Akın Tekstil
7. Bursa Çimento	7. Berdan Tekstil
8. Çimsa	8. Bisaş
9. Çimbeton	9. Bossa
10. Çimentaş	10. Birlik Mensucat
11. Göлтаş	11. Ceylan Tekstil
12. Konya Çimento	12. Ceytaş Tekstil
13. Mardin Çimento	13. Derimod
14. Oysa Niğde Çimento	14. Edip İplik
15. Nuh Çimento	15. Esem Spor
16. Ünye Çimento	16. Gediz İplik
	17. Kordsa
	18. Koniteks
	19. Karsu Tekstil
	20. Lüks Kadife
	21. Mensa Mensucat
	22. Metemteks
	23. Sasa
	24. Söктаş
	25. Sönmez Pamuklu
	26. Sönmez Filament
	27. Uki Konfeksiyon
	28. Vakko Tekstil
	29. Yünsa

EK 2. Çimento ve Tekstil İşletmelerinin Finansal Oran Ortalamaları Arasındaki Farkın Önem Kontrolü
(%95 Güven Düzeyinde Çift Yönlü Z Testi)

	Çimento İşletmeleri		Tekstil İşletmeleri		Hipotez Testi		Z Değerleri		Test Sonucu	
	Ort.	St. Sap.	Ort.	St. Sap.	H ₀	H ₁	Z _{Hesaplanan}	Z _{Tablo} ($\alpha = 0,05$)	H ₀	H ₁
X₁	2,24	1,06	1,57	0,74	$\mu_1 = \mu_2$	$\mu_1 \neq \mu_2$	5,0188	$\pm 1,9599$	RED	KABUL
X₂	1,70	1,06	1,00	0,51	$\mu_1 = \mu_2$	$\mu_1 \neq \mu_2$	5,5621	$\pm 1,9599$	RED	KABUL
X₃	0,85	0,72	0,23	0,29	$\mu_1 = \mu_2$	$\mu_1 \neq \mu_2$	7,3789	$\pm 1,9599$	RED	KABUL
X₄	9,21	8,23	6,51	5,93	$\mu_1 = \mu_2$	$\mu_1 \neq \mu_2$	2,5871	$\pm 1,9599$	RED	KABUL
X₅	9,02	5,75	5,97	3,92	$\mu_1 = \mu_2$	$\mu_1 \neq \mu_2$	3,7663	$\pm 1,9599$	RED	KABUL
X₆	13,98	10,95	8,28	6,41	$\mu_1 = \mu_2$	$\mu_1 \neq \mu_2$	4,2698	$\pm 1,9599$	RED	KABUL
X₇	45,24	28,12	135,42	84,36	$\mu_1 = \mu_2$	$\mu_1 \neq \mu_2$	-11,7440	$\pm 1,9599$	RED	KABUL
X₈	5,26	4,13	1,84	1,56	$\mu_1 = \mu_2$	$\mu_1 \neq \mu_2$	7,0316	$\pm 1,9599$	RED	KABUL

**2001 FİNANSAL KRİZİNİN İŞLETMELERİN ÇALIŞMA
SERMAYELERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**
**(AFYONKARAHİSAR'DAKİ MERMER VE GIDA
İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA)**

Yrd.Doç.Dr.Mehmet ERKAN*
Yrd.Doç.Dr.İsmail CAN**
Hüseyin EKER***

ÖZET

Bu çalışma; Kasım 2000 ve Şubat 2001 finansal krizinin, Afyonkarahisar'da lokomotif sektörler olan mermer ve gıda sektörlerinde faaliyet gösteren KOBİ niteliğindeki işletmelerin çalışma sermayeleri üzerindeki etkilerinin ölçülmesi amacıyla yapılmıştır. Yapılan finansal ve istatistiksel analizler sonucunda, gıda sektörüne ait işletmelerin satışlarının büyük bir çoğunluğunun yurtiçine yapılması ve ihracat olanaklarının sınırlı olması nedeniyle, ithal girdi kullanım oranı daha az ve ihracat olanakları daha fazla olan mermer sektörüne ait işletmelere oranla finansal krizden daha fazla olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir.

ABSTRACT

This study aims to measure the effects of the financial crises in November 2000 and February 2001 on the working capitals of the SMES, which operate in the marble and food industries in Afyonkarahisar, Turkey. The statistical and financial analyses show that the businesses in the food industry are affected negatively by the financial crises more than those in the marble industry due to the facts that the food industry sells more of its products in Turkey and it has limited exporting capacity when compared with the marble industry in which the usage of input imported is low and the exporting capacity is high.

* Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü.

** Afyon Kocatepe Üniversitesi, Uşak İ.İ.B.F., İşletme Bölümü.

*** Afyonkarahisar Ticaret ve Sanayi Odası.

I. GİRİŞ

Finansal istikrarsızlık son on yılda dünya ekonomisinin en belirgin özelliği haline gelmiştir. Kısa aralıklarla ortaya çıkan ve birbirlerini izleyen krizler, özellikle gelişmekte olan ülkelerin reel ekonomileri üzerinde kalıcı etkiler bırakmaktadır.¹ Kriz ortamına giden yolda en somut göstergeler; dış ticaret açıklarının artması, bankaların açık pozisyonlarını kapama telaşına kapılmaları, sıcak paranın kaçma eğilimine girmesi, faiz oranlarında artış ve bütün bu gelişmelere bağlı olarak giderek artan devalüasyon beklentisidir.²

Süreç tamamlanıp, kriz patlak verdikten sonra ortaya çıkan genel ekonomik sonuçları ise aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.³

- Yüksek faiz oranları,
- Döviz kurlarında artış,
- Piyasalarda likidite darlığı,
- Toplam talepte daralma,
- Geleceğe yönelik belirsizlik.

Faiz oranları ve döviz kurlarının aşırı yükselme eğilimine girdiği finansal kriz dönemlerinde, doğal olarak en kıymetli unsur likidite olmaktadır. Bir yandan yabancı fonların dövize geçip yurt dışına çıkma telaşı, diğer yandan bankaların açık pozisyonlarını kapatma çabası, piyasalarda olağan dönemlerin çok üzerinde bir likidite ihtiyacı doğurmaktadır.⁴

Finansal krizlerin önemli özelliklerinden birisi de, insanların reel ya da finansal varlıklardan panik içerisinde nakite geçme çabası

¹ S. Sharma, "The Challenge of Predicting Economic Crisis", *Finance & Development*, Vol:36, June 1999, s.42.

² Özer Ertuna, "Türkiye'nin Yaşadığı Krizler ve Çözüm Arayışları", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Temmuz 2001, s.10.

³ E.P. Davis, *Debt, Financial Fragility and Systemic Risk*, 2.b., Oxford University Press, 1997, s.128-130.

⁴ Sharma, a.g.e., s.42.

içerisinde olmalarıdır. Bankaların ve diğer finansal kuruluşların güvenilirliğinin sorgulandığı bir ortamda, insanlar varlıklarının ellerinde bulunmasını tercih etmektedirler. Zararına yapılan reel yada finansal varlık satışları ve banka mevduat hesaplarındaki azalma, piyasalardaki likidite sorununu giderek ödeyebilirlik sorununa dönüştürmektedir. Bu durum bir ekonomik resesyona yada depresyona ortaya çıkmasına katkıda bulunmaktadır.⁵ İleriye yönelik faiz oranları ve döviz kurları başta olmak üzere hiçbir verinin sağlıklı bir şekilde tahmin edilemediği bir ortamda, işletmeler orta ve uzun vadeli planlar yapmakta zorlanmakta, ülke insanlarında ve işletmelerinde mümkün olduğunca likit kalma güdüsü oluşmaktadır.

II. FİNANSAL KRİZLERİN İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Nedenleri ve ortaya çıkış şekilleri farklı olsa da, özünde finansal krizlerin pek çoğu, sonuçta işletmeleri iflasa kadar götürebilen likidite krizleridir.⁶ Finansal kriz dönemlerinde piyasaların rasyonel işleyiş düzeni ve buna bağlı olarak da işletmelerin normal faaliyet akışı bozulmaktadır. Finansal krizlerin doğurduğu sonuçlar ve bu sonuçların işletme faaliyetleri üzerindeki etkileri aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Kredi maliyetlerinde aşırı artış,
- Kredi elde etme olanaklarında azalış,
- Üretim maliyetlerinde artış,
- Satış hacimlerinde azalış,
- Alacakların zamanında tahsilatında aksama,
- Borçların zamanında ödenmesinde zorlanma,
- Finansal performansta (kârlılık oranlarında) düşüş.

⁵ Ali İhsan Karacan, *Bankacılık ve Kriz*, 3.b., Creative Yayıncılık, 2000.s.59.

⁶ John R. S. Chong ve Donalt R. Eserray, "Finansal Krizin Tahmin Edilmesi ve Üstesinden Gelinmesi". Çev. Famil Şamiloğlu – Kartal Demirgüneş, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Temmuz 2002, s.121.

Yüksek faiz oranları, döviz kurlarındaki aşırı artış ve piyasalardaki likidite darlığı, bir taraftan işletmelerin finansal giderlerini ve buna bağlı olarak kısa vadeli borç yükünü artırır. Aynı zamanda işletmelerin faaliyet kolları ve üretimde ithal girdi kullanım oranlarına bağlı olarak, üretim maliyetlerini yükseltmektedir. Diğer faktörlerin bir sonucu olarak da toplam talepte oluşan daralma, işletmelerin satış hacimlerinde önemli ölçüde azalmalara yol açmaktadır.

Finansal kriz dönemlerinde reel gelirlerin düşmesi ve geleceğe yönelik belirsizliğin hakim olduğu ortamın doğal bir sonucu olarak, insanların tüketim eğilimlerinde ciddi ölçüde azalma meydana gelmektedir. Genel olarak, tüketim eğilimindeki azalma insanların ihtiyaç duydukları malların zorunluluk derecesine göre değişmektedir. Dolayısıyla, işletmelerin finansal krizlerden etkilenme derecesi, içerisinde faaliyet göstermekte oldukları sektörün özelliklerine ve işletmelerin büyüklüğüne göre de değişmektedir.

Finansal kriz dönemlerinde, işletmelerin çalışma sermayesi yeterlilik düzeyi oranları ve buna bağlı olarak kârlılık oranları azalmaktadır. Bütün bunlara ilaveten, piyasalarda oluşan belirsizlik ve güvensizlik ortamı, işletmelerin faaliyet ve çalışma sermayesi unsurlarının devir hızı oranları üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Başka bir ifade ile, finansal krizlerin doğurduğu sonuçlar, çalışma sermayesi unsurlarının etkin bir şekilde yönetilmesini engellemektedir.

III. FİNANSAL KRİZLERİN İŞLETMELERİNİN ÇALIŞMA SERMAYELERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Çalışma sermayesi ve çalışma sermayesi tutarındaki değişimler, işletme yöneticileri, işletmeye kredi veren finans kurumları ve işletme ile ilgili olan değişik çevreler açısından büyük bir önem taşımaktadır. Çalışma sermayesi tutarının yetersiz olması veya ekonomik bir şekilde kullanılmaması, işletmelerin başarılı olamamalarının temel nedenlerinden birisidir. İş hayatında geleceği parlak olabilecek bir çok

işletme, çalışma sermayesi yetersizliği nedeniyle zor duruma düşmüş, tasfiye olunmuşlardır.⁷

İşletmelerin faaliyetlerini aksatmadan sürdürebilmeleri için gerekli olan optimum bir çalışma sermayesi ihtiyacı mevcuttur. “*Optimum çalışma sermayesi ihtiyacı*” kavramı, işletme amaçlarını maksimum bir düzeyde realize edebilmek için, ihtiyaç duyulan çalışma sermayesi miktarını ifade etmektedir.⁸

Çalışma sermayesi miktarının istenilen düzeyden daha az olması, faaliyetlerin aksamasına ve işletmelerin yükümlüklerini yerine getirememesine yol açmaktadır. Daha fazla olması ise, işletme kaynaklarının etkin kullanılmadığını göstermektedir. Ekonominin normal seyir izlediği dönemlerde likidite ile kârlılık arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur.⁹ Likit varlıkların toplam varlıklar içindeki payı arttıkça, işletmelerin sağlayacağı kârlar azalmaktadır. Likidite derecesi yükselen işletmelerin riskliliği azalmakta, kârlılığı ise düşmektedir. Çalışma sermayesinin oluşumu, işletmelerin likidite derecesini, riskliliğini ve sonuçta da kârlılığını etkilemektedir.

Oysa, finansal kriz dönemlerinin doğurduğu olumsuz sonuçlar, yukarıda açıklanan likidite, risk ve kârlılık ilişkisi üzerinde önemli ölçüde değişiklik göstermektedir. Likiditenin en kıymetli unsur haline geldiği finansal kriz dönemlerinde, likidite ile kârlılık arasında doğrusal bir ilişki gözlenmektedir.¹⁰ Başka bir ifade ile, toplam varlıklar içerisinde likit varlıkların payı arttıkça, risklilik azalmakta, kârlılık ise artmaktadır.

Diğer taraftan, finansal kriz dönemlerinde piyasaların rasyonel işleyiş düzeni ve buna bağlı olarak da işletmelerin normal faaliyet akışı bozulmaktadır. Finansal krizlerin doğurduğu sonuçlar ve bu

⁷ Öztin Akgüç, *Mali Tabloların Analizi*, Genişletilmiş 9.b., İ.Ü. Muhasebe Enstitüsü Yayını No:64, İstanbul: 1995, s.255.

⁸ Frderick C. Scherr, *Modern Working Capital Management*, Printice-Hall, New Jersey: 1989, s.441.

⁹ James Van Horne, *Financial Management and Policy*, 10.b., Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey: 1995, s.359-360.

¹⁰ İsmail Can, *Finansal Kriz Dönemlerinde Çalışma Sermayesi Yönetiminin İşletmelerin Finansal Performansları Üzerindeki Etkileri “İMKB’de İşlem Gören Şirketler Örneği”*, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale: 2003, s.91.

sonuçların işletme faaliyetleri üzerindeki etkileri daha ziyade işletmelerin çalışma sermayesi unsurları üzerinde yoğunlaşan bir nitelik göstermektedir.

IV. AFYONKARAHİSAR'DAKİ MERMER VE GIDA İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

A) ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Türkiye'de son on yıl içerisinde iki büyük finansal kriz yaşanmış, doğal olarak bu krizlerin etkileri işletmelerin bilanço ve gelir tablolarına da yansımıştır. 1994 krizinin olumsuz sonuçları aynı yılın bilanço ve gelir tabloları üzerinde etkisini hissettirmiş ve bu olumsuz etki ilerleyen yıllarda kademeli olarak azalarak devam etmiştir. 1998 yılına kadar devam eden bilanço ve gelir tablolarındaki iyileşme süreci, 1999 yılında yaşanan deprem felaketi ile kısmen sektörel de olsa sekteye uğramıştır. Kasım 2000 ve Şubat 2001 krizlerinin olumsuz sonuçları ise, tam olarak işletmelerin 2001 yılı bilanço ve gelir tablolarına yansımıştır.

Bu çalışma; Kasım 2000 ve Şubat 2001 finansal krizinin, Afyonkarahisar'da lokomotif sektörler olan mermer ve gıda sektörlerinde faaliyet gösteren KOBİ¹¹ niteliğindeki işletmelerin çalışma sermayeleri üzerindeki etkilerinin ölçülmesi amacıyla yapılmıştır.

Belirlenen bu amaca yönelik olarak Afyonkarahisar'da mermer ve gıda sektörlerinde faaliyet gösteren işletmeler arasından, gelir vergisi veya kurumlar vergisi mükellefi, imalat yapan ve halen faaliyetine devam eden KOBİ niteliğindeki işletmeler arasından örneklem metoduyla belirlenip, 13 adet mermer ve 15 adet gıda

¹¹ Türkiye'de yeni teşvik mevzuatı ile küçük ve orta ölçekli işletmeler, Avrupa Birliği ölçütlerine paralel olarak yeniden tanımlanmıştır. Buna göre, imalat ve tarım sanayisinde faaliyet gösteren, defter kayıtlarında arsa ve bina hariç makine araç, gereç ve demirbaş toplamının net tutarı 400 milyar lirayı aşmayan, 1-250 arasında işçi çalıştıran işletmeler KOBİ olarak kabul edilmektedir. Bu işletmelerden 1 ile 9 arasında işçi çalıştıran işletmeler mikro ölçekli, 10 ile 49 arasında işçi çalıştıran işletmeler küçük ölçekli, 50 ile 250 arasında işçi çalıştıran işletmeler ise orta ölçekli işletmeler olarak tanımlanmaktadır. Bkz. İSO, *Ekonomik Durum Tespiti Anket Çalışmaları Sonuçları*, Mayıs 2000, s.3.

işletmesinin 1997-2002 yıllarına ait bilanço ve gelir tabloları tasnif edilmiş ve çalışma sermayelerinin finansal krizlerden etkilenme dereceleri araştırılmıştır.

Öncelikle araştırma kapsamına alınan 13 adet mermer ve 15 adet gıda işletmesinin dolar bazında konsolide bilanço ve gelir tabloları düzenlenmiş olup bu tablolar EK 1 – EK 4’de sunulmuştur.¹² Daha sonra mermer ve gıda işletmelerinin brüt ve net çalışma sermayesi büyüklükleri bakımından farklı olup olmadığı istatistiksel yöntemlerle açıklanmış ve kriz öncesi, kriz dönemi ile kriz sonrası çalışma sermayeleri bakımından iki farklı sektöre ait işletmelerin krizden etkilenme derecelerinin istatistiksel analizi yapılmıştır.

B) ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma kapsamına alınan mermer ve gıda işletmelerinin 1997-2002 yılları arasındaki brüt ve net çalışma sermayesi tutarları ve % değişimleri Tablo 2’deki gibidir.

Tablo 1. 1997- 2002 Yılları Arasındaki Mermer ve Gıda Sektörlerinin Brüt ve Net Çalışma Sermayeleri Değişimleri (USD)

Yıllar	Dönen Varlıklar (Brüt Çalışma Sermayesi)		Kısa Vadeli Borçlar		Net Çalışma Sermayesi	
	Mermer İşletmeleri	Gıda İşletmeleri	Mermer İşletmeleri	Gıda İşletmeleri	Mermer İşletmeleri	Gıda İşletmeleri
1997	3.148.673	10.250.823	3.099.581	8.414.325	49.092	1.836.498
1998	4.517.692	8.359.158	4.003.509	7.151.173	514.183	1.207.985
Değişim	% 43,48	% - 18,45	% 29,16	% - 15,01	% 947,38	% - 34,22
1999	3.905.738	11.410.271	3.376.915	9.583.574	528.824	1.826.697
Değişim	% -13,55	% 36,50	% - 15,65	% 34,01	% 2,85	% 51,21
2000	5.825.324	11.932.032	4.311.185	10.979.771	1.514.139	952.261
Değişim	% 49,14	% 4,57	% 27,66	% 14,57	% 186,32	% - 47,87
2001	4.056.179	7.515.413	2.844.330	7.397.216	1.211.849	118.197
Değişim	% - 30,37	% - 37,01	% - 34,02	% - 32,63	% - 19,96	% - 87,59
2002	5.726.217	6.727.961	5.204.941	4.928.520	521.276	1.799.441
Değişim	% 41,17	% - 10,48	% 82,99	% - 33,37	% - 132	% 1422,41

¹² Yıllar itibarı ile finansal tablo rakamları üzerinde sağlıklı bir karşılaştırmanın yapılabilmesi için her yılın bilanço ve gelir tablosu verileri, o yılın 31 Aralık itibarıyla dolar kuru üzerinden düzenlenmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde görülmektedir ki, araştırma kapsamına alınan işletmelerinin brüt ve net çalışma sermayelerinin yıllar itibariyle değişiminden, ele alınan dönem boyunca döviz kurlarındaki aşırı oynaklık nedeniyle anlamlı bir sonuç çıkarmak mümkün olmamaktadır. Bu nedenle araştırma kapsamına alınan işletmelerin brüt ve net çalışma sermayesi logaritmik dönüşüm uygulanmış verileri baz alınarak, iki sektör arasında çalışma sermayesi verileri arasında anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığını analiz edebilmek için, her iki sektörün verilerine t testi analizi uygulanmıştır. Uygulanan t testi sonuçları, Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2. Mermer ve Gıda Sektörlerinin Brüt ve Net Çalışma Sermayeleri İle İlgili Genel İstatistiksel Değerler

Sektörler		L. Brüt Çalışma Sermayesi	L.Net Çalışma Sermayesi
Mermer (n=78)	Ortalama	11,8169	10,9864
	Standart Sapma	1,56	1,82
Gıda (n=90)	Ortalama	11,9209	10,8704
	Standart Sapma	1,58	1,70
p (t test sonucu)		0,671	0,739

Tablo 2'deki değerler incelendiğinde, gıda ve mermer sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin brüt ve net çalışma sermayeleri bakımından büyük farklılıklar göstermediği görülmektedir. Kullanılan t testi sonucunda $p > 0,05$ olması, iki farklı sektöre ait işletmelerin brüt ve net çalışma sermayeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Mermer ve gıda sektörlerinden örneklem alınan işletmelerin, brüt ve net çalışma sermayeleri kriz öncesi, kriz dönemi ve kriz sonrası değerlerinin istatistiksel analiz sonuçları Tablo 3'deki gibidir.

Tablo 3. Dönemlere Göre Sektörlerin Brüt ve Net Çalışma Sermayelerinin Karşılaştırılması

DÖNEM	SEKTÖR	L. BÇS Ort. ± Std.Sap.	L. NÇS Ort. ± Std.Sap.	BÇS p	NÇS p
Kriz Öncesi Dönem	Mermer (n=78)	11,7686 ± 1,63	11,0581 ± 1,84	0,813	0,884
	Gıda (n=90)	11,9972 ± 1,58	11,0119 ± 1,69		
Kriz Dönemi	Mermer (n=78)	11,7923 ± 1,36	11,3514 ± 1,41	0,945	0,09
	Gıda (n=90)	11,7653 ± 1,56	10,1488 ± 1,64		
Kriz Sonrası Dönem	Mermer (n=78)	12,0308 ± 1,56	10,3792 ± 2,16	0,662	0,409
	Gıda (n=90)	11,7714 ± 1,69	11,0786 ± 1,76		

Tablo 3’den çıkan sonuçların yorumları ise şöyledir. Kriz öncesi dönemde net çalışma sermayesi p değerinin 0,884 olduğu görülmektedir. Ancak kriz döneminde bu p değeri 0,09’a düşmüştür. p değerinin “0” a yaklaşmasından dolayı, sektörler arasında net çalışma sermayesi bakımından farklılaşma belirginleşmektedir. Ancak, hangi sektörün net çalışma sermayesi bakımından daha kötüye gittiğini görebilmek için, gıda ve mermer sektörlerinin net çalışma sermayesi ortalama ve standart sapma değerlerini incelemek gerekmektedir. Mermer sektörünün kriz öncesi net çalışma sermayesi ortalama değeri 11,0581 ve standart sapması 1,84 iken; kriz döneminde ortalama 11,3514 ve standart sapma ise 1,41 olarak gerçekleşmiştir. Yani mermer sektöründe, iki dönem için farklılaşma olmasına rağmen, çok belirgin değildir. Ancak, gıda sektörünün kriz öncesi net çalışma sermayesi ortalaması 11,0119 ve standart sapması 1,69 iken; kriz döneminde ortalaması 10,1488’e, standart Sapması ise 1,64’e düşmüştür. Gıda sektöründe farklılaşma daha büyük ve belirgindir. Bu nedenle, gıda sektörünün mermer sektörüne oranla, net çalışma sermayesi bakımından kriz döneminden daha olumsuz etkilendiği görülmektedir.

Kriz sonrası dönemde ise, özellikle gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin net çalışma sermayelerinin daha olumlu bir seyir izlediği ve krizin etkilerinin nispeten iyileştiği görülmektedir. Çünkü,

kriz döneminde gıda sektörünün net çalışma sermayesi ortalaması 10,1488 iken, kriz sonrası dönemde 11,0786'ya çıkmıştır. Mermer sektörünün net çalışma sermayesi ortalaması kriz döneminde 11,3514 iken, kriz sonrası dönemde 10,3792'ye düştüğü görülmektedir. Kriz döneminde yaşanan, hızlı devalüasyon nedeniyle, özellikle mermer sektörünün net çalışma sermayesi ortalamasını geçici bir dönem için yükseltmiş ve kriz sonrası dönemde mermer sektörünün net çalışma sermayesi ortalamasının üç dönem içerisinde en düşük değer olan 10,3792 olarak gerçekleşmesine neden olmuştur. Ayrıca, kriz sonrası mermer sektörü net çalışma sermayesi standart sapmasının 2,16 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu sapmanın nedeni ise, kriz sonrası dönemde mermer işletmeleri arasında, özellikle ihracat imkânlarını devam ettirebilen işletmelerin olmasıdır.

V. SONUÇ

Ekonomik krizler neticesinde küçülen ülke ekonomisine paralel olarak, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler de faaliyetlerini daraltmak zorunda kalmaktadır. Aslında, ülkemizde reel sektörün %98'ini küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşturması ve bu işletmelerin krizlerde ticari faaliyetlerini azaltması veya durdurması ülke ekonomisinin daralmasına neden olmaktadır. Özellikle, 2001 yılında Türkiye'nin GSMH'nin %13 oranında gerilemesi, KOBİ'lerin yaşanan ekonomik krizden ne derece büyük bir şiddette etkilendiğinin açık bir göstergesidir.

Kriz dönemlerinde para piyasalarından temin edilebilecek fonların maliyetinin yüksek olması, KOBİ'lerin rekabet gücünü zayıflatmakta, dolayısıyla faaliyetlerini yavaşlatmasına veya durdurmasına neden olmaktadır.

Kriz dönemlerinde tüketicilerin ihtiyaç duydukları malların önceliğine göre bütçelerinden ayırdıkları payları değişmektedir. Tüketiciler, kriz dönemlerinde yaşanan gelecek kaygısı nedeniyle tasarrufa yönelmektedir. 2001 yılında yaşanan ekonomik krizde olduğu gibi, kriz sonrasında yaşanan devalüasyon nedeniyle zaten tüketicilerin satın alma güçleri düşmektedir. Bu nedenle tüketiciler

temel ihtiyaç malları haricinde, tüketim yapmamaya özen göstermektedir. O kadar ki, gıda sektörü içerisinde dahi, farklı mallar üreten işletmeler bu seçimden farklı oranlarda etkilenmektedir. Örneğin, çalışmada incelenen mermer ve gıda sektörünün de krizden etkilendiği fakat farklı oranlarda etkilendiği görülmektedir.

Krizlerde daralan iç piyasa ve devalüasyon nedeniyle dövizin TL karşısında değer kazanması, işletmeleri ihracata yöneltmektedir. Özellikle bu dönemlerde ürünlerinin ihracatını gerçekleştirebilen işletmeler, kriz dönemini daha az hasarlı hatta kârlı atlatabilmektedirler.

Ekonomik krizlerin en önemli etkisi, işletmelerin faaliyetini sürdürmekte kullandığı çalışma sermayeleri üzerinde görülmektedir. Kriz dönemlerinde, işletmelerin nakit dönüşüm çevrim süresi uzamakta ve likiditesi azalmaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinde işletmeler gelecek kaygısı nedeniyle satın almalarını ve imalatlarını azaltmakta, istihdamlarını düşürmekte veya belirli bir süre için faaliyetlerini askıya almak yoluna gitmektedirler.

İşletmelerin içerisinde bulunduğu nakit darboğazı, satın alış ve satış politikalarına da büyük bir etki etmektedir. Satışlarda yaşanan düşüşe rağmen, çoğu zaman ticari alacaklarındaki artışın sebebi, tahsil edilemeyen şüpheli alacaklarından veya vadesi uzatılan alacaklarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle işletmeler, mümkün olduğu kadar peşin satışı artırıcı politikalar izleyerek, krizlerde büyük riski olan kısa vadeli alacaklarının miktarını azaltmaya çalışmaktadır. Ticari borçlanma politikaları ise, işletmelerin faaliyette bulunduğu sektöre göre veya işletmenin mali gücüne göre değişse de, olabildiğince uzun vadeli satın alma yoluna başvurmaktadırlar. Ayrıca bu dönemde, küçük ölçekli işletmelerin ticari borçları azalmaktadır. Krizlerde, satın alma faaliyetlerini en az durduran işletmeler ise büyük ölçekli işletmeler olmaktadır. Böylece bu işletmelerin ticari borçları artmaktadır. Ayrıca, bu işletmeler piyasadaki güçlü konumları nedeniyle, ticari borçlarını etkileyen tüm ödemelerini önemli oranda erteleyebilmektedir. Bu nedenle, işletmelerin mali yapılarının güçlü olması, bu işletmeler için kriz dönemlerinin fırsatlar sağlanabilecek bir dönem olmasına yol açmaktadır.

Çalışma sermayesinin önemli unsurlarından biri olan, stok kalemi de krizden etkilenmektedir. Kriz dönemlerinde, stokların paraya dönüşüm süresinin artması nedeniyle işletmeler, stoğa mal üretimlerini durdurarak, ellerindeki stoklarını eritip, sipariş üzerine imalata yönelmektedir. Böylece, işletmeler stok için üretecekleri malların, girdi maliyetlerinden tasarruf etmektedir. Kriz nedeniyle, talep daralmasının sonucunda işletmeler stok bulundurma maliyetlerinden kaçınmaktadır.

Kısa vadeli yabancı kaynaklara en fazla ihtiyacı olan işletmeler, aynı zamanda en fazla çalışma sermayesi ihtiyacı duyan işletmeler olmaktadır. İşletmeler, kriz dönemlerinde faaliyetlerini yavaşlatarak, çalışma sermayesi ihtiyaçlarını da azaltmaya çalışmaktadır. Ancak, çalışma sermayelerinin yetersiz kalması durumunda da, işletmeler fon yetersizliklerini ortadan kaldırmak için kısa vadeli yabancı kaynaklara yönelmektedir. Kriz döneminde yaşanan ekonomik belirsizlikler ve riskler nedeniyle, fon sağlayıcıları kredi faiz oranlarını artırmakta ve hatta mevcut kredilerinin dahi faiz oranlarını artırmaktadır. Ayrıca, bu dönemlerde kullandıkları kredilerin geri ödeme zamanı gelmeden önce, geri ödenmesini isteyebilmektedir. Bu durum, işletmeleri ağır bir kısa vadeli borçlanma maliyetine katlanmak durumunda bırakmaktadır. Bu nedenle, çalışma sermayelerinin yetersiz olması durumu hariç, işletmeler kriz dönemlerinde yeni kısa vadeli yabancı kaynak kullanmaktan uzak durmaktadırlar.

Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren gıda ve mermer işletmelerinin çalışma sermayelerinin finansal krizlerden etkilenme dereceleri analiz edildiği çalışmamızda, şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Her iki sektöründe net çalışma sermayesi, kriz döneminde azalmıştır. Ancak, gıda sektöründeki azalış yüzdesel olarak, mermer sektörüne oranla daha sert olmuştur. Bu durum, gıda sektörü net çalışma sermayesinin krizden daha çok etkilendiğini göstermektedir.¹³

¹³ Bu sonuç daha büyük ölçekte yapılan çalışmaların sonuçları ile de uyumludur. Gıda sektörü Ocak 2000 ve Şubat 2001 finansal krizinden oransal olarak en çok etkilenen sektörlerin başında gelmektedir. Bkz. Can, a.g.t., s.95.

- Her iki sektörün aktif toplamları, kriz döneminde düşmüştür (EK 1 – EK 3). Küçülen ülke ekonomisinin izleri, her iki sektörde de görülmektedir.

- İncelenen iki sektörden 1997-2002 yılları arasında, gıda sektörünün toplamda 3 yıl kâr, 3 yıl zarar ettiği görülürken, mermer sektörünün 1997 yılı hariç diğer yıllarda kâr ettiği görülmektedir (EK 2 – EK 4).

- Gıda sektörünün satışlarının çok büyük miktarı yurt içi satışlar olarak karşımıza çıkarken, ihracatı pek fazla yoktur. Ancak mermer sektörü ise, 1997 yılından başlayarak yurt dışı satışlarının payını artırmıştır (EK 1 – EK 3). Özellikle, mermer işletmeleri, 2001 yılında yurtiçi satış miktarı kadar, yurtdışı satış gerçekleştirmiştir. Bu durumda, kriz dönemini mermer sektörünün gıda sektörüne oranla daha az hasarla geçirdiği söylenebilir.

- Her iki sektör de, sipariş üzerine üretime geçerek, stoklarını azaltarak, ihracata yönelerek kriz dönemini en az hasarla geçirmeye çalışmıştır.

Görülmektedir ki, Afyonkarahisar’da faaliyet gösteren mermer ve gıda işletmeleri Ocak 2000 ve Şubat 2001 finansal krizlerinden olumsuz etkilenmiştir. Finansal krizin etkileri hala her iki sektörde de görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan mermer ve gıda işletmelerinin çoğunun KOBİ niteliğinde olmasından dolayı, bundan sonra yaşanabilecek krizlerde de aynı sıkıntılarla karşılaşacakları söylenebilir.

KAYNAKÇA

Afyon Valiliği Sanayi Ticaret İl Müdürlüğü, 2003, 2002 Yılı Afyon İli Ekonomik ve Ticaret Durum Hakkında Rapor.

AKGÜÇ, Öztin. *Mali Tablolar Analizi*, 9.b., Muhasebe Enstitüsü Yayını, No:51, İstanbul: 1995.

AKSOY, Ahmet. *İşletme Sermayesi Yönetimi*. 2.b., Ankara: 1993.

- ATSO (Afyon Ticaret ve Sanayi Odası), 2003, Afyon İli Sorunları ve Çözüm Önerileri, Afyon (yayınlanmamış).
- CAN İsmail, *Finansal Kriz Dönemlerinde Çalışma Sermayesi Yönetiminin İşletmelerin Finansal Performansları Üzerindeki Etkileri "İMKB'de İşlem Gören Şirketler Örneği"*, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale: 2003.
- DAVIS, E. P. *Debt, Financial Fragility and Systemic Risk*, 2.b., Oxford University Press, 1997.
- ERTUNA, Özer. "Türkiye'nin Yaşadığı Krizler ve Çözüm Arayışları", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Temmuz 2001, s.6-16.
- İSO, *Ekonomik Durum Tespiti Anket Çalışmaları Sonuçları*, Mayıs 2000.
- FAZZARI, S.M. ve B.C. PETERSON. "Working Capital and Fixed Investment: New Evidence on Financing Constraints", *Journal of Economics*, Vol:24, 1993, s.328-342.
- KARACAN, Ali İhsan. *Bankacılık ve Kriz*, 3.b., Creative Yayıncılık, 2000.
- SCHERR, Frederick C. *Modern Working Capital Management*, Printice-Hall, New Jersey: 1989.
- VAN HORNE, James C. *Financial Management and Policy*, 10.b., Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey: 1995.
- SHARMA, S. "The Challenge of Predicting Economic Crisis", *Finance & Development*, Vol:36, June 1999, s.41.

EK 1. Mermer İşletmelerinin Yıllara Göre Konsolide Bilançoları

AYRINTILI BİLANÇO (USD)	1997	1998	1999	2000	2001	2002
I. DÖNEN VARLIKLAR	3.148.673	4.517.692	3.905.738	5.825.324	4.056.179	5.726.217
A. Hazır Değerler	421.003	511.151	288.757	96.358	37.361	164.662
B Menkul Kıymetler	0	0	0	0	0	0
C. K. V. Ticari Alacaklar	899.589	1.942.857	1.891.133	2.448.050	2.699.900	3.453.608
D. D. Kısa Vadeli Alacaklar	31.599	86.241	86.641	567.141	60.294	68.027
E. Stoklar	1.564.808	1.822.846	1.468.032	2.425.980	950.585	1.692.547
F. Diğer Dönen Varlıklar	231.675	154.597	171.176	287.794	308.039	347.375
II. DURAN VARLIKLAR	2.573.593	3.379.040	3.090.167	3.483.612	2.421.962	3.642.742
A. U. V. Ticari Alacaklar	1.434	991	1.106	1.343	1.958	2.380
B. D. U. Vadeli Alacaklar	13.229	19.714	7.331	65	30	723
C. Finansal Duran Varlıklar	27.199	378	874	3.689	1.708	1.500
D. Maddi Duran Varlıklar	2.332.986	3.051.464	2.640.270	3.075.786	2.154.293	3.308.032
E. Mad. Olmayan Duran Var.	10.875	6.903	4.022	3.239	1.273	9.873
F. Diğer Duran Varlıklar	121.887	143.429	176.806	208.132	155.121	152.645
G. Gel. Yıl. Ait Gid. ve Tahk.	65.982	156.160	259.759	191.358	107.579	167.589
A K T İ F T O P L A M I	5.722.266	7.896.732	6.995.906	9.308.936	6.478.141	9.368.959

I. K. VADELİ BORÇLAR	3.099.581	4.003.509	3.376.915	4.311.185	2.844.330	5.204.941
A. Finansal Borçlar	1.428.094	1.060.943	556.239	1.313.829	388.606	2.149.455
B. Ticari Borçlar	550.332	1.655.575	1.264.756	1.601.714	947.309	1.360.446
C. Diğer Kısa Vadeli Borçlar	340.897	547.553	554.046	672.697	1.010.690	1.389.816
D. Alman Sipariş Avansları	509.191	432.135	571.828	191.867	101.980	60.881
E. Ödenecek Vergi ve Fonlar	206.472	183.356	275.073	353.664	230.147	147.363
F. Borç ve Gider Karşılıkları	64.596	123.946	154.973	177.413	165.598	96.979

II. U. VADELİ BORÇLAR	223.321	518.147	811.461	965.228	443.237	200.571
A. Finansal Borçlar	41.373	329.449	651.563	710.702	323.388	44.296
B. Ticari Borçlar	159.162	144.851	63.957	33.969	7.423	3.680
C. D. Uzun Vadeli Borçlar	22.281	43.599	95.796	220.558	112.425	152.595
E. Borç ve Gider Kar.	505	248	144	0	0	0
III. ÖZSERMAYE	2.399.364	3.375.075	2.807.530	4.032.522	3.190.574	3.963.447
A. Sermaye	1.869.091	1.890.356	1.095.642	1.006.715	980.548	860.844
B. Sermaye Taahhütleri (-)	-428.485	-186.258	-69.106	-59.613	-27.611	-12.120
D. Y. Değ. Değer Artışı	987.815	1.301.396	1.247.175	1.727.389	1.393.732	1.994.720
E. Yedekler	29.062	70.415	47.980	48.961	113.055	206.720
F. Geçmiş Yıl Karları	62.459	72.728	80.462	740.423	190.259	739.573
G. Dönem Net Karı (Zararı)	-10.072	501.961	573.826	879.411	725.543	410.869
H. Geçmiş Yıl Zararları	-110.507	-275.523	-168.450	-310.765	-184.950	-237.159
PASİF TOPLAMI	5.722.266	7.896.732	6.995.906	9.308.936	6.478.141	9.368.959

EK 2. Mermer İşletmelerinin Yıllara Göre Konsolide Gelir Tabloları

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
A-BRÜT SATIŞLAR	5.679.829	7.525.690	7.688.926	10.820.921	10.599.346	13.187.394
1- Yurtiçi Satışlar	4.185.366	5.306.131	4.913.978	5.434.743	5.236.211	7.918.020
2- Yurtdışı Satışlar	1.452.117	2.115.931	2.685.658	5.268.647	5.300.252	5.197.565
3- Diğer Satışlar	42.346	103.628	89.289	117.531	62.884	71.809
B-SATIŞ İNDİRİMLERİ	8.228	17.249	53.842	50.904	30.781	22.725
1- Satıştan İndirimler (-)	4.121	12.964	59	50.588	27.433	452
2- Satış İskontoları (-)	4.107	4.285	53.783	316	3.146	22.274
3- Diğer İndirimler (-)	0	0	0	0	202	0
C-NET SATIŞLAR	5.671.601	7.508.441	7.635.084	10.770.017	10.568.566	13.164.669
D-SATIŞLARIN MALİYETİ (-)	4.285.089	5.233.965	5.105.346	7.367.095	6.896.290	9.197.396
BRÜT SATIŞ KARI VEYA ZAR.	1.386.512	2.274.476	2.529.738	3.402.922	3.672.275	3.967.273
E-FAALİYET GİDERLERİ (-)	871.602	1.127.202	1.162.782	1.982.389	1.586.142	2.416.262
FAALİYET. KARI VEYA ZAR.	514.910	1.147.274	1.366.956	1.420.533	2.086.134	1.551.011
F-DİĞER FAAL. GELİR VE KAR.	75.965	33.384	30.110	331.905	263.144	226.089
G-DİĞ.FAAL. GİD. VE ZAR. (-)	62.872	7.808	3.621	62.579	147.699	226.076
H- FINANSMAN GİDERLERİ (-)	493.152	581.948	657.043	522.353	1.178.978	1.039.119
1- Kısa Vad. Borçlanma Giderleri	489.126	581.948	657.043	473.574	887.946	1.036.198
2- Uzun Vad. Borçlanma Gider.	4.026	0	0	48.780	291.032	2.921
OLAĞAN KAR VEYA ZARAR	34.852	590.902	736.403	1.167.506	1.022.601	511.904
I- O. DIŞI GELİR. VE KARLAR	71.032	54.432	28.226	35.649	25.316	31.700
J- O. DIŞI GİDER VE ZARAR.	50.419	7.137	11.918	22.650	8.679	11.413
DÖNEM KARI VEYA ZARARI	55.464	638.197	752.711	1.180.505	1.039.238	532.192
K- YASAL YÜK. KARŞ (-)	65.536	136.236	178.885	301.094	313.695	121.323
D. NET KARI VEYA ZARARI	-10.072	501.961	573.826	879.411	725.543	410.869

EK 3. Gıda İşletmelerinin Yıllara Göre Konsolide Bilançoları

AYRINTILI BİLANÇO (USD)	1997	1998	1999	2000	2001	2002
I. DÖNEN VARLIKLAR	10.250.823	8.359.158	11.410.271	11.932.032	7.515.413	6.727.961
A. Hazır Değerler	251.505	479.704	357.104	310.370	315.064	386.943
B Menkul Kıymetler	1.213	794	460	373	0	0
C. K. V. Ticari Alacaklar	3.387.882	4.104.623	2.892.707	3.545.363	2.744.598	1.887.338
D. D. Kısa Vadeli Alacaklar	73.676	98.994	24.154	47.183	14.887	69
E. Stoklar	6.343.214	3.536.917	7.958.634	7.394.463	3.937.994	3.979.180
F. Diğer Dönen Varlıklar	193.333	138.125	177.212	634.280	502.870	474.432
II. DURAN VARLIKLAR	3.111.914	3.319.553	2.794.746	4.451.654	5.640.467	4.911.805
A. U. V. Ticari Alacaklar	1.148	808	561	1.057	490	2.411
B. D. U. Vadeli Alacaklar	5.424	3.017	1.748	1.416	656	576
C. Finansal Duran Varlıklar	0	0	3.680	1.490	0	0
D. Maddi Duran Varlıklar	3.028.974	3.258.021	2.531.846	3.604.156	5.243.639	4.761.791
E. Mad. Olmayan Duran Var.	167	94	46	37	17	15
F. Diğer Duran Varlıklar	53.890	19.685	10.207	7.639	12.359	119.759
G. Gel. Yıl. Ait Gid. ve Tahk.	22.311	37.929	246.658	835.858	383.307	27.253
A K T İ F T O P L A M I	13.362.737	11.678.711	14.205.018	16.383.685	13.155.881	11.639.766

I. K. VADELİ BORÇLAR	8.414.325	7.151.173	9.583.574	10.979.771	7.397.216	4.928.520
A. Finansal Borçlar	3.648.931	2.448.450	2.018.172	3.865.082	3.847.682	2.785.076
B. Ticari Borçlar	3.238.913	3.736.748	6.593.554	6.325.011	2.677.767	915.243
C. Diğer Kısa Vadeli Borçlar	1.206.118	666.766	798.756	567.637	691.157	1.081.736
D. Alınan Sipariş Avansları	88.923	49.213	15.876	28.001	77.967	11.084
E. Ödenecek Vergi ve Fonlar	91.316	146.127	133.713	153.559	73.138	109.789
F. Borç ve Gider Karşılıkları	140.123	103.868	23.503	40.482	29.504	25.593

II. U. VADELİ BORÇLAR	427.160	700.762	762.296	1.615.582	3.697.912	3.323.457
A. Finansal Borçlar	121.212	545.984	508.823	1.103.802	3.312.037	2.414.393
B. Ticari Borçlar	0	0	0	0	0	0
C. D. Uzun Vadeli Borçlar	298.474	150.522	251.365	510.342	385.300	908.805
E. Borç ve Gider Kar.	7.474	4.255	2.108	1.438	574	259
III. ÖZSERMAYE	4.521.253	3.826.776	3.859.147	3.788.332	2.060.753	3.387.789
A. Sermaye	3.289.939	4.680.655	3.264.847	3.702.716	2.543.350	4.408.454
B. Sermaye Taahhütleri (-)	-92.573	-345.319	0	-500.821	-536.377	0
D. Y. Değ. Değer Artışı	299.490	784.307	514.680	702.658	515.057	645.179
E. Yedekler	907.916	316.359	195.103	165.988	82.697	104.925
F. Geçmiş Yıl Karları	50.961	137.582	75.965	57.353	36.366	74.459
G. Dönem Net Karı (Zararı)	622.313	157.428	307.724	438.176	117.412	184.923
H. Geçmiş Yıl Zararları	-288.349	-1.719.540	-43.527	-10.089	-492.333	-1.422.566
PASİF TOPLAMI	13.362.737	11.678.711	14.205.018	16.383.685	13.155.881	11.639.766

EK 4. Gıda İşletmelerinin Yıllara Göre Konsolide Gelir Tabloları

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
A-BRÜT SATIŞLAR	23.001.039	26.827.087	22.201.717	37.082.240	24.933.668	28.989.145
1- Yurtiçi Satışlar	22.378.173	26.090.015	21.449.434	35.205.732	23.990.282	27.951.640
2- Yurtdışı Satışlar	536.607	687.302	714.179	1.819.245	905.085	992.801
3- Diğer Satışlar	86.259	49.770	38.104	57.264	38.300	44.704
B-SATIŞ. İNDİRİMLER	62.196	185.891	155.912	285.356	315.504	458.503
1- Satıştan İadeler (-)	57.869	168.523	146.115	227.035	252.760	359.758
2- Satış İskontoları (-)	4.327	17.368	9.797	58.320	41.149	98.745
3- Diğer İndirimler (-)	0	0	0	0	21.595	0
C-NET SATIŞLAR	22.938.843	26.641.195	22.045.805	36.796.885	24.618.164	28.530.642
D-SATIŞ. MALİYETİ (-)	19.651.501	24.777.942	20.016.053	32.679.053	20.232.499	19.651.501
BRÜT SAT. KARI - ZAR.	3.287.343	1.863.254	2.029.752	4.117.832	4.385.665	3.007.983
E-FAALİYET GİDERLERİ (-)	1.846.923	2.180.171	1.760.654	2.492.065	1.662.014	2.291.491
FAALİYET KARI - ZAR.	1.440.420	-316.917	269.098	1.625.767	2.723.652	716.492
F-DİĞ. F. GEL. VE KAR.	38.572	379.521	575.907	514.759	773.751	38.572
G-DİĞ. F. GİD. VE ZAR. (-)	56.436	33.067	34.955	69.742	52.790	57.493
H- FİNANSMAN GİD. (-)	781.772	1.556.999	1.294.811	1.610.236	3.790.898	2.000.477
1- Kısa Vad. Borçlanma Gid.	704.556	1.556.999	1.214.967	1.382.655	313.643	1.505.935
2- Uzun Vad. Borçlanma Gid.	77.215	0	79.844	227.581	41.445	494.542
OLAĞAN KAR VEYA ZAR.	640.783	-1.527.462	-484.761	460.548	-346.285	-819.512
I- O. DIŞI GELİR. VE KAR.	494.307	337.188	821.395	45.509	91.283	337.031
J- O. DIŞI GİDER VE ZAR.	643.184	252.225	16.664	27.218	78.428	698.177
DÖNEM KARI VEYA ZAR.	491.906	-1.442.499	319.971	478.839	-333.430	-1.180.657
K- YASAL YÜK. KARŞ (-)	157.942	119.613	55.774	50.752	41.491	56.986
D. NET KARI VEYA ZAR.	333.964	-1.562.112	264.197	428.087	-374.922	-1.237.643

YÖNETİCİLERİN SOSYAL SORUMLULUĞA YÖNELİK TUTUMLARI: AFYON İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN ÖZEL VE KAMU BANKA ŞUBELERİNDE BİR KARŞILAŞTIRMA

Yrd.Doç.Dr.Hatice ÖZUTKU*
Öğr.Grv.Esin CEVRİOĞLU**

ÖZET

Bu çalışmada önce, sosyal sorumluluk kavramı, işletmelerin sosyal sorumluluk alanları, sosyal sorumluluk modelleri ve sosyal sorumluluk açısından yönetici tutumları incelenmiştir. Daha sonra, çalışmanın teorik çerçevesi kapsamında Afyon ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankalarının şube yöneticilerinin sosyal sorumluluğa yönelik tutumları belirlenip karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgular, araştırma kapsamında yer alan özel ve kamu banka şube yöneticilerinin sosyal sorumluluğa ilişkin tutumları arasında belirgin farklılık olmadığını göstermiştir.

ABSTRACT

In this study, we first examine the concept of social responsibility, social responsibilities of business, the models of social responsibility, and the attitudes of managers towards social responsibility. We then try to determine and compare the attitudes of the managers of private and public banks in Afyon towards social responsibility in a theoretical framework. Findings reveal that attitudes of the managers of the banks both private and public towards social responsibility are not significantly different.

GİRİŞ

Uzun yıllar boyunca işletmelerin, hissedarlarının karlarını maksimize etmek için var oldukları kabul edilmiştir. Ancak, günümüzde işletmeler yalnızca karlarını maksimize etmek için değil aynı zamanda sosyal sorumluluk sahibi olarak davranmaları

* Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü

** Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon M.Y.O.

gerektiğinin de farkına varmışlardır.¹ Dolayısıyla zaman içinde sosyal sorumluluğa ilişkin çeşitli yaklaşımların ve modellerin geliştirilmiş olduğu izlenmektedir. Bazı yaklaşımların, işletmelerin sosyal sorumluluğunu daha dar bir çerçevede değerlendirdikleri, diğer bazılarının ise işletmenin tüm çıkar gruplarını dikkate aldığı görülmektedir. Benzer biçimde yöneticilerin sosyal sorumluluğa ilişkin tutumlarının da farklılaştığı izlenmektedir.

Bu çalışmada, önce işletmelerin sosyal sorumluluğa yönelik yaklaşımları, sosyal sorumluluk alanları, sosyal sorumluluk modelleri ve yöneticilerin sosyal sorumluluğa ilişkin tutumları ilgili literatür çerçevesinde incelenecektir. Daha sonra, Afyon ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu banka şube yöneticilerinin sosyal sorumluluğa ilişkin tutumları saptanarak çeşitli açılardan farklılıklar olup olmadığı araştırılacaktır. Elde edilen sonuçlar, bu konuyla ilgili diğer çalışmalardan elde edilen sonuçlarla karşılaştırılacaktır.

I. SOSYAL SORUMLULUK: TANIMI VE ÖNEMİ

İşletmelerin sosyal sorumluluğu, işletme ve toplum arasındaki ilişkileri ifade eden bir kavram olarak ele alınmaktadır. Sosyal sorumluluğu net bir biçimde tanımlamak güçtür. Çünkü işletmenin etkileşim içerisinde bulunduğu topluma ilişkin inançlar ve tutumlar zamana bağlı olarak değişebilmektedir. Buna bağlı olarak da sosyal sorumluluğa ilişkin çeşitli bakış açılarının ortaya çıktığı ve hatta bazılarının birbirine zıt görüşleri savundukları izlenmektedir.

Sosyal sorumluluk kavramının gelişimini inceleyen L'Etang, çevresel değişimlere bağlı olarak işletmelerin sosyal sorumluluk alanlarının ve anlayışlarının da değiştiğini ortaya koymuştur.² Başka bir ifadeyle işletmelerin sosyal sorumluluğu, çevre ve çevreyle

¹ Hian Chye KOH ve El'fred H.Y. BOO. "Organisational Ethics and Employee Satisfaction and Commitment", *Management Decision*, Vol:42, No:5, 2004, p.677.

² Jacque L'ETANG. "Ethical Corporate Social Responsibility: A Framework for Managers", *Journal of Business Ethics*, Vol.14, Issue.2, 1995, p.126.

ilişkilerin sürekli olarak izlendiği kesintisiz bir süreç olarak kabul edilebilir.

Marz, Powers ve Queisser, işletmelerin sosyal yönelim düzeylerinin iki faktör tarafından etkilenebileceğini ileri sürmüşlerdir. Bunlardan biri örgütsel özellikler ile ilgilidir. Bu kapsamda kişilerin örgüt hiyerarşisinde buldukları düzey ve kişilerin uzmanlık alanları yer almaktadır. Diğeri, bireysel özelliklerle ilgilidir. Bu kapsamda kişilerin cinsiyeti ve sosyo kültürel geçmişi yer almaktadır.³

Johnson'a göre, işletmelerin sosyal sorumluluğuna ilişkin görüşler iki grup altında toplanabilir. Birinci gruptaki görüşler, Milton Freidman'ın öncülüğünde gelişen görüşleri kapsamaktadır. Buna göre işletmelerin en önemli sorumluluğu karlarını artırmalarıdır. Bundan dolayı örgütsel kaynakların hayır kurumlarına bağış gibi yerlerde kullanılması karlılığı azaltabileceği ürün fiyatlarını artıracabileceği yada her ikisine de yol açabileceği gerekçesiyle firma açısından zararlı olarak kabul edilmiştir.

Bu bakış açısını eleştirenler ise, işletmelerin doğrudan şirket faaliyetlerinden etkilenenlere olduğu kadar daha geniş topluma da hizmet etmek için var olduklarını ileri sürmüşlerdir. Bu gruptaki görüşler, işletmelerin sosyal, vatandaşlık ile ilgili veya ahlaki yükümlülükleri olduğunu ve işletmelerin faaliyetlerini sosyal refahı artıracak biçimde tasarlamaları gerektiğini ileri sürmüştür. Bu noktadaki öneriler, şirketin karlılığının önemini inkar etmez. İşletmelerin elde edecekleri karın topluma iş olanakları sağlama, adil ücretlendirme, topluma yararlı ürünler sunma, yerel vergileri ödeme ve diğer toplumsal katkılar için temel olduğunu kabul eder. Hatta bu görüşleri daha ileri götüren sosyal eylemciler işletmelerin taahhüt ettikleri sosyal iyileştirmelerin açıkça ahlaki ve vatandaşlık yükümlülüğü olduğunu ileri sürmüşlerdir. Şirketlerin bu tür faaliyetlerin finansal sonuçlarını dikkate almadan sosyal faaliyetleri yerine getirmeleri gerektiğini ifade etmişlerdir. Sosyal sorumluluklar

³ Joachim W. MARZ, Thomas L. POWERS ve Thomas QUEISSER, "Corporate and Individual Influences on Manager's Social Orientation", *Journal of Business Ethics*, Vol:46, No: 1, 2003. pp.3.

yerine getirildiğinde şirketlerin karlılığının da artacağını belirtmişlerdir.⁴

Hill, Stephens ve Smith, yukarıdaki görüşlerden hareketle işletmelerin sosyal sorumluluğunu şöyle tanımlamışlardır: “İşletmelerin başlıca yükümlülükleri, kaynaklarını topluma yarar sağlayacak bir biçimde kullanmaları, toplumun bir üyesi olarak katılımcı olmayı taahhüt etmeleri, toplumu geniş kapsamlı olarak dikkate almaları ve toplumun refah düzeyini yükseltmeleridir”.⁵

Sosyal sorumluğa ilişkin yaklaşım değişimi, işletmelerin performanslarının belirlenmesine de yansımıştır. Günümüzde işletmelerin başarısını belirlemede finansal göstergelerle birlikte işletmelerin sosyal performansı da dikkate alınmaktadır.

İşletmelerin sosyal performansına yönelik ilgi, Friedman öncülüğünde gelişen dar klasik ekonomik bakış açısından daha geniş bir bakış açısına doğru gelişim göstermiştir. Şirket sosyal performansının ilk versiyonlarından biri Carroll tarafından geliştirilmiştir. Sosyal performansla ilgili son tartışmalarda, Carroll’un bakış açısı yinelenmiştir. Buna göre, şirketin sosyal performansının birçok sosyal konuyla ve paydaşlarla ilişkili olarak karşılaştırmalı bir biçimde değerlendirilmesi gerekir. Bu kapsamda şirketin sosyal sorumluluğunun nasıl ölçüleceğine ilişkin olarak Griffin, zaman, kültür, sektör ve bağlamsal değişkenlerin dikkate alınmasını önermiştir.⁶ Clarkson ise, sosyal performansın, şirketin sosyal sorumlulukları ile ilgili kavramlara dayanan modeller ve metodolojiler kullanmak yerine şirketin paydaşlarıyla ilişkilerinin yönetimine dayanan bir çerçeve kullanılarak daha etkili bir biçimde analiz edilebileceğini ve değerlendirilebileceğini önermiştir.⁷

⁴ Homer H. JOHNSON, “Does it Pay To Be Good? Social Responsibility and Financial Performance”, *Business Horizons*, 2003, p35.

⁵ Ronald P. HILL, Debra STEPHENS ve Iain SMITH, “Corporate Social Responsibility: An Examination of Individual Firm Behavior”, *Business and Society Review*, Vol:108, No:3, 2003, p.341.

⁶ Gary SIMPSON ve Theodor KOHERS, “The Link Between Corporate Social And Financial Performance: Evidence From The Banking Industry”, *Journal of Business Ethics*, Vol:35, No:2, 2002, p.100.

⁷ CLARKSON, 92.

Sosyal sorumluluğa yönelik klasik anlayıştan çağdaş anlayışa doğru bir ilerleme beraberinde sosyal sorumluluğun şirket performansı açısından taşıdığı önemi de ortaya koymuştur. İşletmelerin yalnızca kar elde etme amacıyla başarılı olamayacağı, işletmenin etkileşimde bulunduğu geniş bir bağlamın dikkate alınması gerektiğinin büyük ölçüde kabul gördüğü ifade edilebilir.

II. SOSYAL SORUMLULUK MODELLERİ

L'Etang 'a göre işletmelerin sosyal sorumluluğu üç grupta ele alınmaktadır: doğrudan sorumluluk, dolaylı sorumluluk ve şirket hayırseverliği (isteğe bağlı sorumluluklar).⁸

Doğrudan sorumluluklar, bir işletmenin varolmasından ve faaliyetlerinden doğmaktadır. Buna göre işletmeler hem iç hem de dış çevrelerine karşı doğrudan sorumludurlar. İçsel sorumluluklar, şirketin misyonuna, kültürüne, hedeflerine ve çalışanların memnun olmasına yönelik sorumlulukları içermektedir. Örgütlerin faaliyette buldukları çevrelerine karşı da bir dizi doğrudan sorumlulukları vardır. Bu kapsamda örgütlerin müşterilerine karşı, değişik çıkar gruplarını içeren yerel topluma karşı sorumlulukları vardır.

Dolaylı sorumluluklar, bir örgütün faaliyetlerinin doğrudan yönelik olduğu başlıca çevresi dışındaki sorumluluklarını ifade etmektedir. Bir örgütün doğrudan kendisinin sorumlu olmadığı ama üyesi olduğu sektörün yol açtığı çevre kirliliğinin ortadan kaldırılması için sorumlu olabilmesi, bu tür sorumluluğa örnek olarak verilebilir.

Örgüt hayırseverliği ya da isteğe bağlı sorumluluklar, herhangi bir yükümlülüğe ya da sorumluluğa dayanmamaktadır yalnızca daha iyi olma arzusunun göre biçimlenmektedir. Örgüt hayırseverliği, genellikle sürekli olmayan yardımları ve bağışları içermektedir. Şirket hayırseverliğindeki erdem veya ahlaki değerlerden ancak işletmelerin kendilerine herhangi bir çıkar elde etmeyi ummadıkları zaman söz edilebilecektir.

⁸ L'ETANG,127-128.

Böylece örgütlerin doğrudan ve dolaylı sorumluluklarının neler olduğunu tanımlamaları ve sınıflandırmaları gerekecektir. Ayrıca bu sınıflandırmanın zaman içinde değişebileceği de göz önüne alınmalıdır. Örgütler sosyal sorumlulukları ile örgüt hayırseverliğini birbirinden ayırmalıdır.

Maignan ve Ferrell'e göre, örgütlerin sorumluluklarının niteliği, iki farklı araştırma akımı çerçevesinde incelenmektedir. Bu akımlardan ilki örgüt sosyal sorumluluğuna odaklanırken, diğeri örgütün paydaşlarına yönelik sorumluluklarını dikkate almıştır.⁹

Örgütlerin Sosyal Sorumlulukları: 1950'lerde başlayan ve 1970'lere kadar uzanan dönem boyunca örgütlerin sosyal sorumluluklarına ilişkin çeşitli yaklaşımların olduğu izlenmektedir. Carroll, bu konudaki tüm yaklaşımları bir sınıflandırma içinde bütünleştirmeye çalışmıştır. Bu sınıflandırmada dört tür sorumluluğa işaret edilmiştir:¹⁰ Ekonomik, yasal, etiksel ve isteğe bağlı sorumluluklar. Ekonomik sorumluluklar, işletmelerin toplum tarafından istenen mal ve hizmetleri üretmesi ve karlı olması ile ilgilidir. Yasal sorumluluklar, işletmelerin ekonomik görevlerini yasal çerçevede yerine getirmelerine yönelik toplumsal beklentilerle ilgilidir. Etiksel sorumluluklar ise, işletmenin ahlaken doğru olanları dikkate alarak davranmasını gerektirmektedir. Kamu yararına yada isteğe bağlı sorumluluklar, işletmenin ekonomik, yasal ve ahlaki sorumluluklarının ötesinde toplumun iyileştirilmesine aktif olarak katılması yönündeki müşterek istekleri yansıtmaktadır.

Carroll'un sınıflandırması daha sonraki araştırmalara yaygın olarak uyarlanmıştır. Ancak, bu sınıflandırma ve buna benzer diğer sınıflandırmalar sosyal aktörleri ve müşterileri incelemeye almamıştır. Bu nedenle işletmelerin sosyal sorumluluğu kavramı, işletme davranışının mevcut koşullarda geçerli olan sosyal normlar, değerler ve performans beklentileriyle uyumlu olacak bir düzeyde ele

⁹ Isabelle MAIGNAN ve O.C. FERRELL, "Nature of Corporate Responsibilities: Perspectives From American, French, And German Consumers", *Journal of Business Research*, Vol:56, No:1, 2003, pp.55-67.

¹⁰ Archie B. CARROLL, "A Three-Dimensional Conceptual Model Of Corporate Performance", *Academy of Management Review*, Vol:4, No:4, 1976, pp.497-505.

alınmasıyla ilgilenmiştir. Başka bir ifadeyle bu kapsamdaki araştırmalar, toplumun işletmelerin sorumluluğunu nasıl algıladığını araştırmamıştır.

İşletmelerin paydaşlarına yönelik sorumlulukları: Paydaş yönetimi yaklaşımının savunucuları yukarıda söz edilen, örgütlerin sosyal sorumluluğu yaklaşımının getirdiği zayıflıkları değerlendirmişlerdir. Örneğin, Clarkson, Carrolls'un sınıflandırmasındaki "işletmeler ne için sorumludur?" sorusuna verdiği cevabı şu soru açısından başarısız bulmuştur. "İşletmelerin sosyal sorumluluğu kimlere yöneliktir."¹¹ Clarkson'la birlikte Donaldson ve Preston, işletmelerin tüm topluma karşı sorumlu olmadıklarını, buna karşın işletme faaliyetlerini etkileyebilen ve işletme faaliyetlerinden etkilenen aktörlere karşı sorumlu olduğunu ileri sürmüşlerdir.¹²

III. YÖNETİCİLERİN SOSYAL SORUMLULUĞA İLİŞKİN TUTUMLARI

Sosyal sorumluluğa yönelik ilginin son yıllarda artması ile birlikte, yöneticilerin bu konudaki tutumlarını belirlemeye yönelik çeşitli çalışmalar yapıldığı izlenmektedir. Abdul ve İbrahim, Malezya'da yöneticilerin sosyal sorumluluğa ilişkin tutumlarını saptamaya yönelik çalışmalarında, yöneticilerin sosyal sorumluluğa ilişkin tutumlarının olumlu olduğunu ancak sosyal sorumlulukla ilgili faaliyetlere katılımlarının on yıl öncesine göre daha düşük olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırmacılara göre, bu sonuç Malezya'da sosyal duyarlılık düzeyindeki gelişmelerin oldukça yavaş ilerlediğini göstermektedir. Holmes, ABD' de sosyal sorumluluğa ilişkin yönetici tutumlarını incelediği çalışmasında, yöneticilerin, işletmenin kar elde etmesi yanında, kısa ve uzun dönemde kar elde etme olasılığı olmasa

¹¹ Max B.E. CLARKSON, "A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance", *Academy of Management Review*, Vol:20, No:1, 1995, p.92.

¹² Thomas DONALDSON ve Lee, E. PRESTON, "The Stakeholder Theory of The Corporation: Concepts, Evidence, and Implications", *Academy of Management Review*, Vol:4, No:4, 1995, p.28.

dahi sosyal problemlerin çözümüne de yardımcı olmaları gerektiğini düşündükleri yönünde sonuçlar elde etmiştir. Aynı çalışmada, yöneticilerin işletmenin sosyal rolüyle ilgili olarak oldukça iyimser olduklarını ve işletmelerin sosyal katılımlarının pozitif çıktıları olacağı yönünde fikir birliği içinde olduklarını ortaya koymuştur. Ford ve McLaughlin'in ABD'de yapmış oldukları bir başka çalışmada, araştırmaya katılan yöneticilerin büyük bir kısmının şirket sosyal sorumluluğuna ilişkin kabulleri konusunda büyük ölçüde görüş birliği içinde olduklarını saptamışlardır.¹³

Teoh ve Thong, Malezya ve İngiliz şirketlerinde yaptıkları araştırmada, araştırmaya katılan şirketlerin yöneticilerinin yaklaşık yarısının, işletmelerin sosyal sorumluluğunun, işletmelerin ekonomik faaliyetlerinin sosyal etkisiyle ilgili olduğu görüşüne sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Bu kapsamda, Malezya ve İngiliz şirketlerinin yöneticilerinin aynı bakış açısına sahip oldukları, sosyal sorumluluk alanları açısından, insan kaynaklarına yönelik sorumluluğun en fazla olduğu, bunu müşterilere yönelik sorumlulukların izlediği, toplumsal faaliyetlere katılım ve fiziksel çevrenin korunmasına yönelik sorumlulukların ise daha az dikkate alındığı saptanmıştır. Ayrıca, üst yönetimin felsefesi ve yasal düzenlemelerin, şirket sosyal sorumluluğuna etkide bulunan en önemli faktörler olduğu saptanmıştır.¹⁴

Gille ve Leinbach, Hong Kong'da yapmış oldukları araştırmada, sosyal sorumluluğa yönelik ilginin fazla olmadığını, bazı yöneticilerin sosyal sorumluluğa yönelik olumsuz tutuma sahipken bazı yöneticilerin olumlu tutuma sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Yöneticilerin sosyal sorumluluğa yönelik tutumlarını etkileyen

¹³ Robert FORD ve Frank MCLAUGHLIN, "Perceptions of Socially Responsible Activities and Attitudes: A Comparison of Business School Deans and Corporate Chief Executives", *Academy of Management Journal*, Vol:27, No:3, 1984, p.667.

¹⁴ Md Zabid ABDUL ve İBRAHİM Saadiatul, "Executive and Managers Attitudes Towards Corporate Social Responsibility in Malaysia", *Corporate Governance*, Vol:2, No:4, p.11.

faktörler olarak da aileden alınan eğitim, inançlar ve geleneklerin temel faktörler olduğu saptanmıştır.¹⁵

Yukarıdaki araştırma sonuçlarından hareketle, yöneticilerin sosyal sorumluluğa yönelik tutumlarının, işletmenin faaliyette bulunduğu ülkenin gelişmişlik düzeyine, ulusal kültür ve geleneklere, yasal düzenlemelere ve yönetimin felsefesine göre farklılaştığı söylenebilir.

IV. AFYON İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN ÖZEL VE KAMU BANKA ŞUBE YÖNETİCİLERİNİN SOSYAL SORUMLULUĞA İLİŞKİN TUTUMLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

A) ÇALIŞMANIN AMACI

Çalışmanın amacı, Afyon ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu banka şubelerinin yönetim anlayışında, sosyal sorumluluğun nasıl değerlendirildiğini anlamak, yöneticilerin sosyal sorumluluğa yönelik tutumlarını saptamak, özel ve kamu banka şube yöneticilerinin sosyal sorumluluğa yönelik tutumları arasında farklılık olup olmadığını ortaya koymaktır.

B) ARAŞTIRMANIN ANA KÜTLESİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmada Afyon ilinde faaliyet gösteren 16 özel banka ve 15 kamu banka şubesi araştırmanın ana kütlesi olarak kabul edilmiştir. Ana kütlede yer alan şube sayısı fazla olmadığı için örneklem alınmamıştır. Anket uygulaması ana kütlede yer alan tüm banka yöneticilerini kapsamıştır. İlgili yöneticiler ile yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Tüm yöneticiler anket formunu cevaplandırmıştır.

C) ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma Afyon ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu banka şubeleri ile sınırlı olduğu için elde edilen sonuçlar yalnızca Afyon

¹⁵ Roger GILLE W.T ve Lisa LEINBACH J., "Corporate Social Responsibility in Hong Kong", *California Management Review*, Vol.25, No.2, p.110.

ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu banka şube yöneticilerinin sosyal sorumluluğa ilişkin tutumlarını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla elde edilen sonuçların Türkiye’de faaliyet gösteren özel ve kamu bankaları için genellenmesi mümkün değildir. Başka bir ifadeyle elde edilen sonuçlar Türkiye’de faaliyet gösteren tüm özel ve kamu bankalarının sosyal sorumluluğa ilişkin tutumlarını temsil etmemektedir.

D) SORULARIN GÜVENİLİRLİĞİ

Araştırmada kullanılan anket formu, Bayrak’ın çalışmasından uyarlanarak geliştirilmiştir. Ankete uyarlanan soruların güvenilirliği test edilmiştir. Bütün sorular için Alfa katsayısı 9064 olarak elde edilmiştir.¹⁶

E) ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın hipotezlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

H1: Bir bankanın sorumlu olduğu gruplar açısından özel bankalar ile kamu bankaları arasında farklılık vardır.

H2: Özel bankalar ile kamu bankalarının sosyal sorumlulukla ilgili düşünceleri arasında farklılık vardır.

H3: Özel ve kamu banka yöneticilerinin sosyal sorumluluk alanlarının niteliği ile ilgili bakış açıları arasında farklılık vardır.

F) ARAŞTIRMA BULGULARININ ANALİZİ

Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bankalar ve yöneticilerle ilgili tanıtıcı bilgiler yer almaktadır. Bu bilgilerin değerlendirilmesinde frekans dağılımı ve yüzdeler kullanılmıştır. İkinci bölümde, sosyal sorumlulukla ilgili sorular yer almaktadır. Bu kapsamda 3 soru grubu bulunmaktadır. Bu soru grupları likert tipi ölçektir.

Ölçeğin değerlendirilmesinde, puanların tek tek değil, kategorik olarak “kabul”, “red” madde grupları üzerindeki analizle

¹⁶ Sabahat BAYRAK, *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2001.

değerlendirilmesi yapılmıştır. Bu nedenle araştırmada “tamamen katılıyorum+katılıyorum” maddelerinin toplam puan aralığı “yüksek düzey”, “hiç katılmıyorum+katılmıyorum” maddelerinin toplam puan aralığı “düşük düzey”, kararsızım maddesi ise “orta düzey” olarak değerlendirilmiştir.

Hipotezlerin test edilmesinde, iki ilişkisiz örneklemden elde edilen puanların birbirlerinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test eden Mann Whitney U-test’i kullanılmıştır. Bu test, ilişkisiz ölçümlerin söz konusu olduğu az denekli deneysel çalışmalarda puanların dağılımının normallik varsayımını karşılamadığı deneysel çalışmalarda sıklıkla kullanıldığı için tercih edilmiştir.

1. Bankalarla ve Yöneticilerle İlgili Bilgilerin Değerlendirilmesi

Yöneticilerin Faaliyette Bulunduğu Sektör

Araştırma kapsamında yer alan yöneticilerin %52’si özel bankalarda, %48’i kamu bankalarında çalışmaktadır.

Yöneticilerin Cinsiyeti

Özel bankalarda çalışan yöneticilerin tamamı erkek, kamu bankalarında çalışan yöneticilerin %93,3’ü erkek, %6,7’si kadındır.

Yöneticilerin Yaşı

Ankete katılan özel banka yöneticilerinin %18,8’i 35 yaş altında, %75’i 36-49 yaş arası, %6,3’ü 50yaş ve üzeridir. Kamu bankaları yöneticilerinin %11’i 36-49 yaş arası, %26,7’si 50 yaş ve üzeridir.

Yöneticilerin Eğitim Düzeyleri

Özel banka yöneticilerinin tamamı fakülte ve dengi okul mezunu, kamu bankaları yöneticilerinin %6,7’si lise ve dengi okul, %80’i fakülte ve dengi okul mezunu, %13,3’ü yüksek lisans mezunudur.

Bankalarda Çalışan Eleman Sayısı

Özel bankaların %62,4'ünde 15 ve daha az, %18,8'inde 16-25 arası, %18,8'inde 26 ve daha fazla eleman çalışmaktadır. Kamu bankalarının %73,3'ünde 15 ve daha az, %20'sinde 16-25 arası, %6,7'sinde 26 ve daha fazla eleman çalışmaktadır.

Yöneticilerin Buldukları Kurumda Çalışma Süreleri

Özel banka yöneticilerinin %25'i 12 aydan az, %12,5'u 13-24 ay, %18,8'i 25-36 ay, %43,8'i 37 ay ve daha fazla süredir şu anda buldukları kurumda çalışmaktadırlar. Kamu bankası yöneticilerinin %13,3'ü 12 aydan az, %46,7'si 13-24 ay, %26,7'si 25-36 ay, %13,3'ü 37 ay ve daha fazla süredir şu anda buldukları kurumda çalışmaktadırlar.

Özel ve kamu banka yöneticilerinin cinsiyet oranları, yaşları, eğitim düzeyleri, buldukları kurumda çalışma süreleri yönünden yapılan karşılaştırmada gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0.05$). Ayrıca özel ve kamu bankalarında çalışan eleman sayıları bakımından da anlamlı bir farklılık yoktur.

2. Sosyal Sorumlulukla İlgili Soruların Değerlendirilmesi

Özel bankalar ile kamu bankalarının sosyal sorumlulukla ilgili düşünceleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Yöneticilerin sosyal sorumlulukla ilgili görüşleri dikkate alındığında, yöneticilerin "yüksek düzeyde" sorumluluk duydukları ve bu konulardaki ifadeler katıldıkları görülmektedir. Bu düzeyde sorumluluk ortaya koyan ifadeler sırasıyla şöyledir: Yöneticiler karar alırken sadece ekonomik maliyet ve karlılığın değil sosyal maliyetleri de dikkate almalıdırlar, sorumlu banka davranışı, hissedarlarının ekonomik kazançlarını en yüksek düzeye çıkarmakla sağlanabilir, bankaların uzun dönemli başarıları büyük ölçüde toplumun çıkarlarını hesaba katmalarına bağlıdır, toplumda olumlu bir imaj sahibi olabilmek için bankalar sosyal sorumluluk bilinciyle hareket ettiklerine yönelik davranışlar içinde olmalıdır, sosyal sorumluluk anlayışı, bankalara uzun vadede karlılık sağlamaktadır.

Özel ve kamu banka yöneticilerinin sosyal sorumluluk alanlarının niteliği ile ilgili bakış açıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Bankalar açısından öncelikli ve önemli görülen bazı sosyal sorumluluk alanlarının ortalama değerleri itibariyle “yüksek düzeyde” sorumluluk düzeyini gösterdiği görülmektedir. Yüksek düzeyde sorumluluğa karşılık gelen ifadeler sırasıyla şöyle belirtilebilir: uzun vadede karın maksimize edilmesi, çalışanlar için iş memnuniyeti ve tatminini en yüksek düzeye çıkarmak için olası her türlü araçtan yararlanarak çalışanların haklarının korunması, çalışanların terfi ve maaşlarını iyileştirme için önemli kriterleri esas alan olumlu eylem planlarının uygulamaya koyulması, bankanın faaliyet gösterdiği ülkenin sosyo-kültürel normlarına saygılı olması ve farklı yaşam biçimlerine saygılı davranması.

Bankalar açısından öncelikli ve önemli görülen bazı sosyal sorumluluk alanlarının ortalama değerleri itibariyle “orta düzeyde” sorumluluk düzeyini gösterdiği görülmektedir. Orta düzeyde sorumluluğa karşılık gelen ifadeler sırasıyla şöyle belirtilebilir: yöneticilerin, sosyal sorumluluk alanlarının niteliği ile ilgili olarak, sosyal nitelikli örgütleri ve bunların çevrelerini hesaba katması, sağlık ve sosyal refah projelerini desteklemesi ve sosyal fonlara katkıda bulunması.

Bir bankanın sorumlu olduğu gruplar açısından özel bankalar ile kamu bankaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Bu soruya verilen cevaplar, bankaların kendilerini bütün çıkar gruplarına karşı “yüksek düzeyde” sorumlu olarak gördükleri yönündedir. Tüm yöneticiler müşterilere, çalışan elemanlara, işletmenin içinde bulunduğu çevreye ve topluma karşı sorumluluklarının fazla olduklarını ifade etmişlerdir.

SONUÇ

Sosyal sorumluluk, son yıllarda işletmelerin üzerinde önemle durdukları konular arasında yer almaktadır. İşletmelerin sosyal

sorumluluğa ilişkin faaliyetlerinde, yöneticilerin bu konudaki tutumlarının da önemli bir etken olduğu kabul edilmektedir.

Sosyal sorumluluğa ilişkin yönetici tutumlarının saptanmaya çalışıldığı bu araştırmanın bulgularına göre, hem özel hem de kamu banka yöneticilerinin sosyal sorumluluğa yönelik olarak olumlu tutuma sahip oldukları saptanmıştır. Yöneticilerin sosyal sorumluluğa ilişkin görüşlerinin karşılaştırıldığı hipotez testleri sonuçlarının, bir bankanın sorumlu olduğu gruplar, sosyal sorumlulukla ilgili düşünceler, sosyal sorumluluk alanlarının niteliği, açısından farklılık göstermediği saptanmıştır. Araştırmaya katılan tüm özel ve kamu banka şube yöneticilerinin, ilgili oldukları tüm çıkar gruplarına karşı yüksek düzeyde sorumlu oldukları, bir taraftan çalıştıkları kurumun yüksek düzeyde kar elde etmesine yönelik çalışırken diğer taraftan çıkar gruplarının beklentilerinin karşılanması, özellikle çalışanların istek ve beklentilerine önem verilmesi konularında kendilerini yüksek düzeyde sorumlu hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, yöneticilerin sosyal sorumluluğa yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik farklı ülkelerde yapılan çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, Holmes'in; Ford ve McLaughlin'in A.B.D.'de yapmış olduğu araştırmaların sonuçlarıyla paralellik gösterdiği görülmektedir. Buna göre, hem söz edilen araştırmalar kapsamında yer alan yöneticilerin hem de bu çalışma kapsamında yer alan yöneticilerin, işletmenin kar elde etmesi yanında paydaşların beklentilerini karşılamak ve sosyal problemlerin çözümüne katkıda bulunmak konularında benzer tutuma sahip oldukları söylenebilir. Teoh ve Thong'un Malezya'da yapmış oldukları çalışmanın sonuçları ile de insan kaynaklarına yönelik sorumluluklara yöneticilerin en fazla önem vermesi açısından benzerlikler olduğu söylenebilir. Dolayısıyla araştırma kapsamında yer alan özel ve kamu banka yöneticilerinin sosyal sorumluluğa yönelik çağdaş bir yaklaşım sergiledikleri ve olumlu tutum içinde oldukları sonucuna varılmıştır. Sosyal sorumluluğa ilişkin yönetici tutumlarının belirlenmesine yönelik bundan sonraki çalışmalarda, örgütsel büyüklük, örgüt yapısı, örgütsel performans gibi diğer faktörlerin etkileri farklı sektörler açısından karşılaştırmalı olarak incelenebilir.

KAYNAKÇA

- ABDUL Md Zabid ve Saadiatul İBRAHİM, "Executive and Managers Attitudes Towards Corporate Social Responsibility in Malaysia", *Corporate Governance*, Vol:2, No:4, pp.10-16.
- BAYRAK Sabahat, *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2001.
- CARROLL Archie B., "A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance", *Academy of Management Review*, Vol:4, No:4, 1976, pp.497-505.
- CLARKSON Max B.E., "A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance", *Academy of Management Review*, Vol:20, No:1, 1995, pp.92-117.
- DONALDSON, Thomas and PRESTON Lee, E., "The Stakeholder Theory of The Corporation: Concepts, Evidence, and Implications", *Academy of Management Review*, Vol:4, No:4, 1995, pp.27-92.
- FORD Robert ve MCLAUGHLIN Frank, "Perceptions of Socially Responsible Activities and Attitudes: A Comparison of Business School Deans and Corporate Chief Executives", *Academy of Management Journal*, Vol:27, No:3, 1984, pp.666-674.
- GILLE Roger W.T ve LEINBACH Lisa J., "Corporate Social Responsibility in Hong Kong", *California Management Review*, Vol.25, No.2, pp. 107-123.
- HILL Ronald P., STEPHENS Debra, SMITH Iain, "Corporate Social Responsibility: An Examination of Individual Firm Behavior", *Business and Society Review*, Vol:108, No:3, 2003, pp.339-364.
- KOH Hian Chye and BOO, El'fred H.Y., "Organisational Ethics and Employee Satisfaction and Commitment", *Management Decision*, Vol:42, No:5, 2004, pp.677-693.
- L'ETANG Jacque, "Ethical Corporate Social Responsibility: A Framework for Managers", *Journal of Business Ethics*, Vol.14, No: 2, 1995, pp.125-132.
- JOHNSON Homer H., "Does it Pay To Be Good? Social Responsibility and Financial Performance", *Business Horizons*, 2003, pp.34-40.

- MAIGNAN Isabelle and FERRELL O.C., "Nature of Corporate Responsibilities: Perspectives From American, French, and German Consumers", *Journal of Business Research*, Vol:56, No:1, 2003, pp.55-67.
- MARZ Joachim W., POWERS Thomas L. ve QUEISSER Thomas, "Corporate and Individual Influences on Manager's Social Orientation", *Journal of Business Ethics*, Vol:46, No: 1, 2003, pp.1-10.
- SIMPSON Gary ve KOHERS Theodor, "The Link Between Corporate Social And Financial Performance: Evidence From The Banking Industry", *Journal of Business Ethics*, Vol:35, No:2, 2002, pp.97-109.

İHRACATÇI İŞLETMELERİ İHRACATÇI OLMAYAN İŞLETMELERDEN AYIRAN ÖZELLİKLER VE ZEYTİNYAĞI SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Öğr.Grv.İsmail ATABAY*

ÖZET

Günümüzdeki globalleşme olgusu nedeniyle işletmelerin dış pazarlara yönelmeleri artık kaçınılmaz hale gelmiştir. Dış pazarlara yönelmenin en kolay ve az riskli yolu olan ihracat, işletmeler açısından olduğu kadar, ülke ekonomileri açısından da çok önemlidir. Bu önemine rağmen, aynı çevre koşullarında bulunan işletmelerin bazıları ihracat yaparken, bazıları yapamamaktadır. Bunun nedenleri konusunda yapılan araştırmalar pazarlama literatüründe önemli bir yere sahiptir. İhracat yapan işletmelerle ihracat yapmayan işletmeler arasındaki farklılıkların ortaya konulması, ihracat yapmayan işletmelerin de ihracata yönlendirilmesine ilişkin geliştirilecek politikaların belirlenmesinde etkili olacaktır. Bu çalışmada ihracat yapan işletmelerle ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme özellikleri açısından farklılık bulunup bulunmadığının belirlenmesine yönelik olarak zeytinyağı sektöründe yapılan uygulama sonuçları ele alınmıştır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: İhracat, İhracatçı İşletmeler, İşletme Özellikleri, Zeytinyağı İşletmeleri

ABSTRACT

On account of the current globalization fact, it has been unavoidable for the firms to turn towards to foreign markets. The export, which is the easiest and the lowest risky way of inclining to foreign markets, is of highly as importance for firms as for the economiest of the states. In spite of that prominence, while some of the firms with the same environmental factors export, some others aren't able to perform this operation. The researches about the reasons for this have an important role in export marketing literature. Determination of the differences between exporting and non-exporting firms will be effective about the policies to encourage non-exporting firms to export. This study is directed towards the determination of

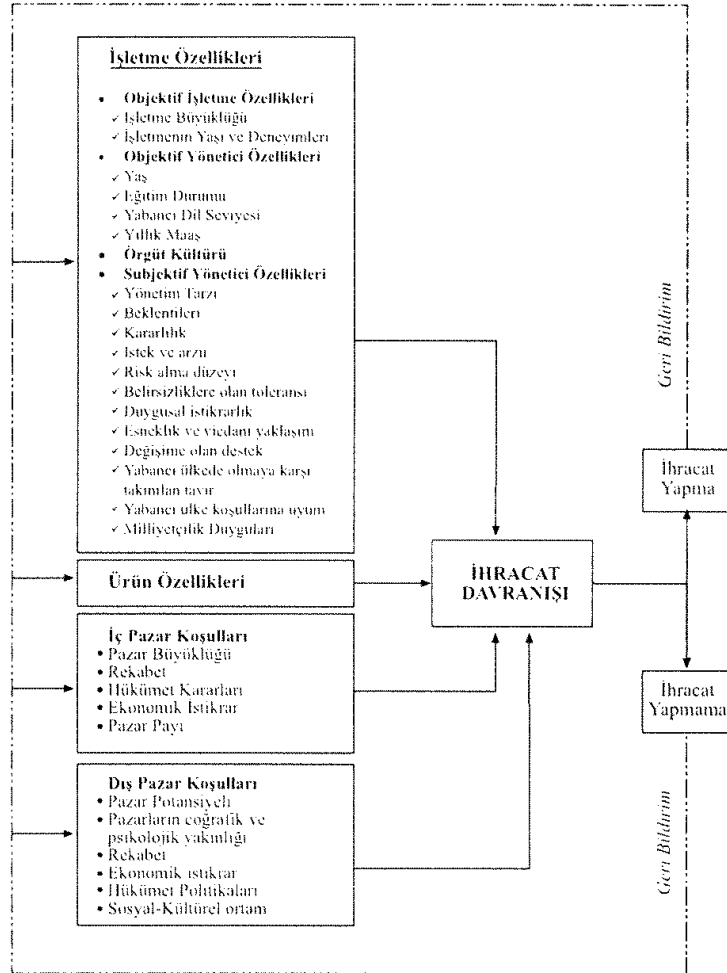
* Balıkesir Üniversitesi, Havran MYO

whether or not there has been a difference between the exporting and non-exporting oliveoil firms in terms of the firms' characteristics.

KEYWORDS: Export, Export Firms, Firm Characteristic, Oliveoil Firms.

I. İHRACATÇI İŞLETMELERİ İHRACATÇI OLMAYANLARDAN AYIRAN ÖZELLİKLER

İşletmelerin ihracata yönelik davranışları ihracat yapma veya yapmama yönünde olup, bu davranışlar işletme özelliklerinden, ürün özelliklerinden, iç pazar koşullarından ve dış pazar koşullarından etkilenmektedir. Şekil 1'de ihracat davranışını etkileyen faktörler gösterilmiştir.



Şekil 1. İhracat Davranışını Etkileyen Faktörler

Kaynak: İlgili literatürden yararlanılarak tarafımızdan hazırlanmıştır.

İhracatçı işletmeler ile ihracatçı olmayan işletmeler arasındaki farklılıkları belirlemeye yönelik olarak yapılan pek çok çalışmada objektif işletme özellikleri ile işletme sahibinin (yöneticisinin) objektif ve subjektif özellikleri üzerinde durulmuş, ancak farklı bulgulara ulaşılarak ortak bir sonuca varılamamıştır. Bu çalışmada da ihracatçı işletmeler ile ihracatçı olmayan işletmeler arasındaki farklılıkları belirlemeye yönelik olarak objektif işletme özellikleri ve işletme sahibinin (yöneticisinin) objektif ve subjektif özellikleri üzerinde durulacak olup, diğer faktörlere değinilmeyecektir.

A) OBJEKTİF İŞLETME ÖZELLİKLERİ

Objektif işletme özelliği faktörü olarak literatürde işletmenin büyüklüğü ile işletmenin yaşı ve deneyimleri üzerinde durulmuştur. Aşağıda bu faktörler ayrıntılı olarak incelenmiştir.

1. İşletme Büyüklüğü

İstatistiksel amaçlar, devlet desteği almak, kredi avantajlarından faydalanmak, çeşitli danışmanlık kuruluşlarından yardım sağlamak gibi nedenlerin yanı sıra, devletler açısından da işletmelerin geliştirilmesi ve desteklenmesine yönelik politikaların oluşturulabilmesi için işletme büyüklüğünün belirlenmesi gerekmektedir. Tüm bu gereksinimlere karşın, işletme literatüründe işletme büyüklüğü kavramı üzerinde tanım birliği kurulamamıştır. İşletmeler büyüklükleri bakımından genel olarak cüce, küçük, orta, büyük ve çok uluslu işletme olarak sınıflandırılmaktadır¹. İşletme büyüklüğünü belirlemede kullanılacak ölçütleri kantitatif (niceliksel) ve kalitatif (niteliksel) olarak dikkate almak mümkündür².

Öz-Alp'e göre işletmelerin büyüklüklerini niceliksel olarak belirlemede kullanılan ölçütler şunlardır³:

¹ Zeyyat, SABUNCUOĞLU ve Tuncer, TOKOL; *İşletme I-II*; Bursa, 1997, s.36.

² İsmet, MUCUK; *Modern İşletmecilik*; 12.Basım, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2000, s.98

³ Şan, ÖZ-ALP; *Küçük İşletmeler*, Eskişehir İTİA Yay.No:90/49, Ankara, 1971, s.39

- ✓Çalıştırılan personel sayısı,
- ✓Personele ödenen maaş ve ücretlerin tutarı,
- ✓Belirli bir süre içinde kullanılan hammadde miktarı,
- ✓İşletme sermayesinin tutarı,
- ✓Satışların tutarı, üretim miktarı,
- ✓Kullanılan makinaların miktar ve güçleri.

İşletme büyüklüğünü tanımlamada kullanılan nitel kriterler ise, işletme sahibine yönelik nitel özellikler ve işletmeye ait nitel özellikler olarak incelenebilir⁴. İşletme sahibine yönelik nitel özellikler ve işletmeye ait nitel özellikler şu şekilde sıralanabilir⁵:

- İşletme sahibine yönelik nitel özellikler;
 - ✓Fiilen girişimcinin işletmede çalışması,
 - ✓Riskin girişimciye ait olması,
 - ✓Girişimcinin işletmeyle özdeşleşmesi ve bütünleşmesi,
 - ✓İşletme sahipliğinin ve yöneticiliğın tek elde toplanması,
 - ✓Girişimcinin dışında aile fertlerinden bazılarının da işletmede çalışması,
 - ✓İşletme sahibi ile çalışanlar arasında yakın bir ilişkinin bulunması,
 - ✓İşletme sahibinin teknik yeterlilik derecesi ve mesleğine saygısı.
- İşletmeye ait nitel özellikler ise:
 - ✓Sermaye sınırlılığı ve finansal yeterlilik,
 - ✓Uygulanan yönetim ilkeleri ve teknikleri ile bunların yeterliliği,

⁴ Tamer, MÜFTÜOĞLU; *Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler*, Ankara, 1998, s.43

⁵ Adnan, ÇELİK ve Tahir, AKGEMCİ; *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ’ler*, Konya, 1998, s.35

- ✓ Sermaye ve para piyasalarına katılım dereceleri,
- ✓ Kredi temin etme olanakları,
- ✓ Pazar payı,
- ✓ Pazar özellikleri ve pazar olanakları,
- ✓ Kullanılan teknoloji ve özellikleri,
- ✓ İşletme fonksiyonlarının yeterliliği ve gelişmişliği.

Genel olarak belirtilen bu kriterlere yenilerinin de eklenmesi mümkündür. Niteliksel kriterlerin işletmeyi tek olarak ele alması ve diğer işletmelerle karşılaştırma olanağı vermemesi bu kriterlerin en önemli sakıncalarından biri olarak görülmektedir⁶.

Tüm dünyada olduğu gibi, ülkemizde de çeşitli kuruluşlar kendi amaçlarına yönelik olarak değişik işletme büyüklüğü tanımları yapmaktadırlar.

İhracatçı işletmeler ile ihracatçı olmayan işletmeler arasında işletme büyüklüğü açısından farklılıklar konusunda geçmişte yapılan çalışmalar ve ulaşılan sonuçlar özet olarak Tablo-1'de verilmiştir.

2. İşletmenin Yaşı ve Deneyimi

Objektif işletme özelliği olarak literatürde üzerinde durulan diğer bir faktör de işletmenin yaşı ve deneyimleridir. İhracatçı işletmeler ile ihracatçı olmayan işletmeler arasında işletmenin yaşı ve deneyimi açısından farklılıklar konusunda geçmişte yapılan çalışmalar ve ulaşılan sonuçlar özet olarak Tablo 1'de verilmiştir.

B) İŞLETME SAHİBİNİN (YÖNETİCİSİNİN) ÖZELLİKLERİ

İşletme sahibinin (yöneticisinin) özellikleri ihracat davranışını ve dolayısıyla da karar alma sürecini doğrudan etkilemektedir⁷.

⁶ Rıdvan, KARALAR; *İşletme*, Anadolu Ün.Basımevi, Eskişehir, 1998, s.132

⁷ Paul F., WIEDERSHEIM – Hansn C., OLSON and Lawrence S., WELCH; "Pre-Export Activity: The First Step in Internationalization", *Journal of International Business Studies*, Vol.9, No.1, Spring/Summer,1978, p.48

İşletme sahibinin (yöneticisinin) özelliklerini; objektif özellikler ve subjektif özellikler oluşturmaktadır. Objektif özellikler yaş, eğitim durumu, yabancı dil seviyesi, yıllık maaş vb., subjektif özellikler; yönetim tarzı, risk alma düzeyleri, belirsizliklere olan toleransları, duygusal istikrarlılıkları, esneklik ve vicdani yaklaşımları, değişime olan destekleri, yabancı ülkede bulunmaya karşı takındıkları tavır, yabancı ülke koşullarına gösterilen uyum ve milliyetçilik duyguları⁸, ihracattan beklentileri, ihracat konusundaki kararlılıkları, ihracata olan istek ve arzusu⁹ gibi özelliklerden oluşmaktadır.

İhracatçı işletmeler ile ihracatçı olmayan işletmeler arasında işletme sahibinin (yöneticisinin) objektif ve subjektif özelliklerine yönelik farklılıklar konusunda geçmişte yapılan çalışmalar ve ulaşılan sonuçlar özet olarak Tablo 2’de verilmiştir.

⁸ Harmut H., HOLZMULLER and Barbara, STOTTINGER; “Structural Modeling of Success Factors in Exporting: Cross-Validation and Further Development of an Export Performance Model” *Journal of International Marketing* Vol.4, No.2, 1996, p.33

⁹ Tamer S., ÇAVUSGIL and John R., NEVIN; “Internal Determinants of Export Marketing Behavior: An Empirical Investigation”; *Journal of Marketing Research*, February, Vol.18, No.1, 1981, p.115

Tablo 1. İhracatçı İşletmeler İle İhracatçı Olmayan İşletmeler Arasında Objektif İşletme Özellikleri Açısından Farklılıklar Konusunda Literatür

OBJEKTİF İŞLETME ÖZELLİKLERİ	ÇALIŞMAYI YAPAN	SONUÇ
a) İşletme Büyüklüğü	Abbas, Ali and Swiercz, Paul M. (1991) Abdel, Malek Talaat (1978) Axinn, Catherine N. (1988) Bilkey, W.J. and Tesar, G. (1977) Bonareccorsi, Andrea (1992) Bonareccorsi, Andrea (1993) Buonafina, M.Ortiz (1990) Christensen, C.H.- Da Rocha, A.. and Gertner, R.K. (1987)	* Küçük, orta ve büyük boy işletmelerin ihracata karşı tutumlarında belirgin bir fark olmadığı * İhracat konusunda küçük işletmelerin büyük işletmelere göre daha başarılı ve istekli olduğu * Orta boy işletmelerin ihracata daha sistematik yaklaşımları * İşletme büyüklüğü ile ihracat kararı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, sadece büyük ölçekli işletmelerin değil küçük ve orta ölçekli işletmelerin de ihracat yapabildikleri * Küçük işletmelerin ihracat konusunda büyük işletmelere göre daha başarılı ve istekli olduğu * Küçük ölçekli firmaların ihracat stratejilerinin geliştirilmesi ve ihracat tekniklerinden yeterince yararlanma açısından yardıma ihtiyaç duydukları * İhracata yönelen küçük ölçekli firmaların ihracata yönelmeyenlere göre modern pazarlama anlayışına daha fazla önem verdikleri * Büyük işletmelerin ihracata daha uygun oldukları

OBJEKTİF İŞLETME ÖZELLİKLERİ	ÇALIŞMAYI YAPAN	SONUÇ
	Cooper, Robert G. and Kleinschmidt, J.Elko (1985)	* İşletme büyüklüğü ile ihracat arasında negatif bir ilişki olduğu
	Culpan. R. (1989)	* 50'den daha az çalışanı olan firmaların sınırlı mali olanaklar. * Orta ölçekli firmaların ihracata eğilim, mamul potansiyeli, ihracata yöneltilen kaynaklar açısından küçük ölçekli firmalara göre daha avantajlı olduğu
	Czinkota, Michael R. and Johnston, Wesley J. (1983)	* İşletme büyüklüğü ile ihracat arasında ilişkinin olmadığı
	Çavuşgil, S.Tamer (1984a)	* İşletme büyüklüğü olarak satış tutarı alındığında, işletmelerin ihracat davranışlarında farklılıklar olduğu
	Çavuşgil, S.Tamer (1984b)	* İşletme büyüklüğü olarak çalışan sayısı alındığında ise ihracatla işletme büyüklüğü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı
	Çavuşgil, S.Tamer (1987)	* Orta boy işletmelerin ihracata daha sistematik yaklaştıkları
	Çavuşgil, S.Tamer and Naor, Jacop (1987)	* Büyük işletmelerin ihracata daha uygun oldukları
	Diamantopoulos, Adamantios and Inglis, Karen (1988)	* İşletme büyüklüğü ile ihracat arasında ilişkinin olmadığı

OBJEKTİF İŞLETME ÖZELLİKLERİ	ÇALIŞMAYI YAPAN	SONUÇ
	Edmunds, Stahl E. and Khoury, Sarkis J. (1986)	* 10 personelin üstünde çalışması olan küçük ve orta boy işletmelerin karlı bir şekilde ihracat yaptıkları, ancak 10 personelin altında çalışması olan küçük işletmelerin, finansal ve insan gücü yeterli olmadığı için ihracat yapamadıkları
	Keng, Kau A. and Tan, Soo Jiu-an (1989)	* Orta ölçekli firmaların ihracata eğilim, mamul potansiyeli, ihracata yönlendirilen kaynaklar açısından küçük ölçekli firmalara göre daha avantajlı olduğu
	Kirpalani, V.H. and Macintosh, N.B. (1980)	* Orta boy işletmelerin ihracata daha sistematik yaklaşımları
	McGuinness Norman W. and Little, Blair (1981)	* Orta boy işletmelerin ihracata daha sistematik yaklaşımları
	Reid, S.D. (1982)	* Yeni pazarlara ilk girişte firma büyüklüğünün önemli olduğu
	Sriram, V. and Sapienza, Harry, J. (1991)	* İhracata yönelen küçük ölçekli firmaların ihracata yönelmeyenlere göre modern pazarlama anlayışına daha fazla önem verdikleri
	Tookey, D.A. (1964)	* İşletme büyüklüğü ile ihracat yönelme arasında pozitif ilişki olduğu
b) İşletmenin Yaşı ve Deneyimi	Kirpalani, V.H. and Macintosh, N.B. (1980)	* Yaşlı işletmelerin ihracatta daha az başarılı oldukları sinucuna vararak, işletme yaşı ile ihracat arasında ters yönlü bir ilişki olduğu

OBJEKTİF İŞLETME ÖZELLİKLERİ	ÇALIŞMAYI YAPAN	SONUÇ
	Cooper, Robert.G. and Kleinschmidt, J.Elko (1985)	* Genç işletmelerin ihracatta daha başarılı olduğu
	Madsen, T.K (1989)	* Başarılı ihracat pazarlaması yönetimi için ihracat deneyiminin gerekliliği
	Dominguez, L.V. and Sequeira, C.G. (1993)	* Firmaların ihracat deneyimlerinin uluslararasılaşma derecesi ile olumlu ilişki gösterdiği
	Çavuşgil, S.Tamer (1984)	* İhracat deneyiminin uluslararasılaşmayı açıklamada çok gerekli bir faktör olmadığı
	Gripsrud, G. (1990)	* İhracat deneyimlerinin gelecekteki ihracat tavırlarını olumlu etkilediği

Kaynak: İlgili çalışmaların sonuçlarına göre tarafımızdan hazırlanmıştır.

Tablo 2. İhracatçı İşletmeler İle İhracatçı Olmayan İşletmeler Arasında İşletme Sahibinin (Yöneticisinin) Özellikleri Açısından Farklılıklar Konusunda Literatür

ÇALIŞMAYI YAPAN	SONUÇ
Bauerschmidt, A. – Sullivan, D. and Gillespie, K. (1985)	* Yönetimin ihracattaki risk konusunda olumsuz anlayışlarının ihracat için önemli engellerden olduğu. * Halen ihracat yapan firmaların yönetiminin ihracat yardımlarını ve vergi teşviklerini ihracatçı olmayanlar kadar önemli algıladıkları
Bello, D.C. and Barksdale, H.C. (1986)	* İhracatçı işletme yöneticilerinin dağıtım, teslimat, satış sonrası hizmet ve maliyetleri ihracatçı olmayanlara göre daha az engel olarak algıladıkları
Bilkey, W.J. and Tesar, G. (1977)	* İhracat yapan işletmelerin ihracat yapmayan işletmelere göre daha etkin yönetime sahip oldukları
Bradley, Frank M. and Keogh, P.(1981)	* İhracat yapan işletmelerin ihracat yapmayanlara göre daha nitelikli yöneticilere sahip oldukları
Christensen, C.H. , Da Rocha, A. and Gertner, R.K.(1987)	* Üst yönetimin ihracata verdiği önemin işletmenin risk üstlenme davranışı üzerinde belirleyici bir rol oynadığı
Cunningham, M.T. and Spigel, R.I. (1971)	* İhracat yapan işletmelerin ihracat yapmayan işletmelere göre daha etkin yönetime sahip oldukları
Çavuşgil, S.Tamer and Nevin, John R.(1981)	* İhracat davranışının belirlenmesinde işletme sahibi (yöneticisi) ile ilgili 3 unsur ileri sürmüşlerdir: Bunlar; - İşletme sahibinin ihracat konusunda uzun vadeli büyüme amacı ile ilgili beklentileri - İşletme sahibinin kararlılığı - İşletme sahibinin ihracat konusundaki arzusunun güçlülüğü

ÇALIŞMAYI YAPAN	SONUÇ
Çavuşgil and Naor (1987)	* Yaşın, eğitim düzeyinin, yabancı dil bilgisinin, yurtdışı deneyimlerinin ve bilgi toplama eğiliminin işletme sahibinin ihracatı algılayışı üzerinde etkili olduğu
Diamantopoulos, Adamantios and Inglis, Karen (1988)	* İhracatçı işletme yöneticilerinin dağıtım, teslimat, satış sonrası hizmet ve maliyetleri ihracatçı olmayanlara göre daha az engel olarak algıladıkları
Dichtl, Erwin – Koeglmaier, Hans G. and Mueller, Stefan (1990)	* Yaşlı, eğitim düzeyi düşük, yabancı dil bilgisi az, riskten kaçınan ve değişimi istemeyen, ihracata karşı olumsuz tutum içinde olan, dış ülke deneyimi az olan işletme sahiplerini uluslararasılaşmaya yatkın olmayan ve büyük olasılıkla ihracat faaliyetleri ile ilgilenmeyen işletme sahipleri olarak belirlemiştir
Rosson, P.J. and Ford, L.D. (1982)	* İhracatçı işletme yöneticilerinin dağıtım, teslimat, satış sonrası hizmet ve maliyetleri ihracatçı olmayanlara göre daha az engel olarak algıladıkları
Simpson, C.L. and Kujawa, D. (1974)	* Firmaların ihracata yönelmemelerinin nedeninin çoğunlukla yönetim yetersizliğinden kaynaklandığı
Sood, James H. and Adams Patrick (1984)	* Yöneticilerin bilgi toplama ve pazar bilgisine sahip olmalarının ihracat karar sürecini olumlu yönde etkilediği
Suzman, Cedric and Wortzel, Lawrence (1984)	* İhracatta başarılı olabilmek için işletmede çalışanların hepsinin ihracatta kararlı olması gerektiği
Tooke, D.A. (1964)	* İhracat yapan işletmelerin ihracat yapmayan işletmelere göre daha etkin yönetime sahip oldukları
Wiedersheim, Paul Finn -Hans, C.Olson and Lawrence, S.Welch (1978)	* İşletme sahibinin özellikleri ihracat davranışını ve dolayısıyla da karar alma sürecini doğrudan etkilemektedir. * İhracat yapan işletmelerin ihracat yapmayan işletmelere göre daha etkin yönetime sahip oldukları

Kaynak. İlgili çalışmaların sonuçlarına göre tarafımızdan hazırlanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda zeytinyağı sektöründe yaptığımız araştırmanın detayları aşağıda belirtilmiştir.

II. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

İhracat yapan işletmelerle ihracat yapmayan işletmeler arasındaki farklılıkların belirlenmesi, ihracat yapmayan işletmelerin de ihracata yönlendirilmesine yönelik politikaların geliştirilebilmesi açısından son derece önemlidir.

Zeytinyağının ülkemiz ekonomisi ve insan beslenmesindeki önemi çok fazla olmasına rağmen, bu konuda yapılmış olan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Zeytinyağının ülkemiz açısından küçümsenemeyecek bir ihracat geliri söz konusudur. Bu gelirin artırılabilmesi için makro düzeyde alınması gereken tedbirler olduğu gibi, zeytinyağı işletmelerinde mikro düzeyde alınması gereken tedbirler de bulunmaktadır.

Bu amaçla zeytinyağı işletmeleri üzerinde yapılan anket çalışması sonuçlarına göre, zeytinyağı işletmelerinde ihracat yapan ve yapmayan işletmeler arasında objektif işletme özellikleri ve objektif yönetici özellikleri açısından farklılık bulunup bulunmadığı test edilecektir.

A) ÖRNEKLEM KİTLESİ VE VERİ TOPLAMA

Araştırma TOBB, İhracatçılar Birliği ve Ege Zeytin ve Zeytinyağı İhracatçıları Birliği kayıtlarında yer alan Aydın, Balıkesir, Bursa, Çanakkale, İzmir, Manisa ve Muğla illerinde faaliyet gösteren zeytinyağı işletmelerinin sahip ve/veya üst düzey yöneticileri ile yapılan anket çalışmasına dayanmaktadır. Araştırmada Aydın, Balıkesir, Bursa, Çanakkale, İzmir, Manisa ve Muğla illerindeki zeytinyağı işletmelerinin seçilmesinin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi Türkiye'deki zeytin ve zeytinyağının %80'inden fazla bir kısmının bu illerde yetiştiriliyor ve üretiliyor olması nedeniyle işletmelerin de bu bölgelerde yoğunlaşmış olmasıdır. Bu iller dışındaki pek çok ilde de zeytin ve zeytinyağı sektöründe faaliyet gösteren işletme bulunmasına rağmen, bunların yoğunluğu

oldukça azdır. Bu nedenle araştırma yukarıda belirtilen illerde faaliyet gösteren işletmeler ile sınırlandırılmıştır.

Araştırma kapsamında zeytinyağı sektöründe yer alan firmalar ihracat yapanlar ile ihracat yapmayanlar olarak iki ayrı tabakaya ayrılmıştır. Türkiye İhracatçılar Birliği ve Ege Zeytin ve Zeytinyağı İhracatçılar Birliği kayıtlarında yer alan firmalar muhtemel ihracatçı firmalar, bu firmaların dışında kalan TOBB kayıtlarında yer alan firmalar ise ihracatçı olmayan firmalardır. Bu nedenle tabakalı örneklem seçimi kullanılmıştır. Bu amaçla Türkiye İhracatçılar Birliği ve Ege Zeytin ve Zeytinyağı İhracatçılar Birliği kayıtlarında araştırma kapsamındaki illerde faaliyet gösteren 399 firma, bu firmaların dışında kalan TOBB kayıtlarında araştırma kapsamındaki illerde faaliyet gösteren ise 347 firma olmak üzere toplam 746 firma tespit edilmiştir. Araştırmamızda 100 ihracatçı ve 100 ihracatçı olmayan işletme ile çalışılması hedeflendiğinden, geri dönmeyebilecek anket formlarının olabileceği de düşünülerek; Türkiye İhracatçılar Birliği ve Ege Zeytin ve Zeytinyağı İhracatçılar Birliği kayıtlarında araştırma kapsamındaki illerde faaliyet gösteren 399 firmadan tesadüfi olarak seçilen 133 firmaya (1/3'üne tekabül etmektedir) ve bu firmaların dışında kalan TOBB kayıtlarında araştırma kapsamındaki illerde faaliyet gösteren ise 347 firmadan tesadüfi olarak seçilen 116 firmaya (1/3'üne tekabül etmektedir) olmak üzere toplam 249 firmaya anket formu postalanmıştır. Anket formlarının geri dönüş oranını yükseltebilmek ve anket sorularına güvenilir yanıtlar alabilmek amacıyla, tesadüfi olarak seçilen firmaların sahip ve/veya üst düzey yöneticilerine anket formları postalanmadan önce yüz yüze veya telefon ile ulaşılarak anket çalışması ve soruları ile ilgili açıklamalarda bulunulmuştur.

Sonuçta postalanan 249 ankette 177 adedi geri ulaşıp olup, geri dönüş oranı %71 olarak gerçekleşmiştir.

B) ARAŞTIRMADA TEST EDİLEN HİPOTEZLER

Yukarıdaki Tablo 1 ve Tablo 2'de sonuçları hakkında özet bilgiler verilmiş olan literatürdeki çalışmalar doğrultusunda, ihracat yapan ve yapmayan işletmeler arasındaki objektif işletme özellikleri ve işletme sahibinin (yöneticisinin) objektif özellikleri ile ilgili olarak bu çalışmada test edilecek hipotezler şunlardır:

Hipotez 1: İhracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme büyüklüğü açısından farklılık vardır.

Hipotez 1a: İşletme büyüklüğü olarak personel sayısı alındığında, ihracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme büyüklüğü açısından farklılık vardır.

Hipotez 1b: İşletme büyüklüğü olarak özsermaye miktarı alındığında, ihracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme büyüklüğü açısından farklılık vardır.

Hipotez 2: İhracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletmenin yaşı ve deneyimleri açısından farklılık vardır.

Hipotez 3: İhracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme sahibinin (yöneticisinin) yaşı açısından farklılık vardır.

Hipotez 4: İhracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme sahibinin (yöneticisinin) eğitim düzeyi açısından farklılık vardır.

Hipotez 5: İhracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme sahibinin (yöneticisinin) yabancı dil düzeyi açısından farklılık vardır.

Hipotez 6: İhracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme sahibinin (yöneticisinin) yurtdışına çıkış sıklığı açısından farklılık vardır.

C) ZEYTİNYAĞI SEKTÖRÜNDEKİ UYGULAMAYA

İLİŞKİN VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Verilerin analizinde, SPSS10.0 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırma konumuz olan; ihracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasındaki varsa farklılıkların belirlenmesine yönelik hipotezlerin test edilmesinde Ki-Kare testi uygulanmıştır. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonuçları aşağıda açıklanmıştır.

1. Örneklem Özellikleri

Ankete cevap veren işletme sahibi ve/veya yöneticilerinin ihracat yapıp yapmama durumuna göre dağılımları Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Ankete Katılan İşletmelerin İhracat Durumları

İhracat Durumu	İşletme Sayısı	
	Mutlak	%
İhracat Yapıyor	83	46.9
İhracat Yapmıyor	94	53.1
Toplam	177	100

Ankete katılan işletmelerin %46,9’u ihracat yapan %53,1’i ise ihracat yapmayan işletmelerden oluşmuştur.

2. Objektif İşletme Özellikleri İle İlgili Bulgular

İhracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında objektif işletme özellikleri açısından farklılık bulunup bulunmadığının belirlenmesine yönelik olarak işletmenin büyüklüğü ile işletmenin yaşı ve deneyimleri faktörleri üzerinde durulmuştur.

Yukarıdaki bölümlerde de belirtildiği gibi, literatürde işletme büyüklüğü kavramı üzerinde bir tanım birliği bulunmamaktadır. Bu çalışmada işletme büyüklüğü personel sayısı ve özsermaye miktarı olmak üzere iki ayrı kritere göre hesaplanmıştır. İşletme büyüklüğünün personel sayısına göre tespitinde Devlet İstatistik Enstitüsünce (DİE) kabul edilen işletme büyüklüğü kriterleri kullanılacaktır. Buna göre; işletme büyüklükleri:

- * (0-9) çalışanı olan işletmeler Çok Küçük İşletme,
 - * (10- 49) çalışanı olan işletmeler Küçük İşletme,
 - * (50-99) çalışanı olan işletmeler Orta Boy İşletme,
 - * (100 +) çalışanı olan işletmeler Büyük İşletme,
- olarak sınıflandırılmıştır.

Araştırmamıza katılan işletmelerin, işletme büyüklüğü olarak personel sayısı alındığında büyüklüklerine göre ihracat yapma durumları ve ki-kare test sonuçları Tablo-4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. İşletme Büyüklüğü Olarak Personel Sayısı Alındığında İşletme Büyüklüğüne Göre İhracat Yapma Durumu

İhracat Durumu	İşletme Büyüklüğü				Toplam
	Çok küçük	Küçük	Orta	Büyük	
İhracat Yapıyor	18 (%21,7)	50 (%60,2)	4 (%4,8)	11 (%13,3)	83 (%100)
İhracat Yapmıyor	75 (%79,8)	19 (%20,2)	-	-	94 (%100)
Toplam	93 (52,5)	69 (%39,0)	4 (%2,3)	11 (%6,2)	177 (%100)

$X^2_{hes.} = 63,424$

$X^2_{tab.} = 7,81$

ramer’s V = 0.599P = 0.000

Önem derecesi = 0.05

df = 3

Bu verilere göre ihracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme büyüklüğü olarak personel sayısı alındığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu, işletme büyüklüğünün yaklaşık %59.9 oranında ihracat yapmayı etkilediği görülmektedir.

Hipotez 1a: İşletme büyüklüğü olarak personel sayısı alındığında, ihracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme büyüklüğü açısından farklılık vardır.



KABUL

Araştırmamıza katılan işletmelerin, işletme büyüklüğü olarak özsermaye miktarı alındığında ise büyüklüklerine göre ihracat yapma durumları ve ki-kare test sonuçları Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5. İşletme Büyüklüğü Olarak Özsermaye Miktarı Alındığında İşletme Büyüklüğüne Göre İhracat Yapma Durumu

Öz sermaye Miktarı	İhracat Durumu				TOPLAM	
	Yapıyor		Yapmıyor			
25 Milyar TL.'den az	-		13	(%13,8)	13	(%7,3)
25-50 Milyar TL.	8	(9,6)	22	(%23,4)	30	(%16,9)
51-75 Milyar TL.	22	(%26,5)	25	(%26,6)	47	(%26,6)
76-100 Milyar TL.	18	(%21,7)	18	(19,2)	36	(%20,3)
100 Milyar TL.'den fazla	35	(%42,2)	16	(%17,0)	51	(%28,8)
TOPLAM	83	(%100)	94	(%100)	177	(%100)

$X^2_{hes.} = 26,221$ $X^2_{tab.} = 9,49$ Cramer's V = 0,385
 $P = 0.000$ Önem derecesi = 0.05 df = 4

Bu verilere göre ihracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme büyüklüğü olarak öz sermaye miktarı alındığında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu, özsermaye miktarı alındığında işletme büyüklüğünün yaklaşık %38,5 oranında ihracat yapmayı etkilediği tespit edilmiştir. Ancak işletme büyüklüğü olarak personel sayısı alındığında bulunan ilişkinin gücünün (%59,9) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Hipotez 1b: İşletme büyüklüğü olarak özsermaye miktarı alındığında, İhracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme büyüklüğü açısından farklılık vardır.

KABUL

Araştırmamıza katılan işletmelerin yaşı ve deneyimlerinin belirlenmesinde kuruluş yılları esas alınmıştır. İşletmelerin kuruluş yıllarına göre ihracat yapma durumları ve ki-kare test sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. İşletmenin Yaşı ve Deneyimlerine Göre İhracat Yapma Durumu

İşletmenin Kuruluş Tarihi	İhracat Durumu		TOPLAM
	Yapıyor	Yapmıyor	
2000 ve sonrası	6 (%7,2)	5 (%5,3)	11 (%6,2)
1990-2000	41 (%49,4)	24 (%25,5)	65 (%36,7)
1980-1989	32 (%38,6)	41 (%43,6)	73 (%41,2)
1970-1979	1 (%1,2)	13 (%13,8)	9 (%9,6)
1950-1969	2 (%2,4)	9 (%9,6)	11 (%6,2)
1950 öncesi	1 (%1,2)	2 (%2,1)	3 (%1,7)
TOPLAM	83 (%100)	94 (%100)	177 (%100)

$X^2_{hes.} = 20,114$ $X^2_{tab.} = 11,07$ Cramer's V = 0.337
P = 0.001 Önem derecesi = 0.05 df = 5

Tablo 6'dan da görüldüğü gibi genç işletmeler daha fazla ihracata yönelmektedirler. İşletme yaşı yaklaşık %33,7 oranında ihracat yapmayı etkilemektedir. Bu ilişki çok yüksek olmamakla birlikte, genç işletmelerin yaşlı işletmelere göre gerek hukuki yapılarındaki farklılıklar, gerekse daha modern üretim ve yönetim tekniklerine sahip olması, gerekse de genç işletmelerin sahip ve/veya yöneticilerinin de diğerlerine göre daha genç olması şeklinde yorumlanabilir. Nitekim araştırmaya katılan işletmeler içerisinde genç işletmelerin daha çok sermaye şirketi statüsünde oldukları tespit edilmiştir. Sermaye şirketleri, tek şahıs ve ortaklık statüsündeki işletmelere göre daha organize olarak kurulan işletmeler olmaktadır. Yine araştırmaya katılan işletmelerden 2000 yılı ve sonrasında kurulan işletmelerin sahip ve/veya yöneticilerinin %63,6'sı, 1990-2000 yılları arasında kurulan işletmelerin sahip ve/veya yöneticilerinin %52,3'ü 25-39 yaş grubunda iken daha yaşlı işletmelerde bu oranlar oldukça düşüktür.

Hipotez 2: İhracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletmenin yaşı ve deneyimleri açısından farklılık vardır.

KABUL

3. İşletme Sahibinin / Yöneticisinin Özelliklerine İlişkin Bulgular

İhracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasındaki farklılıkları belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmalarda işletme özelliği dışında üzerinde durulan diğer bir faktör de işletme sahibinin/yöneticisinin özellikleri olmuştur. Araştırmamızda işletme sahibinin/yöneticisinin özellikleri olarak yaş, eğitim düzeyi, yabancı dil düzeyi ve yurtdışı çıkış sıklığı olmak üzere dört objektif nitelikli özellik ele alınmıştır.

Araştırmamıza katılan işletmelerin sahip ve/veya yöneticilerinin yaşına göre ihracat durumları ve analiz sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. İşletme Sahibinin (Yöneticisinin) Yaşına Göre İhracat Yapma Durumu

İşletme Sahibinin (Yöneticisinin) Yaşı	İhracat Durumu		
	Yapıyor	Yapmıyor	TOPLAM
-24	-	1 (%1.1)	1 (%0.6)
25-39	38 (%45.8)	19 (%20.2)	57 (%32.2)
40-54	44 (%53.0)	49 (%52.1)	93 (%52.5)
55-64	1 (%1.2)	24 (%25.5)	25 (14.1)
+65	-	1 (%1.1)	1 (%0.6)
TOPLAM	83 (%100)	94 (%100)	177 (%100)

$X^2_{hes.} = 29.191$ $X^2_{tab.} = 9.49$ Cramer's V=0.406
P= 0.000 Önem derecesi= 0.05 df= 4

İhracat yapan işletmelerin sahip ve/veya yöneticilerinin büyük bir bölümünün (25-39) ve (40-54) yaş grubuna dahil oldukları görülürken, ihracat yapmayan işletmelerde bu yaş gruplarındaki yöneticiler daha az, buna karşın daha yüksek yaş grubundaki yöneticiler ise daha fazladır. Bu durum ihracat yapan işletme sahip ve /veya yöneticilerinin ihracat yapmayan işletmelerin sahip ve/veya

yöneticilerine göre daha genç yaş grubunda olduklarını göstermektedir. İşletme sahip ve /veya yöneticisinin yaşı yaklaşık % 40,6 oranında ihracat yapmayı etkilemektedir.

Hipotez 3: İhracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme sahibinin (yöneticisinin) yaşı açısından farklılık vardır.

KABUL

İşletme sahiplerinin ve/veya yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre ihracat durumu ve analiz sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. İşletme Şahibinin (Yöneticisinin) Eğitim Durumuna Göre İhracat Yapma Durumu

Eğitim Durumu	İhracat Durumu		
	Yapıyor	Yapmıyor	TOPLAM
İlkokul-Ortaokul	-	27 (%28,7)	27 (%28,7)
Lise	23 (%27,7)	51 (%54,3)	74 (%41,8)
Üniversite (Önlisans)	5 (%6,0)	3 (%3,2)	8 (%4,5)
Üniversite (Lisans)	48 (%57,9)	13 (%13,8)	61 (%34,5)
Yüksek Lisans- Doktora	7 (%8,4)	-	7 (%4,0)
TOPLAM	83 (%100)	94 (%100)	177 (%100)

$\chi^2_{hes.} = 64,743$
P= 0,000

$\chi^2_{tab.} = 9,49$
Önem derecesi= 0,05

Cramer's V= 0,605
df= 4

İhracat yapan işletmelerin sahip ve/veya yöneticilerinin eğitim düzeylerinin, ihracat yapmayan işletmelerin sahip ve/veya yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İhracat yapan işletmelerin sahip ve/veya yöneticilerinin %72,3’ü üniversite (önlisans, lisans, yüksek lisans veya doktora) mezunu iken, ihracat yapmayan işletmelerde bu oran %16’dır. İhracat yapan işletmelerin sahip ve/veya yöneticilerinin eğitim düzeyleri yaklaşık %60,5 oranında ihracat yapmayı etkilemektedir.

Hipotez 4: İhracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme sahibinin (yöneticisinin) eğitim düzeyi açısından farklılık vardır.

KABUL

İşletme sahiplerinin ve/veya yöneticilerinin yabancı dil düzeylerine göre ihracat durumu ve analiz sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. İşletme Sahibinin (Yöneticisinin) Yabancı Dil Seviyesine Göre İhracat Yapma Durumu

İhracat Durumu	Yabancı Dil Seviyesi				Toplam
	Bilmiyor	Az	Orta	İleri	
İhracat Yapıyor	6 (%7,2)	26 (%31,3)	27 (%32,5)	24 (%28,9)	83 (%100)
İhracat Yapmıyor	37 (%39,4)	43 (%45,7)	13 (%13,8)	1 (%1,1)	94 (%100)
Toplam	43 (%24,3)	69 (%39)	40 (%22,6)	25 (%14,1)	177 (%100)

$\chi^2_{hes.} = 52.115$
P= 0.000

$\chi^2_{tab.} = 7.81$
Önem derecesi= 0.05

Cramer's V=0.543
df= 3

İhracat yapan işletmelerin sahip ve/veya yöneticilerinin yaklaşık %61,4’ü ileri ve orta seviyede yabancı dil bilgisine sahipken, ihracat yapmayan işletmelerde bu oran %14 düzeyindedir. İhracatçı işletmelerde yabancı dil bilmeyen işletme sahibi ve/veya yöneticilerin oranı ise sadece %7,2’dir. İşletme sahip ve/veya yöneticisinin yabancı dil düzeyi yaklaşık %54,3 oranında ihracat yapmayı etkilemektedir.

Hipotez 5: İhracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme sahibinin (yöneticisinin) yabancı dil düzeyi açısından farklılık vardır.

KABUL

İşletme sahiplerinin ve/veya yöneticilerinin yurt dışına çıkış sıklığına göre ihracat durumu ve analiz sonuçları ise Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. İşletme sahibinin (Yöneticisinin)
Yurtdışına Çıkış Sıklığına Göre İhracat Yapma Durumu

İhracat Durumu	Yurtdışına Çıkış Sıklığı				Toplam
	Hiç	Nadiren	Arasıra	Çoksık	
İhracat Yapıyor	31 (%37,3)	19 (%22,9)	26 (%31,3)	7 (%8,4)	83 (%100)
İhracat Yapmıyor	80 (%85,1)	7 (%7,4)	7 (%7,4)	-	94 (%100)
Toplam	111 (%62,7)	26 (%14,7)	33 (%18,6)	7 (4,0)	177 (%100)

$X^2_{hes.} = 44.597$
 $P = 0.000$

$X^2_{tab.} = 7.81$
Önem derecesi = 0,05

Cramer's V = 0.502
df = 3

İhracat yapan işletmelerde işletme sahibi ve/veya yöneticisinin yaklaşık %62,7'si nadiren, arasıra veya çok sık bir şekilde yurtdışına çıkıyorken, bu oran ihracat yapmayan işletmelerde sadece %14,9'dur. İşletme sahip ve/veya yöneticisinin yurt dışına çıkış sıklığı yaklaşık %50,2 oranında ihracat yapmayı etkilemektedir.

Hipotez 6: İhracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında işletme sahibinin (yöneticisinin) yurtdışına çıkış sıklığı açısından farklılık vardır.

KABUL

III. SONUÇ

Zeytinyağı sektöründe yapılan araştırma sonuçlarına göre; ihracat yapan işletmeler ile ihracat yapmayan işletmeler arasında objektif işletme özellikleri açısından farklılıklar bulunmaktadır. İşletme büyüklüğü olarak çalışan personel sayısı alındığında da, özsermaye büyüklüğü alındığında da ihracatçı işletmeler ihracatçı olmayan işletmelere göre daha büyük işletmelerdir. İşletmelerin yaşı ve deneyimleri de ihracatçı işletmeler ile ihracatçı olmayanlar arasında farklılık göstermektedir. İhracatçı işletmeler ihracatçı olmayanlara göre daha genç işletmelerdir.

İhracatçı işletmelerle ihracatçı olmayan işletmeler arasında işletme sahibinin/yöneticisinin objektif özellikleri açısından da farklılıklar bulunmaktadır. İhracatçı işletmelerin sahipleri/yöneticileri

ihracatçı olmayan işletmelerinkine göre daha genç, daha iyi eğitilmiş, yabancı dil bilgisi ve yurtdışına çıkış sıklığı daha yüksektir.

KAYNAKÇA

- AABY, Nils Erik and SLATER, Stanley, F., "Management Influence on Export Performance: a Review of the Empirical Literature 1978-88"; *International Marketing Review*, Vol.6, No:4., 1989, pp.7-26.
- ABBAS, Ali and SWIERCZ, Paul M.: "Firm Size and Export Behavior: Lesson From the Midwest"; *Journal of Small Business Management*, April Vol.29, Issue 2, 1991, pp.71-78
- ABDEL, Malek Talaat; "Export Marketing Orientation In Small Firms"; *America Journal of Small Business*, Vol.3, No:1, 1978, pp.25-34
- AXINN, Catherine N.; "Export Performance: Do Managerial Perceptions Make A Difference?"; *International Marketing Review*, Summer, 1988, p.61-71
- BAUERSCHMIDT, A. – SULLIVAN, D. and GILLESPIE, K.; "Common Factors Underlying Barriers to Export: Studies in the US Paper Industry"; *Journal of International Business Studies*, Fall, 1985, pp.111-123
- BELLO, D.C. and BARKSDALE, H.C.; "Exporting at Industrial Trade Shows" *Industrial Marketing Management*, Vol.15, 1986, pp.197-206
- BILKEY, W.J. and TESAR, G.:"The Export Behavior of Smaller Sized Wisconsin Manufacturing Firms", *Journal of International Business Studies*, Vol.8, Spring/Summer, 1977, pp.93-98
- BONARCCORSI, Andrea; "On the Relationship Between Firm Size and Export Intensity"; *Journal of International Business Studies*, First Quarter, 1992, pp.605-635
- BONARCCORSI, Andrea; "What Do We Know About Exporting by Small Italian Manufacturing Firms", *Journal of International Marketing*, Vol.1, No. 3, 1993, pp.49-75
- BRADLEY, Frank M. and KEOGH, P.; "Export Management Motivation-Openminded", *Journal of Irish Business and Administration Research*, Vol.3, October, 1981, pp.29-40

- BUONAFINA, M.Ortiz: "Small Business Exporting", *Journal of Global Marketing*, Vol.3, No.4, 1990, 33-57
- CHRISTENSEN, C.H.- DA ROCHA, A.- GERTNER, R.K.: "An Empirical Investigation of The Factors Influencing Exporting Success of Brazilian Firms", *Journal of International Business Studies*, Vol.19, Fall, 1987, pp.61-77.
- COOPER, Robert.G. and KLEINSCHMIDT, J.Elko: "The Impact of Export Strategy on Export Sales Performance", *Journal of International Business Studies*, Spring, 1985, pp.37-55
- CULPAN, R.: "Export Behavior of Firms: Relevance of Firm Size", *Journal of Business Research*, Vol.18, 1989, pp.207-218
- Cunningham, M.T. and Spigel, R.I.: "A Study in Successful Exporting", *British Journal of Marketing*, Spring, Vol.5, 1971, pp.2-12.
- CZINKOTA, Michael R. and JOHNSTON, Wesley J.: "Exporting: Does Sales Volume Make a Difference?", *Journal of International Business Studies*, Vol.14, No:1 (Spring/Summer), 1983, pp.147-153
- CAVUSGIL, S.Tamer and NEVIN, John R.: "Internal Determinants of Export Marketing Behavior: An Empirical Investigation"; *Journal of Marketing Research*, February, Vol.18, No.1, 1981, pp.114-119
- CAVUSGIL, S.Tamer: "Differences Among Exporting Firms Based on Their Degree of Internationalisation"; *Journal of Business Research*, Vol.12, No:3, 1984a, pp.195-208
- CAVUSGIL, S.Tamer: "Organizational Characteristics Associated with Export Activity", *Journal of Management Studies*, Vol.21, No:1, 1984b, pp.3-21
- CAVUSGIL, S.Tamer and NAOR, Jacop: "Firm And Management Characteristics as Discriminators of Export Marketing Activity" *Journal of Business Research*, Vol.15, No.3, 1987, pp.221-235.
- ÇELİK, Adnan ve AKGEMCİ, Tahir; *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler*, Konya, 1998.
- DIAMANTOPOULOS, Adamantios and INGLIS, Karen: "Identifying Differences Between High and Low Involvement Exporters", *International Marketing Review*, Vo.5 No.2, Summer, 1988, p.52-60

- DICHTL, Erwin – KOEGLMAYR, Hans G. and MUELLER, Stefan; “International Orientation as a Precondition for Export Success”; *Journal of International Business Studies*, Vol.19, No:2, 1990, pp.23-40
- DOMINGUEZ, L.V. and SEQUERIA, C.G.; “Determinants of LDC Exporters’ Performance: a Cross-National Study”, *Journal of International Business Studies*, Vol.24, First Quarter, 1993, pp.19-40
- EDMUNS, Stahrl E. and KHOURY, Sarkis, J.; “Exports: A Necessary Ingredient in the Growth of Small Business Firms”; *Journal of Small Business Management*, October, Vol.24, Issue 4, 1986, pp.54-65
- GRIPSRUD, G.; “The Determinants of Export Decisions and Attitudes to a Distant Market: Norwegian Fishery Exports to Japan”, *Journal of International Business Studies*, Vol.21, Third Quarter, 1990, pp.469-485
- HOLZMULLER, Hartmut H. and STOTTINGER, Barbara; “Structural Modeling of Success Factors in Exporting: Cross-Validation and Further Development of an Export Performance Model” *Journal of International Marketing*, Vol.4, No.2, 1996, pp.29-55
- KARALAR, Rıdvan; *İşletme*, Anadolu Ün.Basımevi, Eskişehir, 1998.
- KENG, Kau A. and TAN, Soo Jiu; “Differences Between Small and Medium Sized Exporting and Non-Exporting Firms: Nature or Nurture”, *International Marketing Review*, Vol.6, No:4, 1989, pp.27-39
- KIRPALANI, V.H. and MACINTOSH, N.B.; “International Marketing Effectiveness of Technology Oriented Small Firms”; *Journal of International Business Studies*, Winter, 1980, pp.81-90
- MADSEN, T.K; “Successful Export Marketing Management: Some Empirical Evidence”, *International Marketing Review*, Vol.6, No.4, 1989, pp.41-57
- MCGUINNESS, Norman W. and LITTLE, Blair; “The Influence of Product Characteristics on the Export Performance of New Industrial Products”, *Journal of Marketing*, Spring, Vol.45, 1981, pp.110-122
- MUCUK, İsmet; *Modern İşletmecilik*; 12.Basım, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2000.

- MÜFTÜOĞLU, Tamer; *Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler*, Ankara, 1998.
- OKTAV, Mete – KAVAS, Alican ve TANYERİ, Mustafa; *İhracatın Geliştirilmesi ve Ortak Pazarlama Grupları*, TOBB Yayınları No: 229, Ankara, 1992
- ÖZ-ALP, Şan; *Küçük İşletmeler*, Eskişehir İTİA Yay.No:90/49, Ankara, 1971.
- REID, S.D.; “The Impact of Size on Export Behavior in Small Firms”, *Export Management: An International Context*, M.Czinkota – George Tesar (Editors), New Yor:Prager Publishers, 1982, pp.18-38.
- ROSSON, P.J. and FORD, L.D., (1982); “Manufacturer-Overseas Distrubutor Relations and Export Performance”, *Journal of International Business Studies*, Fall, pp.57-72
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve TOKOL, Tuncer; *İşletme I-II*; Bursa, 1997.
- SIMPSON, C.L. and KUJAWA, D.; “The Export Decision Process: An Empirical Inquiry”, *Journal of Inetrnational Business Studies*, Spring, 1974, pp.107-117
- SOOD, James H. and ADAMS Patrick; “Model of Management Learning Styles as a Predictor of Export Behavior and Performance”; *Journal of Business Research*, Vol.12, Issue:2, 1984, p.169-182
- SRIRAM, V. and SAPIENZA, Harry, J.; “An Empirical Investigation of the Role of Marketing for Small Exporters”, *Journal of Small Business Management*, Vol.29, October, 1991, pp.33-43
- SUZMAN, Cedric L. and WORTZEL, Lawrence H.; “Technology Profiles and Export Marketing Strategies”; *Journal of Business Research*, Vol.12, Issue:2, 1984, pp.183-194
- TOOKEY, D.A.; “Factors Associated with Succes in Exporting”, *Journal of Management Studies*, Vol.1, March, 1964, pp.48-66
- WIEDERSHEIM, Paul Finn – OLSON, Hansn C. and WELCH Lawrence S.; “Pre-Export Activity: The First Step in Internationalization”, *Journal of International Business Studies*, Vol. 9, No.1, Spring/ Summer, 1978, pp.47-58

SAĞLIK HİZMETLERİNDE KALİTE ARTIŞININ MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ

Atilla KARAHAN^{*}
Mustafa KÜÇÜKİLHAN^{**}
Öğr.Gör. Süleyman KARATAŞ^{***}

ÖZET

İşletmeler artan rekabet koşullarında daha başarılı olmak için müşterilerinin beklentilerini karşılamak zorundadırlar. Bu çalışmada anket yöntemi kullanılarak bir kamu hastanesinde (Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi) hastaların verilen hizmetin kalitesindeki artışı nasıl algıladıkları araştırılmıştır. Bulgular hastaların ortak ihtiyaçlarının hastane yönetimince öğrenilmesi ve dikkate alınmasının gerektiğini göstermektedir.

ABSTRACT

In the increasing more competitive environment, the enterprises should satisfy their customers' expectations, if they want to be more successful. In this study, a questionnaire-based research is carried out to investigate to what extent the patients of a public hospital (Afyon Kocatepe University Hospital) perceive an increase in the quality of services. The findings show that the common needs of the patients should be learned and taken into account by the hospital management.

GİRİŞ

Günümüzde müşteriler, sunulan mal ve hizmetlerde vazgeçilemeyecek unsurlardan biri olan kalite çağdaş tüm toplumlarda insanların olmazsa olmazları arasında yer almaktadır. ISO9005'e göre "kalite: sunulan ürün ya da hizmetin belirlenen ve olabilecek ihtiyaçları karşılama kabiliyetine dayanan özelliklerin toplamı"

^{*} Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora Öğrencisi

^{**} Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi

^{***} Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Doktora Öğrencisi

şeklinde tanımlanmaktadır. Yarı kamusal mal ve hizmet niteliğinde olan sağlık sektörü gibi sektörlerde kaliteyi, sunulan hizmetin, hizmet alanlar tarafından memnuniyetle karşılanıp karşılanmadığı noktasında, memnuniyet ölçümleri ile görmek mümkündür. Memnun kalma kavramı “kalitenin aynası” olarak nitelendirilmektedir. Sunulan ürün ya da hizmetin kalitesini belirleyen iki faktör vardır. Birincisi sunulan ürün veya hizmetin kullanım amacına göre kullanılıp kullanılmadığı; ikincisi: ürün ve hizmetin fiyatının alıcılarca nasıl karşılandığıdır¹. Bunun gerçekleşebilmesi içinde verilecek hizmetin organize bir şekilde, istenildiğinde hemen verilebilecek nitelikte ve kalitede olması² gerekmektedir.

Günümüzde kaliteyi artırmayı gerektiren en önemli faktörlerden biri de hızlı rekabet koşullarıdır. Artan rekabet koşullarında müşteriler daha seçici, daha bilinçli ve daha nazlı hale gelmiştir. Yapılan birçok araştırma sonuçlarında: bir kuruluşun performansını ve başarısını etkileyen en önemli faktörün ürünlerinin ve hizmetlerinin kalitesi³ olduğu görülmektedir. Tüm toplumlarda olmazsa olmazlar arasında yer alan, toplumların yaşam tarzlarında ortaya çıkan yeni ihtiyaçları kadar, bilim ve teknolojideki gelişmelerin de bir sonucu olarak⁴ kalite: müşteri alışkanlıklarındaki değişimlerden olumlu etkilenecek bir yapıya dönüştürülmelidir. Buradaki en önemli rol işletme sahipleri veya yöneticilerinin, çalışanlarını bu değişime karşı adapte etmeleri ve hizmetin etkin bir şekilde pazarlanarak müşterilerine sunulmasından geçmektedir.

¹ Hüseyin ÖZGEN “Verimlilik ve Kalite Arasındaki İlişkinin TKY Anlayışı Açısından Analizi”, *Standart Dergisi*, Şubat 1997, s.83

² John S. OAKLAND, “*Total Quality Management: Text With Cases Contemporary Business Senes*” Oxford, 1997, s.81

³ Nurettin PEŞKİRCİOĞLU, “Toplam Kalite Yönetimi Sistemi ve ISO 9000 Standartları”, *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayını, 1994, s.95

⁴ Nurettin PEŞKİRCİOĞLU, “*ISO 9000 Uygulamaları*”, MPM Yayını, (Ankara, 1997), s.3-4

I. SAĞLIK HİZMETLERİNDE KALİTE

Kalite; bir ürün ya da hizmetin hizmeti alanlar tarafından, belirli ihtiyaçları karşılaması sonucunda sağlanan memnuniyetin göstergesidir⁵. Hastaneleri sosyal birer kurum olarak düşünürsek, işletmelerde birinci amacın kar olmaması gerekmektedir⁶. Tüm kamu hizmetlerinin sunumunda kamu yararı gözetilerek kaliteyi artırma düşüncesi mevcuttur. Ancak sağlık hizmetlerinde kamu yararının gözetilmesi; insanların birebir hizmet almasından dolayı daha hassas ve düşüncenin ötesinde uygulamada olması gereken bir konumdadır. Bu da diğer kamu kurumlarına nazaran sağlık kurumlarında kalitede ve sonuçta sunulan hizmetlerde memnun kalmanın veya kalmamanın ön planda olmasını sağlamaktadır. Hastanelerde kalitenin göstergesi olan hastane binası, binanın fiziki donanımı, görevlilerinin uyum içinde çalışması⁷ memnuniyeti artırıcı birer faktördür. Hizmet sektörlerinde, kalitenin varlığından bahsedebilmek için aranılan başlıca temel özellikleri:

- Temiz, güler yüzlü, ve eğitilmiş personel,
- Tedavi için yeterli fiziki donanıma sahip bir ortam,
- Gürültüsüz ve hastaya güven verici yaklaşım, olarak sıralayabiliriz.

Aynı zamanda kaliteli sağlık hizmetleri sunumu için sağlık hizmetlerinin sürdürülebilir olması gerekmektedir. Sağlık sistemlerinin sürdürülebilir olması için de değişen koşullara adapte olma, kapasite, esneklik ve sorumluluğa sahip olabilme, toplumların arzu ettiği hizmeti ihtiyaç duyduğu anda ve miktarda sunabilme, tüm toplumu kapsayacak finansman ve sunum sistemlerine sahip olması gerekmektedir. Kaliteli bir sağlık hizmeti sunumunun sürekli ve sürdürülebilir olabilmesi için temel özellikler aşağıda belirtilmiştir.

⁵ International Organization for Standardization (ISO). <http://www.iso.ch> (11.11.2004)

⁶ Haluk TOKUÇOĞLU. "Hastane Hizmetleri ve Müşteri Memnuniyeti". http://www.gazi.edu.tr/duyuru/hastane_hizmetleri.htm (02.01.2005)

⁷ Mithat ÇORUH. "Sağlık Kalite Sisteminde Performans Değerlendirmesi", *Başkent Üniversitesi Dergisi*, 1997, s.97

Sürdürülebilir bir sağlık sisteminin temel bileşenleri;

(i) Sağlık sistemleri için temel değerleri belirgin hale getirilmesi, bununla ilgili olarak:

- Ortak bir vizyona, güçlü bir değer sistemi ve lidere dayalı olarak bir politika geliştirmek ve uygulamak,

- Zorlukları ve seçenekleri belirleyerek tüm toplumun sağlığı üzerinde odaklaşmak.

- Politik çerçeve için uygun bir yasal zemin oluşturmak,

- Kalite ve eşitliği izlemek ve sürdürmek.

(ii) Gerekli örgüt ve kaynak kapasitesini sağlanması, bununla ilgili olarak:

- İyi yönetim ilkelerine bağlı kalmak,

- Kamu/özel karışımını yönetmek ve işbirliğini inşa etmek,

- Çok sayıdaki kaynak girdisini harekete geçirmek ve kıt kaynakları sağlık yararına dönüştürmek,

- Herkesin sağlığını geliştiren teknolojileri geliştirmek, değerlendirmek ve kullanmak,

- Sürdürülebilir sağlık bakım finansmanını genel sosyal ve ekonomik politikanın bir parçası yapmak. Kaynaklar ihtiyaç temeline göre dağıtılırken finansmanı sosyal dayanışma ilkesine dayandırmak,

- Amaçlara ve değerlere göre insan kaynaklarını geliştirmek ve organize etmek,

- Politik isteği harekete geçirmek ve sürdürmek.

(iii) Dışsal baskıyla mücadele edilmesi, bununla ilgili olarak:

- Özellikle en hassas ve yoksul gruplar üzerinde dışsal faktörlerin pozitif ve negatif etkilerini doğru bir biçimde değerlendirmek,

- Sağlık hedeflerine ulaşma yönünde yeni hedefleri değerlendirmek ve değişen koşullara adapte olmak için hazır ve proaktif olmak,

(iv) Zamanla hangi hizmet ve yararların sürdürülmesi gerektiğine karar verilmesi, bununla ilgili olarak;

- Neyin, kim için sürdürülmesi gerektiğini gösteren ve izlenen temel değerlerle tutarlı, dinamik ve duyarlı bir mekanizma geliştirmek,

- Sağlık sistemlerine yol göstermek için doğru sağlık, finansman ve yönetim verilerden doğru bir bilgi sistemi oluşturmak,

- Daha fazla kanıta dayalı kararlar oluşturmak için politika uygulamanın amaçlanan ve amaçlanmayan etkilerini belirlemek ve analiz etmek.⁸

A) SAĞLIK HİZMETLERİNDE TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

Sağlıklı yaşamdaki rolü gittikçe önemli halen gelen hastanelerde toplam kalite yönetim anlayışı da kentleşme, sanayileşme ve sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesi gibi etkenlerle⁹ hızla artmaktadır. Kalite yönetimi; ise iyi bir hizmet için kalite politikalarını belirleyen ve belirlenen politikaları kontrollü bir şekilde uygulayan, denetleyen, çalışanların tam katılımı ile geliştiren¹⁰ ve güncelleyen tüm faaliyetlerdir¹¹. Kalite yönetiminin ürünü olarak ortaya çıkan kaliteli hizmet anlayışı da kuruluşun bütün üyelerinin katılımına dayanan, müşteri memnuniyetini sağlayarak uzun vadeli başarıyı amaçlayan¹² bir yönetim yaklaşımı olarak belirtilebilir.

⁸ Bayram Şahin, Mehmet TOP, H.Ü.Sağlık Kurumları Yönetimi Doktoru, Sağlık İdarisi Yüksekokulu, Tez.)

⁹ Hikmet SEÇİM, “Hastane Yönetim ve Organizasyonu, Türkiye’de Hastanelerin Organizasyonu için Bir Model Önerisi”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1985

¹⁰ Ömer PEKER, “Toplam Kalite Yönetimi ve Kamu Hizmetlerinde Kalite” *Çağdaş Yerel Yönetimler*, S.6, 1996, s.45

¹¹ International Organization for Standardization (ISO), <http://www.iso.ch>

¹² Mina ÖZEVREN, “Toplam Kalite Yönetimi, Temel Kavramlar ve Uygulamalar”, Alfa Yayınları : 349, İstanbul, 2000, s.6

Kalitenin artırılması ve insanların memnuniyetlerinin sağlanabilmesi için yapılan pek çok araştırma göstermiştir ki; kurumsal toplam başarı ve memnuniyet için her şeyden önce yönetimde iyileştirmeler yapılmalı böylelikle grup motivasyonu ve başarısı sağlanmalıdır. Amaçları: hastane kaynaklarını ve personeli maksimum düzeyde hastane amaçlarına yönlendirmek olan yöneticiler. örgütsel amacı etkin bir şekilde gerçekleştirmelidir. Bunun gerçekleşebilmesi için işi yürütecek yöneticilerin seçiminde iyi bir tespit yapılmalı ve yöneticiler başarıları oranında yöneticiliklerini devam ettirebilmelidir¹³.

Toplam kalite yönetimden bahsedebilmek için yapılan bir çok araştırma göstermiştir ki bir kurumda; istatistik, eğitim, yönetimin sorumluluklarını tespit edilmiş olması, çalışanların istekli bir şekilde çalıştırılması, araştırma geliştirme faaliyetlerinin yapılarak hizmetlerin geliştirilmesi ve bunun için kaynak oluşturulması¹⁴, bilimsel gelişmelere duyarlı hareket edilmesi gerekmektedir. Bunların dışında başarının ödüllendirilmesi ve örgüt içi iletişim mekanizmasının sağlanması ekip çalışmasında aksama olmaması ve halka dönük işletmecilik faaliyetlerinin olması gerekmektedir¹⁵.

Hizmet sunumunda kalitenin artırılması ve beklenen memnuniyeti sağlayabilmek için sağlık hizmetlerinde yapılması gereken önemli hususlardan biri de halkla ilişkiler biriminin uzman kişilerce yürütülmesidir. Bu birimlerdeki personel, gerekli eğitime sahip olmalıdır. Yapılan bir araştırmada ülkemizde halkla ilişkiler faaliyeti özel sektördeki kuruluşlarda daha yaygın kullanılmaktadır. Üniversiteler ve büyük ölçekli kamu sağlık işletmelerinde halkla ilişkiler biriminin etkili çalışması müşteri memnuniyetini artıracaktır. Hastaneler ve sağlık sigortaları gibi örgütler özellikle sağlık hizmeti

¹³ Cantürk KAYAHAN, "Hastane Yöneticilerinin Yönetimsel Başarı Düzeyleri Üzerine Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Örnek bir Araştırma", *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon, 2003 s.938

¹⁴ Şahin KAVUNBAŞI, *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2000, s.77

¹⁵ Mehmet TEKİNKUŞ, Ekrem TATOĞLU, Mehveş TARIM, "Türkiye'de Kamu Örgütlerinde Kalite Planının Oluşturulması: Büyük Şehir Belediyeleri Örneği", *11.Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon, 2003 s.552

dağıtımına odaklanarak örgütsel ve teknolojik yapılarını değiştirmelidirler. Bu değişimlerde müşteri veya tüketici odaklılığı ön planda olmak zorundadır. Başka bir ifade ile örgütlerin değişim sürecini müşterilerin görüş ve beklentilerini göz önüne alarak sürdürmeleri gerekmektedir. Tüketiciler gelecek yüzyılda geleneksel hastalar ve elektronik sağlık (e-health) hastaları şeklinde iki ana gruba ayrılacaklar ve Web esaslı uygulamalar önemli hale gelecektir. İnternet kullananlar açısından özellikle temel sağlık hizmetlerinin eğitim hizmetleri bölümü web sayfaları yoluyla etkili bir şekilde verilebilecektir. İnternetteki gelişmeler, elektronik hasta kayıtlarının ağlar yoluyla kurumlar ve bireyler arasında paylaşımı, insan gen haritasının açıklanması, canlı kopyalama, ameliyat video kayıtlarının ödeme yapan taraflarca hizmet sunuculardan talep edilmesi ve toplumların sağlık sistemlerinden beklentilerinin artması bir yandan hasta haklarını ön plana çıkaracak bir yandan da sağlık sistemleri yönetim ve örgütlenmesinde sivil toplumun etkisinin artmasını sağlayacak kaliteli sağlık hizmeti sunumunu artıracaktır. Geleceğin sağlık sistemlerinde hasta haklarının içeriği artık gen ekonomisi, hasta kayıtlarının paylaşımı, organ nakli, ötenazi, intiharlara yardım, tele tıp (telemedicine) uygulamaları... vb. konulardan oluşacaktır. Bu aşamada ön plana çıkacak faaliyetler şu şekilde sıralanabilir.¹⁶

- Yeni ve hızlı hizmet kültürü,
- Hasta beklentilerinin ölçülmesi ve belirlenmesi,
- Tüketiciler arasında sınıflandırma yaparak elzem olan müşteri grubuna daha çok ağırlık verme,
- Posta, elektronik posta, internet, telefon.... vb. iletişim araçlarını kullanarak tüketicilerle iletişimi artırma. Örneğin, kişisel web sayfaları oluşturarak hastaların sorunlarının belirlenmesi,
- Hastalara kendileri ile ilgili tıbbi kayıtlara daha fazla ulaşma imkanının tanınması.¹⁷

¹⁶ Bayram Şahin, Mehmet TOP, H.Ü.Sağlık Kurumları Yönetimi Doktoru, Sağlık İdarisi Yüksekokulu, Tez.)

¹⁷ Bayram Şahin, Mehmet TOP, H.Ü.Sağlık Kurumları Yönetimi Doktoru, Sağlık İdarisi Yüksekokulu, Tez.)

Sağlık hizmetleri ne kadar iyi olursa olsun pazarlaması iyi yapılamıyorsa hizmette kaliteyi artırmak ve bunda devamlılık sağlamak mümkün görünmemektedir. Pazarlamada dikkat edilmesi gereken en önemli husus da hastaların istek ve beklentileridir. Sunulan sağlık hizmetlerinde hastanın hangi koşullarda, hangi hizmeti seçtiğini iyi araştırıp istekler doğrultusunda hizmet geliştirilmelidir¹⁸. Hizmet çeşitlerinin sunumunda hedef stratejiler belirlenirken dünya standartlarına uygun, en son teknolojik donanıma sahip, rekabetçi ve kaliteyi ön planda tutan¹⁹ bir yapı benimsenmelidir. İşletmenin uzun vadeli stratejik rekabetçi planları olması, üretim kaynaklarını bu yönde kullanması,²⁰ ve uygun hizmet üretimi hizmetin pazarlanmasında önem arz etmektedir.

B) SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KALİTE ARTIŞI İÇİN BİREYSEL OLARAK YAPILABİLECEK ETKİNLİKLER

Gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe aldığımız mal veya hizmetin kalitesindeki artış bireysel alışkanlıklardaki değişikliklerden olduğu gibi düşünce ve anlayış tarzındaki değişikliklerden de etkilenebilmektedir. İnsan diğer canlılar gibi sadece dış dünyadaki olayların ve durumların bilincinde olmayıp, aynı zamanda “bilincinde olduğunun da bilincindedir”²¹. Öyleyse bize sunulan bir hizmetin kaliteli olup olmadığı konusunda da bir fikrimiz vardır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yaşanan değişim ile birlikte yeniden şekillenen ekonomik yapıda, tüketicilerin güçlenmesi ile gücün üreticilerden tüketicilere geçtiği savunulmaktadır.²² Bir

¹⁸ Meri BAHAR, “Sağlık Hizmetlerinde Halkla İlişkiler ve Pazarlama Faaliyetlerinin Gelişimi”, *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, Cilt:8, S.1, 2004, s.4

¹⁹ NORMAN Gaither, “Production and Operations Management” 4. Baskı, The Dryden Press, USA, 1990

²⁰ Richard CHASE, ve diğerleri “Production and operations Management: Manufacturing and services”, Irwin, USA., 1995, s.24

²¹ Yaşar ÖZAKPINAR, “İnsan İnanan Bir Varlık” Ötüken Yayınları, İstanbul, 1999, s.55

²² Dimitriates ZOE “Business Ethics and Corporate Social Responsibility in the Economy: A Commentary. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies”, 8/1, 2003

kurumda kaliteyi artırmak artık, ondan hizmet alanların eline geçmeye başlamıştır. Bunda kentleşme ile gelen sanayileşmenin büyük bir etkisi olmuştur. Bu etki ile hasta-hastane ilişkileri artmaya başlamış, hasta ve yakın çevresinin tutumu, sağlık alışkanlıkları, hastanın eğitim ve düşünce tarzı değişmeye başlamıştır²³. Bu değişim rüzgarı sağlık işletmelerinde de yaşanarak hasta düşünceleri paralelinde iyileştirmeler yapılmıştır. Böylelikle kalitenin artışıdaki önem hizmet alanların yönünde değişmiştir. Hastaların eline geçen fırsatlar aynı zamanda onlara sorumluluklar da yüklemektedir. Kalitenin artırılması için yapılması gereken “ev ödevlerini” şöyle sıralayabiliriz:

- Öncelikle vatandaşlık bilincinin yerleştirilip, hasta hakları hakkında yeterli bilgiye sahip olunması gerekmektedir. Bu anlamda son günlerde gündemimizi meşgul eden bilgi edinme yasasında belirtildiği gibi kurumlarda oluşturulan bilgi edinme merkezlerinden faydalanılmalıdır.

- Kurumların halkla ilişkiler birimlerinden yararlanılmalı ve bu birimlerin etkili çalışabilmesi için istek ve arzularımız belirtilmelidir. Böylelikle ortak istek ve arzuların oluşması sağlanmalıdır.

- Sivil toplum örgütlerine üye olarak, toplu bir şekilde sıkıntılar dile getirilip yöneticilerin dikkati çekilebilir.

- Memurlar gibi özel sağlık kurumlarına resmi olarak gitme hakkı bulunan bireyler, eğer kamuda istediği hizmeti alamıyorsa özel sağlık kuruluşlarına başvurabilir. Böylelikle kamu sağlık sektörü ile özel sektör arasında rekabet ortamı oluşturulabilir.

- Kamuda her şey kötü yapılıdır; psikolojisinden uzak durularak iyi işlerin yapılabilmesi için, işinin uzmanı kişiler desteklenmelidir. Kişisel çıkarlarımız için şikayet mekanizmalarını gereksiz meşgul edip kişileri ve kurumları yıpratmamamız gerekmektedir.

- İyi hizmet vermeyen sağlık personeli uyarılmalı, bu etkili olmuyorsa şikayet mekanizması ile dikkati çekilmelidir. Ancak sorumluluğun bilincinde çalışan personeli motive edebilmek için

²³ Sevgi KURTULMUŞ, “Sağlık Ekonomisi ve Hastane Yönetimi”, Değişim Dinamikleri Yayınları, İstanbul, 1998

yaptığı iyi hizmetler için teşekkür etmeyi bilmeli gerekirse bir yazı ile yöneticilere de bildirilmelidir. Böylelikle yanlış ceza, doğruya ödül verilerek başarılar artırılmaya çalışılmalıdır. Kaliteye ilişkin performansların ölçülmesinde üretime, performansa ve müşteriye yönelik ölçütler²⁴ dikkate alındığında kaliteyle birlikte memnuniyeti de artırmak mümkün hale gelecektir.

- Ülkenin genel ekonomik durumundan dolayı sağlık sektörüne gerekli kaynak ayrılamamaktadır. Özel müteşebbislerin de gerekli yatırımları yaparak sektörde yerini alması veya kamu kaynaklarına aktarımda bulunarak topluma yararlı olma fikri yerleştirilmelidir. Unutulmamalıdır ki özel müteşebbislerinin yaptığı harcamalar vergi indirimi olarak kendilerine geri dönmektedir.

II. KALİTEDEKİ ARTIŞIN MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A) ARAŞTIRMANIN AMACI

Bir kamu hastanesinde sağlık işletmelerindeki eksikliklerin tespiti, hizmetten faydalananların gözüyle; sunulan hizmetlerin amacına uygun verilip/verilmediği yeterli olup olmadığı böylelikle kalitedeki artışın memnuniyet üzerindeki etkisi saptanmaya çalışılmıştır.

B) ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma bir kamu hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Hastane 200 yataklı, 211 akademik personeli, 102 hemşiresi, 25 idari personeli, 48 adet kısmi zamanlı öğrenci diğer kadrolarla birlikte (laborant, eczacı vb..) toplam 544 çalışanı olan bir kurumdur. Yıllık ortalama 65.000 hastaya poliklinik ve klinik hizmet vermektedir (son üç yıllık ortalaması). Araştırma tek bir sağlık kurumunda günlük ortalama hasta sayısına (2004 yılı için günlük ortalama 380 yakın bir sayıda (330 kişi ile) yüz yüze görüşme ve anket yöntemi ile

²⁴ Birgit BENKOFF, "Ignoring Commitment is Costly: New Approaches Establish the Missing Link Between Commitment and Performance", *Human Relations*, S.50, No:6, 1997, s.705

yapılmıştır. Bu anlamda örnek evrenimizin, tüm evreni temsil ettiği söylenebilir.

C) METODOLOJİ VE YAKLAŞIM

Araştırma sorularının seçiminde bu alanda daha önce yapılan master tezi²⁵ ve yayınlanmış bazı makalelerden²⁶ yararlanılmıştır. Stewans (1984), Chacko ve Wong'un (1984) yaptığı²⁷ doktor-hemşire grubunun hastanedeki rolleri üzerine yaptıkları çalışma idari personel de eklenerek bir değerlendirme yapılmıştır. Bilgi toplamasında tekli ölçek yöntemi, ağırlıklı olarak kategori ölçeklerden (karşılaştırmalı ölçek) yararlanılmıştır. Ankete katılanlara kişisel bilgilerin dışında 27 soru sorulmuştur. Soruların bir kısmı pazarlama stratejisinin etkinliği üzerine olup buradaki değerlendirmelerde bunlara yer verilmemiştir. Anketteki sorular kapalı uçlu olup, iki farklı gruplandırma yapıp bu şekilde değerlendirilmiştir. Bir grup soru tipinde; 1 ve 4 arasında bir değer seçilmesi istenmiştir. 1 (çok iyi), 2 (iyi), 3 (orta), 4 (kötü) şeklinde sınırlama yapılmıştır. Diğer grup soru tipinde ankete katılanlara 2'li tip sorular sorularak 1 (evet), 2 (hayır) şeklinde değerlendirme yapılması istenmiştir. Böylelikle aşağıda belirtilen varsayımların sınanması, verilerin toplanması ve değerlendirilmesi yapılmıştır.

D) ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırmanın temel varsayımları şunlardır:

- Araştırmadaki veri toplama tekniği hastaların içindeki durumu ortaya koyabilecek nitelikte olup, hastalar sorunlarını dile getirmede cesaretlendirilebilir.

- Toplumsal alışkanlıklar ve teknoloji günden güne değişse de; sağlık hizmetlerinde çalışan insan faktörü, hizmet sunumunda kalite

²⁵ Atilla KARAHAN "Sağlık Hizmetlerinde Kalite İyileştirilmesi ve Afyon Göğüs Hastanesi Örneği", Yayınlanmamış master tezi, Afyon, 2000

²⁶ Türker BAŞ, Kadir ARDIÇ, "Sağlık Sektöründe Hizmet Kalitesinin (Müşteri Tatmininin Ölçülmesi), Sakarya Doğum ve Çocuk Bakımevi Hastanesinde Bir Uygulama" *Sosyal Bilimler Dergisi* No:4, Sakarya, 2001

²⁷ Sıdıka KAYA, "Hastanelerde Örgütsel Çatışmanın Nedenleri", Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1995, s.118-126

artışında ön planda tutulması gereken en önemli unsurların başında gelmektedir. Müşterilerin istediği zaman, istediği şekilde hizmetten faydalanamama sorunlarının başında (resmi prosedür, personel yaklaşımı, teknolojik olanaklar vb..) personelin hizmet sunumu, kaliteyi artırmada ve memnuniyeti sağlamada daha etkilidir.

- Kişilerin hasta haklarını öğrenmesi, hastaneye olan güven duygusunu aşlamak ve bireysel olarak neler yapabileceklerini göstermek; onların sorunlarını dinleyerek anket vb çalışmalarla yönlendirme yaparak sağlanabilmektedir.

- Hastalar sağlık personelin yaptığı işlere göre nasıl yaptığına göre değerlendirmektedir. Sağlık hizmetlerinde teknolojinin son ürünleri de kullanılsa; sağlık personeli eğitilmiş, maddi imkanı yeterli olmadığı sürece kaliteli hizmet istenildiği ölçüde verilememektedir.

- Kalitedeki artış müşteriye memnun etmektedir.

E-) BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Araştırmada elde edilen veriler SPSS istatistik programı yardımıyla analiz edilmiş ve tablolastırılmıştır. Çalışma sonuçlarından hastaların da bilgilendirilmesi için analiz yöntemi olarak herkezin anlayabileceği sıklık dağılımından ağırlıklı olarak faydalanılmıştır. Daha sonra faktör analizi yöntemi ve t testi (One Sample t test) sonuçlarından yararlanılmıştır.

Tablo. 1 Ankete Katılanların Sosyodemografik Özellikleri

n=330

% Dağılım		% Dağılım	
Cinsiyet		Eğitim	
Bay	57.7	İlköğretim	21.2
Bayan	42.3	Lise	28.5
Yaş		Lise >	50.3
18-55	30.7	Gelir	
35-55	57.3	320 Milyon <	20.0
55 ve >	12.0	320-800 Milyon	49.7
Sosyal Güvence		800 Milyon >	30.3
Resmi	90.6		
Ücretli	9.4		

Tablo 1'den görüleceği üzere Ankete katılan 330 kişinin %57,7'sini erkek hastalar oluşturmaktadır. Ankete 18 yaş altında olan hastalar sağlıklı yanıt alınamayacağı endişesi ile dahil edilmemiştir. Ücretli hastalar toplamda %9,4 olarak gözükmektedir. Son üç yılın istatistikleri içerisinde ücretli hastaların payı %10 olması münasebeti ile anket verilerimizin geneli temsil ettiğine inanıyoruz. Resmi hastalar: Emekli Sandığı'na tabi çalışanları, SSK'dan sevkli ve Emekli Sandığı'na bağlı emeklileri kapsamaktadır. Ücretsiz şehit gazi muhtaç er ve erbaş yakınları ve yeşil kartlı hastalar da bu gruba dahil edilmiştir. Bağ-kur ve sosyal güvencesi olmayanlar ücretli olarak nitelendirilmiştir²⁸.

Anket en az okuma yazma bilen kişilerle yapılmış olup ilkokul ve ortaokul mezunları ilköğretim mezunu olarak, ön lisans, lisans ve üzeri de üniversite mezunu olarak değerlendirilmiştir. Üniversite mezunlarının ağırlıklı olması kurumun genelde memur ve emeklilerine hitap etmesinden kaynaklanmaktadır. Ankete katılanlar içinde memur ve emekliler ağırlıklı durumdadır. Gelir grupları içinde geliri 320-800 milyonluk grubun ağırlıklı olması memur ve emeklilerinin ücret durumunu da gösterdiği söylenebilir. Bu anlamda kendi çalışanlarının ve memur grubunun ağırlıklı hizmet aldığı kurumda verilerimizin (araştırma evrenimizin), tüm evreni temsil ettiği inancını hakim kılmaktadır.

²⁸ Resmi hastalar kapsamında: Emekli Sandığı, Bakanlıklara bağlı kurum ve kuruluşlarda çalışan memurlar, Belediye vb. özerk kuruluşlarda çalışan memurlar, Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan sevkli hastalar, Yeşil Kartlı hastalar dahil olup; kurum BAĞ-KUR ile anlaşmalı olmadığından BAĞ-KUR'lu hizmet alanlar sevkli dahi olsa ücretli hasta konumunda olduğundan değerlendirmeler de buna göre yapılmıştır.

Tablo 2. Hastaların Memnuniyet Değerlendirmeleri

	Çok İyi	İyi	Orta	Kötü	Yanıtsız
1. Muayene Olmak için Bekleme Süresi Hakkındaki Değerlendirme	15,8	57,6	21,2	3	2,4
2. Yenilenen Teknolojik Hizmetlerden Yararlanma durumu Bunun Hizmetlere Yansımaları	13	60,6	9,4	14,5	2,5
3. Resmi İşlemler Hakkındaki Görüş	4,5	47	39,4	5,5	3,6
4. Laboratuvar Hizmetleri Hakkındaki Görüşler	4,5	71,2	16,7	4,5	3,1
5. Diğer tetkikler (röntgen, ultrason vb..) Hakkındaki Değerlendirmeler	6	84,4	5,3	1,5	2,8
6. Hastanede Yatan Veya Ziyaret Edenlerin Oda Temizliği Hakkında Görüşleri	29,4	30	1,5	9,1	30
7. Hastanenin Genel Temizliği	9,4	49,4	40	0,6	0,6
8. Hastanenin Afyon Genelindeki Değerlendirmesi	47	43,6	8,2	0	1,2
ORTALAMA DEĞERLER	16,3	55,6	18,1	4,2	5,8

Tablo 2’de görüldüğü üzere ankete katılanların çoğunluğunun muayene olmak için bekledikleri süreden memnun oldukları, muayene için geçen sürenin iyiye daha yakın olduğu ancak bu konuda iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğu sonucu çıkarılabilir. Kişilerin memnun olup/olmadığının altında yatan nedenler ağırlıklı olarak Tablo 3’de görüldüğü üzere randevu sistemindeki problemlerden ve resmi işlemlerdeki gecikmelerden kaynaklandığı söylenebilir.

Hastaların genel olarak resmi işlemlerden memnun kaldıkları söylenebilir. Memnun kalmayanların veya orta değerlendirme yapanların ortak noktası: Resmi işlemlerde çalışan kişilerin işlemler hakkındaki bilgilerinin yetersiz görülmesi, yavaş çalışmaları ve işi ciddiye almamaları olarak teyit edilmiştir. Buradaki problemin bu birimlerde çalışan kişilerin çoğunluğunun kısmi zamanlı öğrencilerden oluşmasıdır. Hastanede görevli toplam 544 çalışanın 48’i kısmi

zamanlı öğrencilerden oluşmaktadır. Buradaki aksaklık, bu çalışanların sürekli burada çalışacağı psikolojisinden ziyade, yarı burada olmayacağı düşüncesinin hakim olması ve istediği geliri elde edemeyerek iş doyumunun sağlanamamasından kaynaklandığı söylenebilir. Bu da devletin kadrolu memur atamalarında kısıntıya gitmesi neticesinde ortaya çıkan bir sonuç olduğu düşünülmektedir.

Hastaların hastanenin teknolojiye adaptasyonundan da memnun kaldığı söylenebilir. Röntgen, ultrason vb. radyoloji hizmetlerinde %84,4 gibi iyi değerlendirme yapıldığı görülmektedir. Bu da son bir yıl içinde bu hizmetlerdeki cihaz ve personel alımlarının artmasından kaynaklandığı söylenebilir. (Son bir yıl içinde 5 radyoloji teknisyeni ve 3 akademik personeli alınmıştır.) Böylelikle teknolojik yenilenmenin memnuniyeti artırdığı tezinin doğruluğu ortaya çıkarmaktadır.

Hastanenin genel olarak temiz olduğu söylenebilir. Kötü olduğu değerlendirme olan iki değerlendirmede temizliğin gösteriş için fazla yapıldığı böylelikle israf yapıldığı belirtilmiştir. Bu da gösteriyor ki zaman zaman mesai saatleri içinde, hastalar varken temizlik yapılması yanlış anlaşılmalara neden olabilmektedir.

Hastane Afyon genelindeki diğer hastanelere göre iyi bir konumda olduğu görülmektedir. Bu konuda hastalar içinde kötü değerlendirme yapılmaması dikkat çekicidir.

Tablo 3. Müşteri Gözüyle Yapılan Diğer Değerlendirmeler

	EVET (%)	HAYIR (%)	YANITSIZ (%)
1. Resmi ve Sevкли Gelen Hastaların Sevk İşlemlerinden Faydalanabilme Durumu	66,5	31,5	2,0
2. Randevu İçin Başvurduğunuz Danışmadan ve Randevu Sisteminden Memnuniyet Durumu	65,5	30,9	3,6
3. İdari Personelle İlgili Şikayeti Olanlar	15,8	79,4	4,8
4. Hemşirelerle İlgili Şikayeti Olanlar	4,8	93,0	2,2
5. Doktorlarla İlgili Şikayeti Olanlar	2,4	96,4	1,2
6. Hastane Personeli (Doktor-Hemşire-İdari Personel) Koordineli Çalışma Analizi	80,4	13,6	6,0
7. Hastanede Kaynak İsrafına Dair Görüşler	70,3	29,7	0
8. Hastaneye Daha Önce Gelenlerin Verilen Tıbbi Hizmetlerden ve Teknolojik Yeniliklerden Yararlanma Durumu	94,5	5,5	0
9. Hastane Genelinde Tüm Hizmetlerden Memnun Kalma Durumu	93,0	4,3	2,7

Tablo 3'ten görüleceği üzere kişilerin çoğunluğu randevu alma konusunda problem yaşamadıkları görüşündedir. Ancak %30,9'luk bir grup istedikleri zaman randevuyu alamadıkları böylelikle tedavi işlemlerinin uzadığı ve sistemden memnun olmadığı görüşündedir.

Araştırmaya katılan 330 kişiden 270'i bu yıl dışında daha önce tedavi için hastaneye başvurmuştur. Tablo 3'te görüleceği üzere 270

kişinin %94,5'i hastanenin her yıl kendini geliştirdiği ve bundan memnun oldukları görülmektedir. 1999 yılında hizmete başlayan hastanenin her yıl kendini yenilediği, teknolojiyi takip etme çalışmalarının olduğu tablo 3'teki sonuçlardan anlaşılmaktadır. Kurumun teknolojik yeniliklere adapte olamadığı görüşünde olan, hayır cevabı veren kişilere görüşlerinin sorulduğu açık uçlu bir soruda teknolojik eksiklik olarak MR cihazının yokluğu, kanserli hastalara hizmet veren onkoloji bölümünün ve tüp bebek ünitesinin olmayışı olarak vurgulanmıştır.

Personelin eşgüdümlü olarak çalıştığı söylenebilir. Personelin reorganize olduğu noktasındaki eleştiriler: istenilen tetkiklerin bir kısmının hemen yapılamaması, bazı tetkiklerin yapılması için ileri tarihlere randevu verilmesi olarak belirtilmiştir.

Size hastanede kaynak israfı yapılıyor mu? Şeklindeki sorumuza katılanların çoğunluğunun (%70,3) evet cevabı verdiği görülmektedir. Evet cevabının altında yatan nedenlere baktığımızda: Hastanenin üç bölümden oluşması (Cerrahi birimler, dahili birimler ve poliklinik hizmetlerinin verildiği bölüm), bölümler arasındaki mesafenin uzak olması, ancak vasıta ile gidilebilmesi (personel, malzeme taşınması vb..) hastanenin dahili birimler kısmının kiralık olması ve kira için ücret ödenmesi olarak değerlendirilmiştir.

Hizmet alanların, hizmetlerde aksaklıklar olsa da tablo 3'te görüldüğü gibi genel olarak aldığı hizmetlerden memnun olarak ayrıldıkları %93'lük bir oranla belirtilmiştir.

F) FAKTÖR ANALİZİ

Yapılan çalışmada kurum çalışanlarının kalite ve memnuniyet üzerindeki etkisini görebilmek için faktör analizi olarak uygulamada yer bulan bazı soru tekniklerinden yararlanılmıştır. Faktör analizi : çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, aynı özellikleri ortaya koyan ve bunu daha az çıktı ile daha rahat görülmesine olanak veren istatistiksel bir tekniktir²⁹. Literatür incelemesine bakıldığında zaman faktör analizi

²⁹ Metin ARGAN, Mahpere TOKAY ARGAN, "Bursa İlindeki Özel Hastanelerde Poliklinik hizmeti alan Hastaların Kalite Algılamaları ve Memnuniyet Üzerine Bir Araştırma". Modern Hastane Yönetimi Dergisi, Eylül 2004, s.53

teknikinin yaygın bir kullanımının olduğu görülmektedir. Anketimizdeki insan faktörünün önemini görmek için hastane çalışanları ve hastanenin fiziki durumu gibi sınıflandırma yapılarak ana faktörlere dönüştürülmüştür. Güvenilirlik testinin yapılmasında; Faktör analizinden (Principal Component Factor) yararlanılarak hizmet kalite faktörlerine ilişkin t testi (One-Sample t Test) analiz tekniğinden yararlanılmıştır.

Tablo 4. Hastanede algılanan hizmet kalitesine ilişkin faktörler.

Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değer (Elgen Value)	Açıklanan Varyansın %'si	Kümülatif %	α
1.Faktör Doktor Hizmetleri					
Hastalık Hakkında Bilgi Verilmesi	.75	15.66	38.37	41.41	.76
Yeteri Kadar Zaman Ayırma (Muayene Olma Süresi)	.80				
Eğitim ve Tecrübesine Güvenme	.79				
Kişisel Yaklaşım, Dinleme ve Güven Telkin Etme	.79				
2.Faktör Hemşire Hizmetleri					
İlaç takip vb.. işlemlerin yapılması ve bilgilendirme	.72	3.41	11.42	38.74	.79
Eğitim ve Tecrübesine Güvenme	.71				
Kişisel Yaklaşım, Dinleme ve Güven Telkin Etme	.68				
3.Faktör İdari Personel Hizmetleri					
Resmi İşlemlerin Yapılması, Süresi, Bilgi Verilmesi	.62	2.18	6.12	44.32	.71
Randevu Almada Sıkıntı Yaşanması, Randevu ve teşhis süresi değerlendirilmesi	.57				
Eğitim ve Tecrübesine Güvenme	.51				
Kişisel Yaklaşım, Dinleme ve Güven Telkin Etme	.52				
4.Faktör Hastane ve Fiziki Durum					
Teknolojik Olarak Yenilenme ve Faydalanma Durumu	.75	2.22	5.21	49.78	.89
Oda temizliği ve Genel Temizlik Durumu	.72				
Diğer Hastanelerle Kıyaslanması	.81				

Faktör gruplandırılması Tablo 4’de görüleceği üzere 4 sınıfa ayrılarak yapılmıştır. Her bir faktöre ilişkin güvenilirlik katsayısı (α) 0.71-0.89 arasında olup ARGAN’ın (2004) belirttiği gibi; Nunally’nin önerdiği “güvenilirliğin genel kabul sınırı (0.70)” içindedir. Tüm faktörler için öz değer (elgen-value) 1’den büyük atanmıştır. Dört faktör toplam varyansın 61.12’sini açıklamakta olup genel olarak sonuçların güvenilir olduğu söylenebilir. Doktor ve hemşire varyansının yüzdesel büyüklüğü; bu hizmetler için algılanan kalitenin diğer faktörlerden daha ağırlıklı yerinin olduğunu göstermektedir. Bu da hizmet alanların kaliteyi esasen bu grupla değerlendirdiği, destek hizmetlerin daha az önemsendiği sonucunu çıkartmamıza neden olmaktadır.

Tablo 5. Hizmet kalite faktörlerine ilişkin t testi sonuçları

	Ortalama	Std. Sapma	Serbestlik Derecesi (df)	t değeri
Faktör 1 Doktor	5.3435	.5820	306	147.311
Faktör 2 Hemşire	4.9873	.6159	303	127.978
Faktör 3 İdari Personel	4.5663	.5565	314	120.533
Faktör 4 Hastane	4.7705	.5701	322	120.188

*P<.01

Tablo 5’deki analizde ise Tablo 4’de gösterilen faktörlerin, ortalama değerleri itibarı ile t testindeki analiz sonuçlarını görmekteyiz. Bu analizde önce faktörlere ayrılan ana değişkenler teker teker hesaplanarak bunların ortalamaları karşılaştırma yapılmıştır. Değişkenler arasında .01 anlamlılık düzeyinde farklılıklar görülmektedir. Her bir faktörü ayrı ayrı incelediğimizde doktor, hemşire, idari personel ve hastane bazında t değerlerinde sırasıyla çıkan sonuçlar: 147.311, 127.978, 120.533, 120.188 olup her bir faktör ortalaması anlamlı ($p < .01$) olarak farklılık göstermektedir.

III. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Toplumun istek ve beklentilerinin artması, kurum ve kuruluşların çalışmalarında daha iyiyi yapma düşüncesini geliştirmektedir. Kalitedeki artış toplumun isteklerine ne denli yakın olursa memnuniyet de o denli fazla olacaktır. Yapılan çalışmada aşağıdaki sonuçları çıkartabiliriz:

- Genel olarak insanların hizmet alımından şikayetlerinin olmadığı görülmektedir. Kurumun her geçen yıl kendini teknolojik olarak yenilediği ve kaliteyi artırma çabasında olduğu hizmet alanlarca teyit edilmektedir. Ancak sunulan hizmetin zaman zaman istenildiğinde alınması konusunda aksaklıkların olduğu görülmektedir. Aksaklıkların başında idari personelin eğitimi ve kadro sıkıntısı gelmektedir.

- Hizmet alanların istekleri göz önüne alınarak, randevu alınmasında problem olan polikliniklerde doktor ve personel sayısı artırılmalıdır. Bunun yanı sıra mesai saatleri artırılarak daha fazla kişiye daha fazla hizmet verilebilmelidir.

- Çalışan personelin eşgüdümlü çalışabilmesi sağlanmalı bunun için personelin eğitilmesine önem verilmelidir. Yetki devredilecek kişilerin kurumun amacına uygun, istatistik metotlar ve sorun çözüm teknikleri vb. hakkında bilgilendirilmeleri gerekmektedir³⁰.

- 1999 yılında başlayan memurluk sınavı ile artırılmaya çalışılmış olup bu çalışma takdire değerdir. Ancak sürekli büyüyen personel çalışan bir kurumda yeterli personelin atanmaması çeşitli problemlere yol açmakta memnuniyetsizlik olarak kurumlara lanse edilebilmektedir.

- Personel istekli olarak çalışmalı yönetimler bu ortamı oluşturmalıdır. Personelin gelecek kaygısı silinmeli yarın burada olsa da olmasa da çalışmasından ödün vermemelidir. Buradaki problemlerin başında maddi kaygılar yer almaktadır. Sağlıkta köklü

³⁰ Elizabeth A. ANDERSON, Dennis A. ADAMS "Evaluating the Success of TQM Implementation: Lessons from Employees", Production and Inventory Management Journal, S.38 No:4 1997, s.1

bir reform geliştirilip, çalışan sayısı artırılmalı başarıya ödül verilerek maddi doyum ve arkasından gelecek iş doyumunu sağlanmalıdır. Hastane çalışanları arkadaşları ile eşit ilerleme ve ücret beklentisi³¹ içindedirler, bu anlamda kısmi zamanlı öğrenci statüsünde çalışanlar ya sözleşmeli olarak çalıştırılmalı ya da personel ihtiyacını mümkün olan en az düzeyde bu kesimden yararlanarak oluşturmak gerekmektedir.

- Kimsenin birbirinden üstün olmadığı her insanın eşit muamele gördüğü bir yapı oluşturulmalıdır. Çalışmalara kurum çalışanlarının sevk alma ve kaliteli hizmet almadaki sorunları çözümlenerek başlanabilir. (SSK ve BAĞ-KUR'lu hastaların tüm sağlık kurumlarından yararlanabilmesi, bütçe yetersizliklerinden dolayı istenilen kurumlara hastaların gitmesinin engellenmesi gibi)

- Toplumun büyük bir kısmında dilek ve isteklerini iletme bilinci mevcuttur. Çağdaş toplumlar seviyesine çıkabilmek için kurumların da internet üzerinden istek ve sorunların dile getirilebileceği bir web sitesi kurulması memnuniyeti artıracaktır.

- Kaliteli hizmette önceliklerden biri de güven duygusudur. Verilen hizmet kaliteli, güvenli insanların aklında israf yapıldığına dair şüphe uyandırmamalıdır. Hastane hizmetlerinde kaliteyi artırmakta, bu bağlamda teknik imkan ve kapasitesini de artırmaktadır. Ancak üçe bölünen hastane hizmetlerinin kuruluş yeri bakımından bire veya ikiye indirgenmesi insanların yanlış algılamalarının önüne geçecektir.

- Hastaneye hizmet almak için gelen hastanın, problemini doğru tespit etmek ve onu doğru birime yönlendirmek zaman kaybını engelleyecektir. Randevulu sistemle çalışan kurumlarda, randevu veren birim ile halkla ilişkiler birimindeki kişiler ortak çalışmalıdır.

- Özellikle halkla ilişkiler biriminde gerekirse psikologlar görevlendirilmeli ve insanların randevu alamasa da memnun bir şekilde kurumdan ayrılması sağlanmalıdır. Bunun dışında bu birimlerde hastanın ön tanısını koyabilecek ve hastayı yönlendirecek

³¹ Sıdıka KAYA, "Hastanelerde Örgütsel Çatışmanın Nedenleri", Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1995, s.118

küçük bir birim oluşturulması memnuniyeti artıracaktır. Böylece birbirine benzeyen Latince isimlerden dolayı (Nöroloji, Nöroşirurji gibi) kişilerin yanlış polikliniklere müracaatı önlenmiş hem kendilerinin hem de diğer hizmet alanların memnuniyeti artmış olacaktır.

Sonuç olarak hastaların hastane ve hekimlik hizmetlerinden memnun olduğu, hastanenin teknolojik gelişmesinden faydalandıklarını daha fazla memnuniyet verici bir hizmet için dilek ve isteklerini iletmede, internet üzerinden iletişim kurulmasının faydalı olacağı anlaşılmıştır.

KAYNAKÇA

- Atilla KARAHAN, “Sağlık Hizmetlerinde Kalite İyileştirilmesi ve Afyon Göğüs Hastanesi Örneği”, *Yayınlanmamış master tezi*, Afyon, 2000
- Bayram Şahin, Mehmet TOP, H. Ü. Sağlık Kurumları Yönetimi Doktoru, Sağlık İdarisi Yüksekokulu, Tez.
- Birgit BENKOFF, “Ignoring Commitment is Costly: New Approaches Establish the Missing Link Between Commitment ad Performance”, *Human Relations*, S.50, No:6, 1997, s.705
- Cantürk KAYAHAN, “Hastane Yöneticilerinin Yönetmel Başarı Düzeyleri Üzerine Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Örnek bir Araştırma”, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon, 2003 s.938
- Dimitriates, ZOE “Business Ethics and Corporate Social Responsibility in the Economy: A Commentary. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies”, 2003, S. 8/1
- Elizabeth A. ANDERSON, Dennis A. ADAMS “Evaluatingt the Success of TQM Implementation: Lessons from Employees”, *Production and Inventor Management Journal*, S.38 No:4 1997, s.1
- Haluk TOKUÇOĞLU, “Hastane Hizmetleri ve Müşteri Memnuniyeti”,
http://www.gazi.edu.tr/duyuru/hastane_hizmetleri.htm (02.01.2005)
- Hüseyin ÖZGEN “Verimlilik ve Kalite Arasındaki İlişkinin TKY Anlayışı Açısından Analizi”, *Standart Dergisi*, Şubat 1997, s.83

- Hikmet SEÇİM, “Hastane Yönetim ve Organizasyonu, Türkiye’de Hastanelerin Organizasyonu için Bir Model Önerisi”, *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Eskişehir, 1985
- International Organization for Standardization (ISO), <http://www.iso.ch> (11.11.2004)
- John S. OAKLAND, “Total Quality Management: Text With Cases Contemporary Business Senes” *Oxford*, 1997, s.81
- Mehmet TEKİNKUŞ, Ekrem TATOĞLU, Mehveş TARIM, “Türkiye’de Kamu Örgütlerinde Kalite Planının Oluşturulması: Büyük Şehir Belediyeleri Örneği”, *11.Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon, 2003, s.552
- Meri BAHAR, “Sağlık Hizmetlerinde Halkla İlişkiler ve Pazarlama Faaliyetlerinin Gelişimi”, *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, Cilt:8, S.1, 2004, s.4
- Mina ÖZEVREN, “Toplam Kalite Yönetimi, Temel Kavramlar ve Uygulamalar”, *Alfa Yayınları* 349, İstanbul, 2000, s.6
- Mithat ÇORUH, “Sağlık Kalite Sisteminde Performans Değerlendirmesi”, *Başkent Üniversitesi Dergisi*, 1997
- Nermin ÖZGÜLBAŞ, “Bir Kamu Hastanesinde Halkla İlişkiler Faaliyetlerine Yönelik Bir Araştırma”, *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, C:5, S.1, 2001
- NORMAN, Gaither, “Production and Operations Management” 4. Baskı, *The Dryden Press*, USA, 1990, s.37
- Nurettin PEŞKİRCİOĞLU, “Toplam Kalite Yönetimi Sistemi ve ISO 9000 standartları”, *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayını, 1994, s.95
- Nurettin PEŞKİRCİOĞLU, “ISO 9000 Uygulamaları”, *MPM Yayını*, (Ankara, 1997), s.3-4
- Ömer PEKER, “Toplam Kalite Yönetimi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 1993, S.1, 1993
- Ömer PEKER, “Toplam Kalite Yönetimi ve Kamu Hizmetlerinde Kalite”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, S.6, 1996
- Paul HERSEY “Güçlü Kuruluşa Giden Yol”, *Executive Excellence*, Y.1 S.3, Haziran 1997, İstanbul, s.19

- Rıdvan KARLUK, www.saglikebto.org.tr (03.09.2004)
- Richard CHASE, ve diğeri "Production and operations Management: Manufacturing and services", *Irwin, USA.*, 1995
- Sağlık Bakanlığı 1. Ulusal Sağlık Kongresi, "Sağlıklı Hizmetlerin Örgüt ve yönetim Yapısı", *Çalışma Grubu Raporu*, Ankara, 1992
- Sıdika KAYA, "Hastanelerde Örgütsel Çatışmanın Nedenleri", *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Eskişehir, 1995
- Şahin KAVUNBAŞI, "Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi" *Siyasal Kitapevi*, Ankara, 2000
- Yaşar ÖZAKPINAR, "İnsan İnancın Bir Varlık" *Ötüken Yayınları*, İstanbul, 1999, s.55
- Sevgi KURTULMUŞ, "Sağlık Ekonomisi ve Hastane Yönetimi", *Değişim Dinamikleri Yayınları*, İstanbul, 1998
- Türker BAŞ, Kadir ARDIÇ, "Sağlık Sektöründe Hizmet Kalitesinin (Müşteri Tatmininin Ölçülmesi), Sakarya Doğum ve Çocuk Bakımevi Hastanesinde Bir Uygulama" *Sosyal Bilimler Dergisi*, S.4, 2001

BEYİN GÖÇÜ ve BEYİN GÖÇÜNÜN OLUŞUMUNDA YÜKSEK ÖĞRENİM, AR-GE FAALİYETLERİ, ÇOKULUSLU ŞİRKETLERİN ROLÜ

Yrd.Doç.Dr.SALİH BARIŞIK*
Yrd.Doç.Dr.Hakan ÇETİNTAŞ**

ÖZET

Dünyada ekonomik serbestleşme ile birlikte rekabet olgusu ve rekabet üstünlüğünün sağladığı avantajlar önem kazanmaktadır. Gelişmiş ülkelerin sanayi ötesi toplum olmaları yolunda bilgi, teknoloji ve vasıflı elamanın önemi giderek artmaktadır. Vasıflı eleman talebi, yetiştirilme süresi ve maliyetindeki artışlar bu kaynağı diğer ülkelerden temin etmeye yöneltmektedir. Bu talep beyin göçü kavramını ortaya çıkarmaktadır. Beyin göçünü belirleyen itici ve çekici faktörlerin yanısıra gelişmiş ülkelerin sahip oldukları yüksek öğrenim, Ar-Ge faaliyetleri ve çokuluslu şirketler de göçü etkileyen önemli faktörlerdir. Çalışmada bu faktörlerin beyin göçü üzerindeki etkisi incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler, Beyin Göçü, Çokuluslu Şirket

ABSTRACT

Increasing liberalization in the world's economies has placed ever more importance on competition and competitive advantage. Demand for information, technology and skilled labor in developed countries in their transition to become postindustrial societies is at its peak. Limited supply of highly skilled labor the cost and time factor associated with this increasing supply has forced developed countries to look elsewhere to meet this demand. As a result, it has brought about the ration of brain migration. Besides the attractive and undesired conditions of their own countries, higher education opportunities, R&D activities and the existence of multinational company in developed countries determine brain migration. This study seeks to determine the effects of these factors on brain migration.

Keywords: Brain Migration, Multinational Company

* ZKÜ, İİBF, İktisat Bölümü

** Afyon Kocatepe Üniv. Uşak İİBF, İktisat Bölümü

GİRİŞ

Gelişmiş ülkeleri avantajları, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri dezavantajları açısından ilgilendiren beyin göçü giderek artan bir biçimde biz ve bizim gibi gelişmekte olan ülkeleri daha yakından ilgilendiren bir konu olmuştur.

Temelde yüzyıllardır varlığını sürdüren beyin göçü olgusu özellikle 20.yüzyılın ikinci yarısından itibaren hız kazanmış ve akademik çalışmalara konu olmuştur. 1960-1980 döneminde akademik çalışmalara daha çok konu olan beyin göçü ile ilgili çalışmalar son dönemlerde konunun öneminin artışına paralel olarak artmamıştır. Özellikle istatistikî veriler açısından yetersizlikler çalışmamıza da yansımaktadır.

Çalışmada beyin göçünün tanımı ve önemine vurgu yapılırken özellikle gelişmiş bazı ülkelerin sahip olduğu yüksek öğrenim, ar-ge faaliyetleri ve çok uluslu şirketlerin beyin göçünü hızlandırmadaki katkısına değinilecektir.

I. BEYİN GÖÇÜ TANIMLARI

Beyin göçü oluşum şekline göre iç göç ve dış göç olarak ikiye ayrılabilir. İç göç; kamu kaynakları ile ve bazı kamu kurumları tarafından eğitim yardımı alarak yetişen vasıflı elemanların kamu sektörü yerine özel sektörde istihdamı seçmesi veya kamu kurumlarından özel sektöre geçiş yapması olarak ifade edilebilir. Özellikle yetişmesi için uzun süreli eğitim gerektiren öğretim elemanlarının devlet üniversitesinden vakıf üniversitelerine geçmesi en dikkat çekenidir. Dış göç; iyi eğitim görmüş, kalifiye ve yetenekli işgücünün yetiştiği ülkelerden başka ülkelere yönelmesi, vasıflı elemanların kendi ülkesinin sosyal ve ekonomik faaliyetlerine katılamaması ve toplumsal faydaya katkı yapamaması olarak tanımlanabilir¹.

¹ Mustafa ERKAL, Sosyoloji (Toplum Bilimi), Der Yayınları, 11. Basım, İstanbul 2000, ss.286-288.

Beyin göçü ayırımına geçmeden önce vasıflı eleman teriminin ne kadarlık bir eğitim süresi gerektiğine değinmek gerekmektedir. Süre açısından eğitim düzeyi üç gruba ayrılabilir².

0-8 yıl süreli eğitim süreci (temel eğitim süresi),

9-12 yıl süreli eğitim süreci (orta öğretim süreci),

12 yıldan daha uzun süreli eğitim süreci (vasıflı eleman yetiştirme süreci) lisans ve lisansüstü eğitim dönemini kapsamaktadır. Beyin göçüne kapsamına dahil ettiğimiz 12 yıldan uzun süreli eğitim dönemini almış vasıflı elemanları katmaktayız. Beyin göçü tanım olarak ta dört grupta incelenebilir³;

Beyin Bolluğu: Bir ülkedeki kullanım dışı vasıflı eleman fazlasının diğer ülkeler tarafından istihdam edilmesidir. Bu tür bir beyin göçünü ülkenin mevcut işsizlik problemi ile birlikte plansız eğitim politikası teşvik ederken, bazen yetişen beynin iş için çok iyi, bazen de işin yetişen beyin için çok iyi olması bu tür bir beyin göçünü artırmaktadır. Böyle bir beyin gücü fazlalığının yurt dışına gitmesi ülke ekonomisine kısa vadede veya görünürde zarar vermezken, işsizlik probleminin çözümüne dahi yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Beyin İhracı: Beyin gücü fazlasının başka bir ülkeye ihraç edilmesi ile oluşan beyin göçü şeklidir. Beyin ihraç eden ülke, bu işlem karşılığında beyin göçü yapan elemanın emeği karşılığında beyin göçü veren ülkeye ücret ödemesi yapmasıdır. İhraç edilen beyin gücünün fiyatı ülkeden ülkeye değişmesine karşın, bu fiyat genellikle kamu maliyetini yansıtmamakta ve sosyal maliyet ile özel maliyetin karşılaştırılması gözardı edilmektedir. İhraç kazancı ihraç eden ülkenin fırsat maliyetini karşılayabilirse beyin ihracına olumlu yaklaşılabilir. Beyin ihracı özellikle çokuluslu şirketlerin ticari ortaklıkları yoluyla

² Lindsay B LOWELL, (2001). "Some Developmental Effects of the International Migration of Higly Skilled Presons", International Migration Branch, International Labour Office, GENEVA, ss.56.

³ SHILSHANIC, "Study of Concepts and Causes of Brain Drain-Aun Report", Inter-Disciplinar Studies, 156. Seminars, <<http://shilshanic.nic.in/cd50years/z/8T/H3/8TH30101.htm>>, (10.12.2002)

kolaylaşmaktadır. Barbados, Filipinler gibi bazı ülkeler bu tür beyinleri ekonomilerinde kullanma olanaklarının olmaması nedeniyle ihraç etmeye isteklidirler.

Beyin Değişimi: Bu tür bir işlem, ülkeler arasında eğitim, tecrübe, bilgi edinme açısından karşılıklı fayda elde etmek amacıyla öğrenci, araştırmacı ve bilim adamı değişimini kapsamaktadır. Uluslararası beyin değişimi yeni bir kavram olmadığı gibi uluslararası ortaklıklarda özel bilginin transferinde, fikirlerin yayılmasında önemli bir rol oynamakta ve günümüzde hızla artmaktadır.

Beyin Dolanımı, Johnson ve Regets⁴ in literatüre kattığı beyin dolanımı kavramı ortaya çıkmıştır. Bu kavram ülke dışına çalışmak için giden bir insanın ülkesine daha iyi fırsatlar elde ederek dönmesi olarak ifade edilir. Bu tür bir göçün gelecekte artacağı vurgulanmaktadır⁵. Beyin göçü sanat alanında da sanatçının üretememesi anlamında “beyin küsmesi” olgusu olarak ortaya çıkmaktadır⁶.

II. BEYİN GÖÇÜNÜN OLUŞUM NEDENLERİ

Beyin göçünün oluşumunu etkileyen faktörler itici ve çekici faktörler olarak ayrılabilirken temel etkenin dünya ekonomisinin gelişmiş ve az gelişmiş-gelişmekte olan ekonomiler olarak ikili bir yapıya sahip olmasıdır. Bir tarafta yüksek teknolojiye endüstrileşmiş ve büyük hacimli sermaye-iş hacmine sahip çokuluslu şirketlerin mülkiyetine sahip ülkeler, diğer tarafta sermaye yetersizliği yaşayan tarımsal üretimin hakim olduğu kalkınma girişimlerine başlamış gelişmekte olan ülkeler

⁴ Jean M JOHNSON / Mark C REGETS. (1998). “International Mobility of Scientists and Engineers to the United States: Brain Drain or Brain Circulation?”, National Science Foundation, Issue Brief 98-316, June 22 1998. <www.nsf.gov/sbe/srs/issuebrf/sib98316.htm> (15.05.2004).

⁵ Sami MAHROUM. “Europe and the Challenge of the Brain Drain”. Institute for Prospective Technological Studies, Sevilla, Spain. <www.jrc.es/pages/iptsreport/vol29/english/SAT1E296.htm.> (10.02.2003)

⁶ TESEV. “Müzik Beyin Fırtınası”. 4 Şubat 2002, <www.tesev.org.tr/subat02/t5.html>, (10.03.2003).

vardır. Dünya ekonomisinin ekonomik ve politik istikrarsızlıklar gösteren bu ikili yapısı insanları göçe zorlamaktadır.

Beyin göçü konusunda çalışan ilk yazarlar konuyu özgürlükler açısından değerlendirmişler ve kapitalizmin çekiciliği üzerinde durmuşlardır. Beyin göçünde vasıflı eleman gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki gelir farkı, bu elemanlar için gelişmiş ülkelerde sunulan araştırma kolaylıkları, fon sağlama, personel-ekipman kolaylıkları, prestij farklılıkları, sosyal huzur ve politik barış gibi temel konular üzerinde durmuşlardır⁷. Kao ve Lee⁸, çalışmasında sebepleri politik, sosyal ve profesyonel faktörleri gibi ayırma tabii tutmuştur. Beyin göçünü oluşturan faktörler geniş bir biçimde tablo.1 deki gibi sunulabilir.

Tablo 1. Beyin Göçünün Oluşum Nedenleri

İTİCİ FAKTÖRLER	ÇEKİCİ FAKTÖRLER
<p>1. Ekonomik nedenler</p> <ul style="list-style-type: none">-Düşük ücret politikası,-Vergi oranlarının yüksekliği,-Ekonomik istikrarsızlık,-Kötü çalışma koşulları,-Düşük sosyal haklar,-Gelişmiş ülkelere göre daha düşük kentsel yaşam kalitesi,-Daha zor statü ve kariyer elde edebilme düşüncesi <p>2. Politik/Siyasal Nedenler</p> <ul style="list-style-type: none">-Etnik farklılıkların bulunması,-Siyasal istikrarsızlıkların bulunması,-Toplumun siyasallaşması ve ahabap-çavuş kapitalizminin (nepotizm) varlığı,-Düşünce ve bilimsel özgürlüklerin kısıtlanması.	<ul style="list-style-type: none">-Daha yüksek hayat standardı,-Daha yüksek ücret ve maaşlar,-Daha iyi yaşam koşulları,-Daha iyi araştırma olanakları,-Çocukların eğitimi için daha iyi fırsatlar,-Gelişmiş bir eğitim sistemi ve kariyer elde edebilmek için daha iyi fırsatlar,-Yabancı eğitim prestiji elde etmek,-Özgürlük,-Daha iyi çalışma koşulları ve daha iyi istihdam fırsatları,-Göreceli olarak daha iyi politik istikrar,-Daha iyi kent merkezlerinde yaşabilme,

⁷ Alejandra PORTES. (1976), "Determinations of the Brain Drain", International Migration Review, vol:10, no:4, Winter 1976, pp.490-492.

⁸ Charles H.C KAO./ Won LEE. (1970), "An Empirical Analysis of China's Brain Drain into the United States", Economic Development and Cultural Change, vol:21, no:3, April 1970, pp.504-505.

İTİCİ FAKTÖRLER	ÇEKİCİ FAKTÖRLER
<p>-Kötü kurumsal düzenlemeler ve bürokrasinin yüksekliği.</p> <p>3.Bilim ve Teknoloji Politikaları</p> <p>-AR-GE faaliyetlerine verilen önemin yetersizliği ile birlikte kaynak, teşvik, rehberlik ve vergi indiriminin düşüklüğü.</p> <p>-Fikir üretiminin ve buluşlardan gelir elde edilememesi, ve patent sisteminin işlersizliği.</p> <p>4.Eğitim Sistemi</p> <p>-Eğitim harcamalarının düşüklüğü nedeniyle toplumun bazı kesimlerince eğitim düzeyinin yetersizliği.</p> <p>-Eğitimde fırsat eşitsizliklerin olması.</p> <p>-Ülkenin ihtiyaçlarına göre değil, plansız bir biçimde eleman yetiştirilmesi.</p> <p>-Eğitim alan insanların kendi ülkelerinde çalışmaları konusunda motivasyon eksikliği.</p> <p>-Yabancı dilde eğitim yapılmasının insanların yurtdışında yaşabilmelerinde büyük avantajlar sağlaması.</p> <p>5.İşsizlik</p> <p>-Vasıflı elemanların istihdam edilememesi (özellikle yüksek öğretimli insanların işsiz olması).</p> <p>-Yüksek öğrenimli insanların büyük bir bölümünün (yaklaşık %70) kendi meslekleriyle ilgisiz alanlarda istihdam edilmesi</p>	<p>-Tecrübe kazanabilme ve destek hizmetlerinin yüksekliği.</p> <p>-Hayatı değiştirebilme şansının yüksekliği.</p> <p>-Teknolojik yükseklik.</p> <p>-Araştırma olanaklarının, maddi/manevi desteğin yüksekliği.</p> <p>-Vasıflı eleman ihtiyacının yüksekliği.</p> <p>-Nüfus artışı hızının düşüklüğü.</p> <p>-Emeğin marjinal verimliliğinin yüksekliği.</p> <p>-Üretimin giderek daha vasıflı elamana gereksinim duyması.</p> <p>-Buluş ve teknolojik yeniliklerin yüksek gelir sağlaması.</p> <p>-Daha iyi bir gelir dağılımı şeklinde özetlenebilir</p>

Kaynak: Mumamer KAYA, "Beyin Göçü", TEKAM, SILSHANIC, "Study of Concepts and Causes of Brain Drain-Aun Report", *Inter-Disciplinary Studies*, 156. *Seminers*, <http://shilshanic.nic.in/cd50years/z/8T/H3/8TH30101.htm> (10.12.2002)

Tabloda belirtilen faktörlerin dışında insanları beyin göçüne zorlayan az gelişmiş-gelişmekte olan ülkelerin bürokratik yapısı ve batı cazibesi (hayranlığı) ile ilgili sosyo-psikolojik faktörler olabilir. Tatil için batıyı seçen film yıldızlarından, yabancı bir gezi düşünen bilim adamına kadar bütün toplumun batıya gitme düşüncesi özellikle vasıflı elemanların gelişmiş ülkelere göç etme isteklerini artıran

sosyo-psikolojik bir olgu olarak değerlendirilebilir. Bunlara ilaveten, yabancı akademisyenlerin toplumdaki prestiji ve onlar için sağlanan mesleki kolaylıklar beyin göçünün sosyal belirleyicilerindedir. İyi bir araştırma yapmak için en son bilgilere ulaşma kolaylığı ve uzman kimselerle iletişim kurabilme olanağı beyin göçünün psikolojik yönünü yansıtmaktadır⁹.

Gelecek 30-50 yıl içerisinde gelişmiş ülkelerin çoğunda düşen ve günümüzde de düşmeye devam eden doğum oranları gelecekte emek arzı yetersizliğini ortaya çıkaracaktır. Emek arzı yetersizliğinin büyüme üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkaracağı hesap edilmektedir. Büyüme düşüşünü önlemedeki faktörün, kadınların iş hayatına katılması ve gelişmekte olan ülkelere özellikle vasıflı eleman temini olduğu vurgulanmaktadır. ABD, Yeni Zelanda, Kanada, Avustralya ve Singapur gibi göç alan ülkelerin vasıflı eleman temini ile gelecek 30-50 yılda büyüme trendlerini sürdürebileceği belirtilmektedir¹⁰.

III. DÜNYADA BEYİN GÖÇÜ

Dünyada beyin göçü olarak ifade edilebilecek göç türü birkaç yüzyıldır varlığını sürdürmesine karşın araştırmalara ve istatistiklere konu olmaya başlaması 20.yüzyılın ikinci yarısından sonradır. 1960'lara kadar gelişmiş ülkelere göç edenlerin çoğu vasıfsız, eğitimsiz ve fakir insanlar iken; günümüzde orta sınıftan, daha iyi eğitilmiş ve vasıflı elemanlar göç etmektedir. Bu vasıflı elemanların büyük bir bölümü gelişmekte ve az gelişmiş ülkelere gelişmiş ülkelere göç etmekte ve beyin göçünü ortaya çıkarmaktadır¹¹. 20 yüzyılın ikinci yarısından sonra hızlanan beyin göçü, 1960'lı yıllarda doktorlar ile başlamış, mühendisler ile devam etmiş ve günümüzde ise sosyal bilimlere de içine alacak şekilde tüm bilim dallarını kapsamaktadır. 1960'lı yıllarda daha çok Avrupa ülkelerine yönelen

⁹ SHILSHANIC, 2002.

¹⁰ Peter McDONALD / Rebecca KIPPEN, (2001), "Labor Supply Prospects in 16 Developed Countries, 2000-2050", Population and Development Review, vol:27, no:1, March 2001, pp.22-23.

¹¹ Sam VAKNIN, (2000). The Labour Divide III. Entrepreneurship and Workaholism. <<http://samvak.tripod.com/pp119.html>> (05.01.2003)

beyin göçü günümüzde ABD, İngiltere, Kanada, Avustralya'ya yönelmiştir. Beyin göçünün yönünün ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile doğru bir ilişki içinde olması dikkat çekmektedir. Beyin göçü olarak değerlendirilen insanların büyük çoğunluğunun lisansüstü eğitim yapmak veya dil öğrenmek için gittikleri ve geri dönmedikleri, Ar-Ge olanaklarından yararlanmak ve daha cazip şirketlerde çalışmak amacıyla bu ülkelerde kaldıkları gözlenmektedir¹². II. Dünya Savaşının ardından Avrupa'dan Amerika kıtasına 100 bin bilim adamı göç etmiştir. Bu göçte daha iyi çalışma koşulları, kariyer, daha iyi ücretler rol oynamıştır¹³. Tüm OECD ülkelerine yapılan beyin göçünün %54'ünü tek başına ABD almaktadır.

Tablo 2. Bazı Ülkelerin Öğrenim Durumlarına Göre Göç Verme Oranları (1990)

(%)	Orta Öğretimli	Vasıflı Eleman (Yüksek Öğr)		Orta Öğretimli	Vasıflı Eleman (Yüksek Öğr)
Asya Ülkeleri			Kuzey Amerika Ülkeleri		
İran	2-3	30	Jamaika	1-2	76-78
Fiji	6-8	23-24	Trinidad	0-1	57-58
Kore	4-5	16-18	El Salvador	2-3	40-42
Filipinler	7-8	9-10	Panama	10	22-23
Tayvan	1-2	8-9	Nikaragua	41-42	21-22
Pakistan	1-2	6-7	Honduras	-	17-18
			Dominik	0-1	16-17
Afrika Ülkeleri			Güney Amerika Ülkeleri		
Gana	1-2	30	Guyana	27-28	27-28
Sierre Loena	2-3	27-28	Şili	2-3	6-7
Uganda	1-2	17-18	Kolombiya	4-5	5-6
Kenya	0-1	11-12	Bolivya	2-3	4-5
Mozambik	0-1	8-9	Ekvator	12-13	4-5
Güney Afrika	0-1	7-8	Uruguay	2-3	4-5
1. MAURİTİUS	-	6-8	Peru	2-3	3-4

Kaynak: Lindsay B LOWELL, (2001), "Some Developmental Effects of the International Migration of Highly Skilled Persons", *International Migration Branch*, International Labour Office, GENEVA, p.9. Yüzdeler sütun grafiğinden çevrilerek elde edilmiştir.

¹² Özlem IŞIĞIÇOK, "Kriz İşsizliği ve Beyin Göçü", <http://www.isguc.org/calhay_beyingocu.php> (15.11.2002).

¹³ VAKNIN, 2000.

Tablo 2 dünya ülkelerinde yaşanan göçün genel görünümü hakkında bilgi vermektedir. Yüksek öğrenimli diğer bir deyişle beyin göçüne konu olan vasıflı eleman yüzdesinin orta öğretimlilerden daha fazla olduğu ve bu oranın Kuzey Amerika ülkelerinde daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Bununla birlikte OECD ve ABD göç eden yüksek öğrenimli insanların sayısına bakıldığında Tablo 3 gibi bir görüntü ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3. OECD Ülkeleri ve ABD'ye Vasıflı Eleman Veren Ülkeler
(1990 itibariyle Bin)

		OECD	ABD
Asya	Kore	550 den fazla	200
	Hindistan	510-520	200-225
	Çin	315-325	170-180
	Filipinler	310-315	220-225
Afrika	Mısır	70-80	40-50
	Güney Afrika	50-60	20-25
Kuzey Amerika	Meksika	340-350	340-350
	Jamaika	100-110	70-80
	El Salvador	40-50	40-50
	Dominik Cumh.	40-50	40-50
Güney Amerika	Kolombiya	95-100	90-95
	Brezilya	60-70	30-40
	Peru	40-50	40-50
	Arjantin	40-45	35-40
	Şili	30-40	20-30

Kaynak:LOWELL, 2001:12. Yüzdeler sütun grafiğinden çevrilerek elde edilmiştir

Tabloda da görüldüğü gibi göç verme sayısında Asya ülkelerinin başı çektiği ve ABD'nin göçten büyük pay aldığı gözlenmektedir.

A) ASYA ÜLKELERİ

Beyin göçü ile ilgili karşılaştırmalı veriler bulunmamasına rağmen, günümüzde göç büyük oranda Asya ülkelerinden ABD, Kanada, Avustralya ve İngiltere'ye gerçekleşmektedir. Asya

ülkelerinden göç eden 1,5 milyon göçmen içerisinde 300 bin üniversite mezunu bulunurken, Hindistan'dan göç edenlerin %75'i, Kore'den göç edenlerin de %53'ü üniversite mezunudur¹⁴. Asya ve Pasifik ülkeleri arasında Filipinler 730 bin ile en büyük grubu oluşturmaktadır. Çin, dış dünyaya (1978 yılı) açıldığından beri 400 bin vatandaşını yurtdışına eğitime göndermiş ve bu öğrencilerin yarıdan fazlası ülkesine dönmemiştir. Öğrencilerin geri dönüş oranlarını artırmak için "Silikon Vadisi" gibi ileri teknoloji bölgelerin ihmal edilmemesi gerektiği belirtilmektedir¹⁵. ABD'de 1990-91 döneminde mühendislik ve sosyal bilimler alanında doktora diploması alan Hintli öğrencilerin %79'u, Çinli öğrencilerin %88'i, Tayvanlı öğrencilerin %42'si 1995 yılı itibariyle ülkelere dönmeyip hala ABD'de çalıştıkları tespit edilmiştir. Buna karşın Kore'li öğrencilerin yalnızca %11'i, Japon öğrencilerin %15'i ABD'de çalışmaya devam etmektedir¹⁶. 1960-1979 döneminde Tayvan'dan yüksek öğrenim amacıyla yurtdışına çıkan 52613 öğrenciden 6200'ü geri dönmüştür¹⁷.

B) AFRİKA ÜLKELERİ

1998 yılından beri 10 binden fazla öğretmen Ekvador'dan ayrılmış, bütün Gana'lı doktorların yarıdan fazlası (1998 yılında 120 kişi iken) yurt dışına çıkmıştır. Etiyopya'lı öğrencilerin %60'ı yurtdışından dönmemiştir. Yalnızca ABD'de 64 bin üniversite mezunu Nijerya'lı vardır. Kuzey Amerika'da yaşayan bütün Afrikalıların %43'ünden fazlası üniversite diplomasına sahiptir¹⁸. ABD'ye Afrika'dan en büyük göç Mısır, Gana, ve Güney Afrika'dan gelmektedir¹⁹.

¹⁴ William J. CARRINGTON/ Enrica DETRAGIACHE. "How Extensive Is the Brain Drain", Finance and Development, June 1999, Vol:36, Number 2. IMF.

¹⁵ Pemala YATSKO. "Brain Drain". Forbes, 16.09.2002. ABD. <www.forbes.com/global/2002/0916/058.html>. (03.03.2003)

¹⁶ Mario CERVANTES/Guellec GUELLEC. "The brain drain: Old myth, new realities". OECD Observer, May 07 2002. www.oecdoserver.org/news/fullstory.phpplaid/673/The_brain_drain_old_myths_new_realities.html.> (15.11.2002)

¹⁷ Viem KWOK / Hayne LELAND. (1982). "An Economic Model of the Brain Drain". The American Economic Review, vol:72, no:1, March 1982, pp.91-92.

¹⁸ VAKNIN, 2000.

¹⁹ CARRINGTON, DETRAGIACHE. 1999.

1997 yılı itibariyle, Afrika'da 20 milyon, Kuzey Amerika'da 17 milyon, Orta ve Güney Amerika'da 12 milyon, Asya'da 7 milyon, Orta Doğu'da 9 milyon ve Avrupa'da 30 milyon göçmen işçi bulunmaktadır. Yabancı ülkelerden göçle gelenlerin sayısı İsviçre nüfusunun %15'i, Almanya ve Avusturya'nın %9'u, Fransa'nın %7,5'i ve İngiltere'nin yaklaşık %4'üdür. ABD'de 15 milyondan fazla Latin Amerika doğumlu insan vardır ve toplam işgünün (1990 yılında %9) %13'ünü oluşturmaktadır. Uluslararası göç organizasyonuna (IOM) göre, yakın bir gelecekte Afrika'dan 300 bin vasıflı elemanın Avrupa ve Kuzey Amerika'ya göç etmesi beklenmektedir²⁰.

C) AVRUPA ÜLKELERİ

OECD ülkelerinin iletişim teknolojileri alanındaki vasıflı eleman ihtiyacı bu ülkeleri seçici göç politikası uygulamalarına itmektedir. Küreselleşme hareketleriyle birlikte global firma sayısındaki artış da vasıflı eleman göçünü hızlandırmaktadır. 1990'lı yıllarda Kanada'dan ABD'ye giden vasıflı elemanların %5-10'u firma globalleşmeleri ile gerçekleşmektedir. Hindistan, Çin, Rusya ve birkaç OECD ülkesinden (Almanya, Kanada ve İngiltere dahil) vasıflı 900 bin profesyonel (özellikle bilişim teknolojisi) vize yoluyla ABD'ye göç etmiştir²¹.

Avrupa Birliği'nin göçmen işçi ihtiyacı artmaktadır. Bu rakamın emekli olacak eleman sayısının 9 katı olması işgücü kıtlığını yansıtmaktadır. İşgücü ihtiyacının Avrupa dışından vasıflı eleman temin edilmesi yoluyla temini önemli bir çözüm olarak görülmektedir. Vasıflı eleman temini için göçmen başvurularında denetim ve vasıflı eleman seçme isteği artmaktadır. Bugün Avrupa Birliği bilgi ve iletişim sektöründe 1,7 milyon işgücü açığının bulunduğunu tahmin etmektedir. Bu vasıflı eleman açığının bir kısmının üçüncü dünya ülkelerinden gelecek göçmenler yoluyla karşılanması düşünülmektedir. Vergi indirimi reformlarının vasıflı elemanların ihtiyaç duyulan bölgelere gelmesine yardımcı olacağı beklenmektedir. Almanya, Temmuz 2000 tarihinden

²⁰ CERVANTES, GUELLEC, 2002

²¹ CERVANTES, GUELLEC, 2002

beri Hindistan ve Doğu Avrupa'dan 10 bin bilgisayar programcısı temin etmiştir²².

Avrupa ülkelerinden ABD'ye vasıflı elaman veren ülkelerde en büyük payı İrlanda ve İngiltere almaktadır. Göç eden vasıflı elamanların %25'i Kaliforniya, %10'u New York ve %8'i Massachusett'e yerleşmiştir. Avrupa ülkelerinde 1996 yılında vize yoluyla ABD'ye giden vasıflı elamanların sayısı 7638'e ulaşmıştır. Bu ülkelerden doktora amacıyla ABD'ye giden 8760 öğrencinin %50'i dönüş yapmamıştır. Eğitim sonrası insanların ülkelere dönmemelerinde ABD şirketlerinin %30 oranında doktoralı elaman istihdam etmeleri önemli rol oynamaktadır²³.

1990-91 döneminde ABD de doktora diploması alan 142 İngiliz'in %59'u, 177 Almanın %35'i, 240 Yunanlının %41'i, 417 Kanadalının %46'ı, 194 Meksikalının %30'unun 1995 yılı itibariyle ülkelerine dönmedikleri ve ABD çalıştıkları tespit edilmiştir²⁴.

D) KUZEY AMERİKA ÜLKELERİ

1960-1987 yılları arasında 825 bin vasıflı elemanın Kuzey Amerika ülkelerine göç ettiği ve bu sayı içerisinde gelişmekte olan ülkelerin payının arttığı vurgulanmaktadır. National Science Foundation (NSF) nin SESTAT verilerine göre 1995 yılında bilim ve mühendislik alanında ABD'de çalışan 12 milyon insanın 1,434 milyonunun (%12) yabancı uyruklu olduğu (özellikle bilgisayar ve mühendislik alanında bu oranın %40'a ulaştığı), yabancı uyrukluların %72'sinin gelişmekte olan ülkelere geldiği belirtilmektedir. Yabancı uyrukluların %23'ünün doktora derecesine sahip olduğu ifade edilmektedir. Avustralya, Kanada, Yeni Zelanda ve İsviçre'de büyük oranda yabancı uyruklu araştırmacı olduğu belirtilmektedir²⁵.

²² VAKNIN. 2000.

²³ MAHROUM. 2003.

²⁴ Jean M JOHNSON/ Mark C. REGETS. (1998), "International Mobility of Scientists and Engineers to the United States: Brain Drain or Brain Circulation?". National Science Foundation, Issue Brief 98-316, June 22 1998. <www.nsf.gov/sbc/srs/issuebrf/sib98316.htm> (15.05.2004).

²⁵ Jean-Baptiste MEYER / Mercy BROWN. (1999), "A New Approach to Brain Drain". Management of Social Transformations-MOST. Discussion Paper No.41.

1977-1980 döneminde Jamaika'dan Kuzey Amerika'ya göç edenlerin %69u yüksek öğrenim görenlerdir²⁶.

IV. BEYİN GÖÇÜNÜ ETKİLEYEN BAŞLICA UNSURLAR

A) YÜKSEK ÖĞRENİM

Beyin göçünün önemli bir bölümünün (%54) ABD yoğunlaşmasında ekonomik-sosyal fırsatlar açısından en iyi konumda bulunan ülke olmasının yanısıra dünya üniversitelerinin dörtte birine (yaklaşık 3000 yüksek öğretim kurumu ve 50 ana araştırma üniversitesi)²⁷ sahip olması ve iyi bir barınma imkanı, profesyonel yardım ile iyi bir bireysel motivasyon önemli rol oynamaktadır. Bir ülkenin beyin göçü sağlayabilmesi için yüksek öğrenime yabancı uyruklu öğrencileri çekebilme yeteneğinin olması gerekmektedir. Beyin göçünün en büyük belirleyicilerinden birisi başka bir ülkeye eğitim amacıyla giden öğrencilerin ülkelerine geri dönmemeleridir. Öğrencilerin geri dönüp-dönmemelerinde en önemli faktörlerden birisi de aile ilişkileri ve arkadaşlık bağlarıdır. Aile bağlarının yüksek olduğu ve ailelerin çocuklarının kendi ülkelerinde hizmet etmesini istediği ülkelerde öğrencilerin geri dönme oranı yüksek, aile bağlarının düşük olduğu (Mısır gibi) ülkelerde düşük olmaktadır²⁸. Başka ülkelerde yüksek öğrenim yapan öğrenci sayılarını incelediğimizde aşağıdaki gibi bir görüntü ortaya çıkmaktadır.

World Conference on Science, UNESCO-İCSU, Budapest, Hungary, 26 June-1 July 1999. <www.unesco.org/bost/meyer.htm#note1> (25.02.2003)

²⁶ Kaz MIYAGIWA, (1991). "Scale Economies in Education and The Brain Problem" International Economic Review, vol:32, no:3, pp.743-759.

²⁷ Henry ROSOVSKY, Üniversite Bir Dekan Anlatıyor, Çev: Süreyya Ersoy, TÜBİTAK Popüler Bilim Kitapları, 9. Basım, Ankara 1996.s.28.

²⁸ SHILSHANIC, 2002.

Tablo 4. Bazı OECD Ülkelerinde Yabancı Öğrenci Mevcudu

Ülkeler	Yabancı Öğrenci Sayısı	OECD Ülkelerinden Gelen Öğr/ Yabancı Öğr	Ülkeler	Yabancı Öğrenci Sayısı	OECD Ülkelerinden Gelen Öğr/ Yabancı Öğr
ABD	475.200	37,6	Danimarka	12.900	38,2
İngiltere	222.900	60,6	Portekiz	11.200	25,5
Almanya	187.000	53,1	Macaristan	9.900	----
Fransa	137.100	30,2	Yeni Zeland	8.200	29,2
Avustralya	105.800	22,4	İrlanda	7.400	75,4
Japonya	59.700	36,1	Norveç	7.000	56,9
İspanya	40.700	61,6	Polonya	6.100	25,2
Kanada	40.000	42,9	Çek Cumh.	5.700	51,8
Belçika	38.800	58,7	Finlandiya	5.600	35,6
Avusturya	30.400	70,1	Kore	3.400	28,4
İsviçre	26.000	72,8	Meksika	2.400	----
İtalya	24.900	46,4	Slovak Cum	1.600	41,5
İsveç	20.800	72,3	İzlanda	400	82,1
Türkiye	17.700	9,8			
Hollanda	14.000	57,2	Toplam	1522.700	43,9

Kaynak: OECD, *Trends in International Migration, Continuous Reporting System on Migration Annual Report 2002*, Edition OECD, s.29.

Tablo 4’de görüldüğü gibi öğrenimlerini yurt dışında sürdüren öğrencilerin büyük bir kısmı ABD, İngiltere, Almanya, Fransa ve Avustralya’da yoğunlaşmaktadır. ABD, Fransa ve Avustralya’da öğrenimlerini sürdüren yabancı uyruklu öğrencilerinin büyük çoğunluğunun da OECD ülkeleri dışından gelmesi üçüncü dünya ülkelerinde yaşanan öğrenci akınının da önemli bir kanıtıdır. Tablo 8’de görüleceği gibi yabancı uyruklu Ar-Ge personelinin %65’in üzerinde bir oranla ABD okullarından mezun olması yüksek öğrenimde yabancı öğrenci çekmenin beyin göçü elde etmedeki avantajını göstermektedir. ABD de doktora yapan öğrencilerin orada kalma isteklerine ilişkin bilgi için alttaki tablo verilebilir.

Tablo 5. ABD Üniversitelerinde Doktora Derecesi Alan Yabancıların ABD Kalma İstekleri (1988-96)

	Doktora Derecesi Alan Yabancılar	ABD de Kalmayı Planlayanlar	Yüzde	ABD'de Kalmayı Kesin İsteyenler	Yüzde
Toplam	55.444	34.917	63,0	21.779	39,3
Asya	43.171	28.280	65,5	16.964	39,3
Avrupa	8.760	4.898	55,9	3.521	40,2
Kuzey Amer	3.513	1.739	49,5	1.294	36,8

Kaynak: Jean M JOHNSON/ Marck C. REGETS, (1998), "International Mobility of Scientists and Engineers to the United States: Brain Drain or Brain Circulation?", *National Science Foundation, Issue Brief 98-316*, June 22 1998. <www.nsf.gov/sbe/srs/issuebrf/sib98316.htm> (15.05.2004).

Tabloda görüldüğü gibi ABD de doktora diploması alan yabancı uyruklu öğrencilerin yaklaşık %40 kesin kalmak istemekte ve bu amaçla girişimlerde bulunmuştur. Aynı dönemde ülke bazında; Çinli öğrencilerin %47,9'u, Tayvanlıların %27,5'i, Korelilerin %22,6'ı, Hintlilerin %54,7'i, Yunanlıların %36,8'i, Almanların %40,5'i, İngilizlerin %52,6'ı, Kanadalıların %43'ü ABD'de kesin kalma isteğinde oldukları gözlenmektedir. ABD'de kesin kalmak isteyen 55 bin öğrencinin %22'sinin (12000) kalma sebebi doktora sonrası çalışmalar yapmaktır. Bu %22 içindeki %17 (9000) bir işte çalışmaktadır. Bu %17'lik oranın %11'i Ar-Ge faaliyetlerinde, %3'ü eğitimde, %3'ü diğer sektörlerde çalışmaktadır²⁹.

Türkiye: YÖK tarafından 1987-2002 yılları arasında 29 değişik ülkeye toplam 3 bin 631 öğretim üyesi adayını göndermiş olup, bunların %50'si ABD, %38'i İngiltere'de öğrenim görmüştür. Gönderilen adayların 765'i halen eğitimlerini sürdürmekte olup, yalnızca 1667 kişi doktora derecesi alarak yurda dönmüştür. Başarısız adaylardan 351'ini eğitimlerini tamamlayamayanlar, 473'ünü de müstafi sayılanlar oluşturmaktadır. Aynı dönemde MEB tarafından gönderilen 664 adayın 541'i ABD'de eğitim görmüştür. YÖK'ün 1996 yılında yaptığı

²⁹ JOHNSON, REGETS, 1998.

bir hesaplama göre, yurtdışına gönderilen araştırma görevlisi başına yılda ortalama 25 bin dolar harcama yapılması devletin yurtdışı eğitimine ne kadar kaynak ayırdığını göstermektedir³⁰.

B) AR-GE FAALİYETLERİ

Ülkelerin gelişme düzeyleri ile Ar-Ge Harcamaları ve Ar-Ge personeli arasında bir ilişki kurulduğunda aşağıdaki gibi bir görüntü ortaya çıkmaktadır.

Tablo 6. Seçilmiş Bazı Ülkelerde Ar-Ge Harcamalarının GSYİH İçindeki Payı

	Ar-Ge Harcamaları /GSYİH*	GSYİH Milyar \$**	Ar-Ge Harcam. Milyar \$****	Veri Yılı
Japonya	2,96	4766,3	141.082	2000
ABD	2,70	9762,1	263.576	2000
Kore	2,68	461,5	12.368	2000
Almanya	2,52	1853,4	46.705	2001
OECD	2,24	25494,3	571.072	2000
Fransa	2,15	1306,4	28.087	2000
Danimarka	2,09	173,1	3.617	1999
Hollanda	2,02	398,5	8.049	1999
AB	1,88	7898,8	148.497	2000
İngiltere	1,86	1438,5	26.756	2000
Rusya Fed	1,09	251,0****	2.735	2000
İtalya	1,04	1181,0	12.282	1999
İspanya	0,96	583,1	5.597	2001
Yunanistan	0,67	117,2	0.785	1999
Türkiye	0,63	184,9	1.164	1999

Kaynak: *TÜBİTAK, "Bilim ve Teknoloji Göstergeleri". Ülkeler itibariyle Son Durum. GSYİH İçerisinde Ar-Ge Harcamalarının Payı. Mayıs 2002. www.tubitak.gov.tr/btpd/gosterge/2002/1.pdf.

**OECD, *Main Economic Indicators*, March 2003.

***IMF, *IFS*, March 2002. 712-717 den hesaplanmıştır.

**** Rakamlar tarafımızdan hesaplanmıştır.

³⁰ YÖK, Türk Yükseköğretiminin Bugünkü Durumu, Mart 2003. <www.yok.gov.tr/egitim/raporlar/mart2003/baslik.pdf>. (20.04.2003), ss.56, 57, 66.

Tablo 6’da görüldüğü gibi ele alınan ülkelerin Türkiye dışında hepsinin gelişmiş ülke olarak değerlendirilebileceği dikkati çekmektedir. Bu ülkelerde Ar-Ge harcamalarına GSYİH’den ayrılan pay %1-3 arasında değişmektedir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelere Ar-Ge harcamalarının payı (0,63) GSYİH rakamları birlikte değerlendirildiğinde Ar-Ge harcama büyüklüğünün gelişmiş ülkelere kıyasla çok düşük olduğu açıkça görülmektedir. Örneğin: ABD’nin yaklaşık 9,7 trilyon dolarlık GSYİH’den %2,7 pay ayırması 263 milyar dolar gibi Türkiye GSYİH’sinin 1,5 katına denk gelen büyük bir rakam oluşturmaktadır. Aynı şekilde 4,9 trilyon dolarlık GSYİH dan %2,96 pay ayıran Japonya’da bu rakam 141 milyar dolara tekabül etmektedir. Bu rakamlar küreselleşen dünyada gelişmiş ülkelerin beyin göçüne gereksinimi ve beyin göçünün yönünü açıkça belirtmektedir. Bu yapı itibariyle üçüncü dünya ülkelerinden gelişmiş ülkelere gerçekleşen beyin göçünün %54’ünün ABD’de yoğunlaşması ABD ekonomisi için büyük bir avantaj oluşturmaktadır.

Tablo 7. Bazı OECD Ülkelerinde Ar-Ge Personeli/Toplam İstihdam (binde)

Ülkeler	Ar-Ge Personeli/ Toplam İstihdam	Veri Yılı	Ülkeler	Ar-Ge Personeli/ Toplam İstihdam	Veri Yılı
Rusya Fed.	15,6	2000	İngiltere	9,4	1991
Japonya	13,5	2000	İspanya	7,7	2000
Fransa	13,3	1999	Yunanistan	6,8	1999
Danimarka	13,0	1999	Kore	6,6	2000
Almanya	12,6	2000	İtalya	6,3	1999
Hollanda	11,0	1999	Türkiye	1,1	1999
AB	10,5	1999			

Kaynak: TÜBİTAK, “Bilim ve Teknoloji Göstergeleri”, Ülkeler itibariyle Son Durum, GSYİH İçerisinde Ar-Ge Harcamalarının Payı, Mayıs 2002, www.tubitak.gov.tr/btpd/gosterge/2002/4.pdf

Ar-Ge personelinin toplam istihdamdaki payları incelendiğinde gelişmiş ülkelerde bu payın %1’den daha fazla olduğu dikkati çekmektedir. Oranın yüksekliği Ar-Ge faaliyetinin büyüklüğünü ve

eleman gereksinimini açıkça yansıtabilmektedir. Bu gereksinimin de beyin göçüne ihtiyaç doğurması kaçınılmazdır. Ar-Ge faaliyetlerine en büyük rakamı ayıran ABD'nin Ar-Ge personelinin ayrımı alttaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 8. ABD'de Ar-Ge Faaliyetlerinde Çalışan Personelde Yabancı Uyrukluların Durumu (1993)

(Rakamlarx1000)	Ar-Ge Personeli		Eğitim		Sanayi		Devlet	
	Toplam	Doktora	Toplam	Doktora	Toplam	Doktora	Toplam	Doktora
Ar-Ge Personeli ABD	4.768	345	643	179	2.726	135	1192	31
Vatandaşları	4160	244	500	128	2367	90	1108	26
Yabancı Uyruklular	608	101	143	51	359	45	84	5
Kendi Ülke Okulundan Mezun	208	32	49	16	128	14	23	2
ABD Okulundan Mezun	400	70	94	35	231	31	60	4
Yabancı uyrukluların Ar-Ge personeli/toplam Ar-Ge personeli	12,8	29,3	22,2	28,5	13,2	33,2	7,0	17,3
Yabancı uyrukluların Ar-Ge personelinin ABD okullarından mezuniyet oranı	65,8	68,7	65,7	67,9	64,3	69,6	71,4	69,2

Kaynak: JOHNSON, REGETS, 1998.

ABD de çalışan Ar-Ge personelinin %12'sinin yabancı uyruklular olması karşın; doktoralı Ar-Ge personelinin %29,3'ünün yabancı uyruklular olması doktoralı elemanların daha kolay ABD de kaldıklarını ve beyin göçünü oluşturdukları dikkati çekmektedir.

Ar-Ge faaliyetin yoğun olduğu teknoloji üretim merkezi olan Silikon Vadisinde çalışan mühendislerin üçte biri yabancı uyrukludur (özellikle Asya ülkeleri) ve Asya ülkesi uyrukluların üçte ikisi de Hindistanlıdır. Silikon Vadisinde yaratılan teknoloji firmalarının 3 bini

Hintli ve Çinli müteşebbisler tarafından kurulmuştur³¹. Teknoloji üretenlerin %29'unu oluşturan bu grup 19,5 milyar dolarlık satış yapmakta ve 72.892 adet istihdam yaratarak bölge ve ülke ekonomisine önemli katkılarda bulunmaktadır. Ar-Ge artışı amacıyla Avrupa Komisyonu Ar-Ge ve insan kaynakların gelişimi programına 1,8 milyar EURO ayırmıştır³².

C) ÇOKULUSLU ŞİRKETLER

Günümüzde yeni iletişim ve bilişim teknolojileri en küçük firmaları dahi maliyet-tasarruf-piyasa-teşebbüs konularında denizaşırı şirketlerle bir araya getirebilmektedir. Gelişen teknolojik buluşlar işletmelerin hareket alanını artırmış ve çokuluslu şirket kavramını ortaya çıkarmıştır. Özellikle de büyük hacimli ekonomik varlıklara sahip olan firmalar ekonomik güçlerini daha çok artırmak amacıyla yabancı ortaklıklara başvurmaktadır. Çokuluslu şirketlerin insan kaynakları yönetimi politikalarının kolaylıkla uygulanmasında mali yapılarının güçlü olması ve teknolojik yenilikleri izlemeleri önemli bir etken olmaktadır. Bu şirketlerin istihdam yapısında da önemli değişimler yaşanmakta, “mavi yakalı işgücü”nün yerini “beyaz yakalı işgücü” almaktadır. Dünya ticaretinin büyük bir kısmının (%80) elinde tutan çokuluslu şirketlerin istihdamında yerelden yabancıya doğru bir yönelim ve bu şirketlerin ihtiyaç duyduğu elemanı daha kolay transfer edebilmesi dikkat çekici bir olgudur³³. Bu şirketler beyin göçünün oluşumunda ve beyin göçünün yönünün belirlenmesinde etkin bir oynamaktadır. Bu şirketlere sahip olan ülkeler de dolaylı yoldan beyin göçünü alan ülke konumuna gelmektedir. Bu açıdan baktığımızda şirket yoluyla beyin göçü elde eden ülke sınıflandırması aşağıdaki gibi özetlenebilir.

³¹ AnnaLee SAXENIAN. (2000b). “Brain Drain or Brain Circulation? The Silicon Valley-Asia Connection”, Harvard University Asia Center, Modern Asia Series, South Asia Seminar, Fall 2000. <www.fas.harvard.edu/~asiactr/mas/summaries/MAS_092900.html> (04.03.2003)

³² CERVANTES, GUELLEC, 2002.

³³ AnnaLee SAXENIAN. (2002), “Brain Circulation, How High-Skill Immigration Makes Everyone Better Off”, The Brookings Review, Winter 2002, Vol.20, No.1. ss.28-31. <www.brook.edu/press/REVIEW/winter2002/saxenian.htm>, (04.03.2003)

Tablo 9. Bazı OECD Ülkelerinde Şirket Yoluyla Vasıflı Elaman Transferi (Bin)

Ülkeler/Yıllar	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Kanada	--	--	2,1	2,8	2,9	3,6
Fransa	0,8	0,8	1,0	1,1	1,8	2,2
Japonya	3,1	2,8	3,4	3,5	3,8	3,9
Hollanda	--	1,6	2,3	2,7	2,5	--
İngiltere	14	13,0	18,0	22,0	15,0	16,0
ABD	112,1	140,5	---	203,3	234,4	294,7
Toplam	131,0	158,7	----	235,4	260,4	321,4

Kaynak: OECD, *Trends in International Migration, Continuous Reporting System on Migration Annual Report 2002*, Edition OECD, s.30.

Tablo 5’te görüldüğü gibi, bu tür vasıflı elaman transferi her geçen yıl artarken, transferin %90’nı ABD şirketleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu payın yüksekliği ile ABD ekonomisinin büyüklüğü ve ABD şirketlerinin küresel rekabetteki avantajları arasında bir ilişki kurulabilir. Artan şirketlerarası birleşmeler ve özelleştirmenin yabancı şirketlere yapılması bu şirketlere küresel rekabette ve vasıflı eleman temininde önemli avantajlar sağlamaktadır. Küresel rekabet avantajının korunmasında ve sürdürülmesinde beyin göçü önemli bir yer tutmakta ve beyin göçünü hızlandırmaktadır³⁴.

Beyin göçünün yüksek teknoloji bilginin mobilitesine katkı yaptığı, beyin göçü ve ticaret arasındaki etkilerinin ticaret politikalarını ve hacmini etkileyebileceği vurgulanmaktadır. Aynı zamanda beyin göçünün yabancı sermayenin hareket etmesini etkileyebileceğine dikkat çekilmiştir³⁵. Ayrıca, 1980’lerde bir ülkedeki göç sayısındaki %10 oranındaki bir artışın ülke ihracatında %3 oranında bir artışla birleştiği vurgulanmıştır.

2002 yılı itibariyle dünyadaki 150 en büyük şirketin gelirlerine bakıldığında en büyük şirket gelirinin 220 milyar dolar gibi bir

³⁴ AnnaLee SAXENIAN, (2000a).“The Bagalore Boom: From Brain Drain to Brain Circulation?”. edit. Kenneth Kenniston and Deepak Kumar, *Bringing the Digital Divide: Lessons for India*, Bangalore: National Institute of Advanced Study, 2000. <<http://www-dcrp.ced.berkeley.edu/Faculty/Anno/Writigs/Brain%20Drain.htm>> (06.03.2003)

³⁵ MIYAGIWA, 1991, pp.744.758.

rakamla Türkiye ekonomisinden daha büyük olduğu gözlenmektedir. 150 şirketin 62 adedi Amerikan, 24 adedi Japon, 16 adedi Alman, 12 adedi Fransız, 10 adedi İngiliz, 4'er adedi, İsviçre, İtalya, Hollanda, Güney Kore, 3 adedi Çin, 2 adedi İngiliz/Hollanda ve birer adedi İspanya, Finlandiya, Venezuela, Meksika, Belçika/Hollanda Şirketidir İlk on şirketin 6 tanesi Amerikan şirkettir ve 1015 milyar dolarlık ciro yapmaktadır. 2003 yılının en gözde 50 şirketin 37 adedi Amerikan, 3 adedi Japon, 2 adedi Alman, 2 adedi İngiliz, 2 adedi İngiliz/Hollanda, 1'er adet Fransız, Finlandiya, İsviçre ve Singapur şirkettir. Büyük oranda ABD şirketi hakimiyeti dikkati çekmektedir³⁶. Bu şirket kazançları ABD'nin beyin göçü elde etmedeki avantajını göstermektedir.

Tablo 10. İşletme Yüksek Lisansı Olanların
En Çok Çalışmak İstedikleri Şirketler

2003 Sıra	2002 Sıra	Şirket	Ülke	İlk 5'te Seçilme Oranı
1	1	McKinsey & Co.	ABD	15.9%
2	3	Goldman Sachs	ABD	11.9%
3	2	Boston Consulting Group	ABD	10.6%
4	5	Bain & Co.	ABD	10.4%
5	6	Citigroup	ABD	10.1%
6	10	Coca-Cola	ABD	10.0%
7	19	BMW	Almanya	9.1%
8	4	General Electric	ABD	8.7%
9	11	Microsoft	ABD	8.4%
10	18	3M	ABD	8.2%
11	14	Johnson & Johnson	ABD	8.2%
12	21	American Express	ABD	8.2%
13	9	IBM	ABD	8.2%
14	26	Amazon.com	ABD	7.1%
15	24	Procter & Gamble	ABD	6.8%
16	7	Morgan Stanley	ABD	6.7%
17	25	Nike	ABD	6.5%

³⁶ FORTUNE, <www.fortune.com/fortune/mostadmired> (25.11.2003)

2003 Sıra	2002 Sıra	Şirket	Ülke	İlk 5'te Seçilme Oranı
18	8	Walt Disney	ABD	6.4%
19	36	Banc of America Securities	ABD	6.0%
20	39	Dell Computer	ABD	6.0%
21	22	Merrill Lynch	ABD	5.6%
22	23	Pfizer	ABD	5.6%
23	32	Sony	Japonya	5.5%
24	13	J.P. Morgan Chase	ABD	5.3%
25	---	eBay	ABD	5.3%

Kaynak: FORTUNE, 28 Nisan 2003 sayısı. www.fortune.com/fortune/mba

Tablo 10'da işletme yüksek lisansına sahip olan insanların en çok çalışmak istediği şirket sıralamasına baktığımızda ilk 25 şirket içerisinde sadece bir adet Japon şirketinin olduğu görülmektedir. Dünyanın en büyük çokuluslu şirketleri sıralamasında ve cirolarında, gerek en çok beğenilen şirket sıralamasında, gerek işletme yüksek lisansına sahip olanların çalışma tercihlerinde ABD şirketlerinin büyük bir üstünlüğe sahip olması, şirket yoluyla transfer edilen elemanların %90'ını almaları dünyadaki beyin göçünün %54 ünün ABD ye gerçekleşmesine yardımcı olmaktadır. ABD sunmuş olduğu çekici faktörlerin yanı sıra, büyük bir avantaja sahip olduğu yüksek öğrenim, Ar-Ge Faaliyetleri ve çokuluslu şirketler aracılığı ile beyin göçünün temel alıcısı olması, bu ülkenin küresel rekabet ve ekonomik üstünlüğüne olumlu katkı yapmaktadır. Vasıflı yabancı elemanların ekonomiye katkısına ve göç edilen ülkelerdeki başarısına ABD'de yabancı doğumluların Nobel Ödüllerindeki sayıları ve yüksek teknolojili şirketlerin başarısı gösterilebilir³⁷.

SONUÇ

Dünya ekonomisi gelişmiş ve az gelişmiş-gelişmekte olan ülkelerden oluşan ikili bir yapıya sahip olması nedeniyle istikrarlı bir şekilde büyüyen ekonomiler giderek artan vasıflı elemana ihtiyaç

³⁷ CERVANTES, GUELLEC. 2002.

duymaktadır. Bu gereksinim diğer ülkelerden beyin göçü olarak adlandırılan vasıflı eleman transferini ortaya çıkarmaktadır. Beyin göçü; beyin bolluğu, beyin ihracı, beyin değişimi, beyin kurutma şeklinde dört değişik türde oluşmaktadır.

Beyin göçü AGÜ-gelişmekte olan ülkelerin sahip olduğu itici faktörlerle birlikte gelişmiş ülkelerin sahip olduğu çekici faktörler belirlemektedir. Günümüzde her bilim dalında gerçekleşen beyin göçünün AGÜ-gelişmekte olan ülkelere (özellikle yoğun bir biçimde Uzak Doğu Ülkelerinden) ABD, İngiltere, Kanada, Avustralya'ya yöneldiği gözlenmektedir. Bu yöneltide gelişmiş ülkelerin özellikle de ABD'nin sunduğu ekonomik cazibelerle birlikte, Yüksek Öğrenim, Ar-Ge faaliyeti olanakları ve sahip olduğu çokuluslu şirketler önemli rol oynamaktadır.

Yabancı öğrencilerin ABD, İngiltere, Almanya, Fransa'da yoğunlaşması ve öğrencilerin çalışma hayatı için bu ülkeleri seçmesi, öğrenim maliyetleri ülkeleri tarafından ödenen elemanları istihdam etmesi en çok ABD ekonomisine güç katmaktadır. Gelişmiş ülkelerin Ar-Ge faaliyetlerine büyük kaynaklar ayırması ve yüksek düzeyde Ar-Ge personeli istihdam etmesi yabancı araştırmacıları cezbederken bu ülkelerde ileri teknoloji üretimini hızlandırmaktadır. Gelişmiş ülkelerin küresel rekabette avantajlarını daha da artıran çokuluslu şirketlerin vasıflı eleman talebi her geçen yıl artarken özellikle ABD şirketleri hem ciro, hem en gözde, hem de en çok çalışılmak istenen şirketler olma vasfıyla şirketler yoluyla sağlanan eleman transferinin %90'nını elde etmektedirler.

Sonuç olarak ABD'nin çekici faktörler, yüksek öğrenim, Ar-Ge faaliyetleri, çokuluslu şirketler açısından beyin göçü temininde açık bir üstünlüğü bulunduğunu, bu üstünlüğün ekonomisine ve rekabet gücüne güç kattığını söyleyebiliriz. Bu gücün gelişmiş ve AGÜ-gelişmekte olan ekonomiler arasındaki ikili yapıyı derinleştireceğini söyleyebiliriz.

KAYNAKÇA

- “50 Most Desirable MBA Employers” www.fortune.com/fortune/mba
- CARRINGTON, William J./DETRAGIACHE Enrica, “How Extensive Is the Brain Drain”, *Finance and Development*, June 1999, Vol:36, Number 2. IMF.
- CERVANTES, Mario/ GUELLEC Guellec, “The brain drain: Old myth, new realities”, *OECD Observer*, May 07 2002. <www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/673/The_brain_drain_old_myths_new_realities.html> (15.11.2002)111
- ERKAL, Mustafa, *Sosyoloji (Toplum Bilimi)*, Der Yayınları, 11. Basım, İstanbul 2000.
- FORTUNE, “The 2002 Global 500”, www.fortune.com/fortune/global500/snophot/0,151,98,23,00.html
- FORTUNE, <www.fortune.com/fortune/mostadmired> (25.11.2003)
- IMF. *IFS*, March 2002.
- İŞİĞİÇOK, Özlem, “Kriz İşsizliği ve Beyin Göçü”, <http://www.isguc.org/calhay_beyingocu.php> (15.11.2002)
- JOHNSON Jean M/ REGETS Mark C. (1998), “International Mobility of Scientists and Engineers to the United States: Brain Drain or Brain Circulation?”, *National Science Foundation, Issue Brief 98-316*, June 22 1998. <www.nsf.gov/sbe/srs/issuebrf/sib98316.htm> (15.05.2004).
- KAO Charles H.C./LEE Won, (1970), “An Empirical Analysis of China’s Brain Drain into the United States”, *Economic Development and Cultural Change*, vol:21, no:3, April 1970, pp.500-513.
- KAYA, Muammer, “Beyin Göçü”, *TEKAM*, <http://ogu_tekam.sitemynet.com/yazilar2/TEKAM_24.html> (15.11.2002)
- KWOK Viem/LELAND Hayne, (1982), “An Economic Model of the Brain Drain”, *The American Economic Review*, vol:72, no:1, March 1982, pp.91-100.

- LOWELL Lindsay B., (2001), "Some Developmental Effects of the International Migration of Highly Skilled Persons", *International Migration Branch*, International Labour Office, GENEVA.
- MAHROUM, Sami. "Europe and the Challenge of the Brain Drain", *Institute for Prospective Technological Studies*, Sevilla, Spain. <www.jrc.es/pages/iptsreport/vol29/english/SATIE296.htm> (10.02.2003)
- McDONALD, Peter/KIPPEN Rebecca, (2001), "Labor Supply Prospects in 16 Developed Countries, 2000-2050", *Population and Development Review*, vol:27, no:1, March 2001, pp.1-32.
- MEYER, Jean-Baptiste/BROWN Mercy, (1999), "A New Approach to Brain Drain", *Management of Social Transformations-MOST*, Discussion Paper No.41. World Conference on Science, UNESCO-ICSU, Budapest, Hungary. 26 June-1 July 1999. <www.unesco.org/bost/meyer.htm#note1> (25.02.2003)
- MIYAGIWA, Kaz (1991), "Scale Economies in Education and The Brain Problem" *International Economic Review*, vol:32, no:3, pp.743-759.
- OECD, *Main Economic Indicators*, March 2003.
- OECD, *Trends in International Migration*, Continuous Reporting System on Migration Annual Report 2002, Edition OECD.
- PORTES Alejandra, (1976), "Determinations of the Brain Drain", *International Migration Review*, vol:10, no:4, Winter 1976, pp.489-508.
- ROSOVSKY, Henry, *Üniversite Bir Dekan Anlatıyor*, Çev: Süreyya Ersoy, TÜBİTAK Popüler Bilim Kitapları, 9. Basım, Ankara 1996.
- SAXENIAN, AnnaLee, (2000a), "The Bangalore Boom: From Brain Drain to Brain Circulation?", edit. Kenneth Kenniston and Deepak Kumar, *Bringing the Digital Divide: Lessons for India, Bangalore: National Institute of Advanced Study*, 2000. <<http://www-dcrp.ced.berkeley.edu/Faculty/Anno/Writigs/Brain%20Drain.htm>> (06.03.2003)
- SAXENIAN, AnnaLee, (2000b), "Brain Drain or Brain Circulation? The Silicon Valley-Asia Connection", *Harvard University Asia Center, Modern Asia Series*, South Asia Seminar, Fall 2000.

- <www.fas.harvard.edu/~asiactr/mas/summaries/MAS_092900.html>
(04.03.2003)
- SAXENIAN, AnnaLee, "Brain Circulation, How High-Skill Immigration Makes Everyone Better Off", *The Brookings Review*, Winter 2002, Vol.20, No.1, ss.28-31. <www.brook.edu/press/REVIEW/winter2002/saxenian.htm>, (04.03.2003)
- SHILSHANIC. "Study of Concepts and Causes of Brain Drain-Aun Report", *Inter-Disciplinary Studies*, 156. Seminars, <<http://shilshanic.nic.in/cd50years/z/8T/H3/8TH30101.htm>> (10.12.2002)
- TESEV. "Müzik Beyin Fırtınası", 4 Şubat 2002. <www.tesev.org.tr/subat02/t5.html>, (10.03.2003)
- TÜBİTAK. *Bilim ve Teknoloji Göstergeleri*, Ülkeler itibariyle Son Durum, GSYİH İçerisinde Ar-Ge Harcamalarının Payı, Mayıs 2002, <www.tubitak.gov.tr/btpd/gosterge/2002/4.pdf> (06.03.2003)
- VAKNIN, Sam, (2000), *The Labour Divide III. Entrepreneurship and Workaholism*, <<http://samvak.tripod.com/pp119html.>> (05.01.2003)
- www.fortune.com/fortune/mostadmired
- YATSKO, Pemala, "Brain Drain", *Forbes*, 16.09.2002. ABD. <www.forbes.com/global/2002/0916/058.html>. (03.03.2003)
- YÖK. *Türk Yükseköğretiminin Bugünkü Durumu*, Mart 2003. <www.yok.gov.tr/egitim/raporlar/mart2003/baslik.pdf>, (20.04.2003)

**ROMER MODELİ KAPSAMINDA
BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ VE EKONOMİK BÜYÜME
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ
İNDEKSİ* VASITASIYLA İNCELENMESİ:
OECD ÜLKELERİNDE KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ**

Arş.Grv.Dr.Fatih ÇELEBİOĞLU**

ÖZET

Romer Modeli, içsel nitelikteki teknolojik gelişmelerin ekonomik büyümenin temelini oluşturduğunu öngörmektedir. Modelde teknolojik gelişmeler, teknolojik düzey indeksi ile temsil edilmektedir. Bu çalışmada 28 OECD ülkesi için “bilişim teknolojileri indeksi” oluşturulmaktadır. Romer Modelinin öngörülleri kapsamında bilişim teknolojilerindeki gelişmeler ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki, bu indeks vasıtasıyla incelenmektedir.

ABSTRACT

Romer model anticipates that improvements of technologies which have endogenous quality originate the basis of economic growth. In the model technological improvements are represented by technological level index. In this paper ICT indexes are constructed for 28 OECD countries. In the scope of foresights of Romer model, the relationship between improvements of ICT and economic growth is analyzed by means of ICT index.

I. GİRİŞ

Robert Solow¹ tarafından geliştirilen Neo-Klasik Büyüme Modeli'ne alternatif olarak ele alınan ve Paul Romer² tarafından

* Bilişim Teknolojileri İndeksi'nin oluşturulmasındaki katkılarından dolayı Dumlupınar Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Cüneyt KOYUNCU'ya teşekkür ederim.

** Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü.

¹ Robert M. SOLOW, “A Contribution to the Theory of Economic Growth”, *Quarterly Journal of Economics*, No:70, February – 1956; Robert M. SOLOW,

yazılan makale ile başlayan İçsel Büyüme Modelleri, ekonomik büyüme konusunda önemli açılımları beraberinde getirmiştir. İçsel büyüme modelleri, teknolojik gelişmeyi içsel bir değişken olarak ele almaktadır. Teknolojik gelişmeler, ekonomik büyüme üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Günümüzde gelişen teknolojiler içinde özellikle bilişim teknolojileri öne çıkmaktadır. Bilişim teknolojileri, küreselleşmenin gerçekleşmesinde ve ekonomik yaşamın geleneksel yapısından bilgi ekonomisine dönüşmesinde doğrudan etkili olmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde yapılan çalışmalarda³ bilişim teknolojileri ile ekonomik büyüme arasındaki pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Bu çalışmada, bilişim teknolojileri ve ekonomik büyüme ilişkisi, İçsel Büyüme Modellerinin temeli kabul edilen Romer Modeli'nde "teknolojik düzey indeksi" yerine "bilişim teknolojileri indeksi" ikâme edilerek tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın temel hipotezi, bilişim teknolojileri indeksi ile ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişki olduğudur.

"Technical Change and the Aggregate Production Function". *Review of Economics and Statistics*, No: 39-3, August-1957.

² Paul ROMER. "Increasing Returns and Long-Run Growth". *Journal of Political Economy*, Vol.94, October, 1986, pp.1002-1037.

³ Bu çalışmalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Alessandra COLECCHIA and Paul SCHREYER, "The Contribution of Information and Communication Technologies to Economic Growth in Nine OECD Countries", *OECD Economic Studies No: 34*, 2002/1; Jukka JALAVA and Matti POHJOLA, "Economic Growth in the New Economy: Evidence from Advanced Economies", *Information Economics and Policy 14*, 2002; Dale W. JORGENSON and Kevin J. STIROH, "Raising the Speed Limit: US Economic Growth in the Information Age", *OECD Economics Department Working Papers No: 261*, 2000; Stephen D. OLINER and Daniel E. SICHEL, "The Resurgence of Growth in the Late 1990s: Is Information Technology the Story", *Journal of Economic Perspectives*, Volume 14, Number 4, Fall 2000; Matti POHJOLA, "The New Economy: Facts, Impacts and Policies", *Information Economics and Policy 14*, 2002; Paul SCHREYER, "The Contribution of Information and Communication Technology to Output Growth: A Study of the G7 Countries", *OECD STI Working Paper 2000/2*, 2000; Kevin J. STIROH, "Measuring Information Technology and Productivity in the New Economy", *World Economics*, Volume: 3, No:1, January-February 2002.

II. ROMER MODELİ VE EKONOMİK BÜYÜME

İçsel Büyüme Modelleri'nde teknolojik gelişme, ekonomik modelin içsel bir parçası olarak açıklanmaktadır. Yapılan yatırımların bir yan ürün olarak teknolojik bilgiyi arttırdığı ve artan bilginin "taşma (spillover)" sonucu sektöre yayıldığı kabul edilmektedir. Dolayısıyla yatırımların getirilerinin eski modellerin öngördüğünden daha yüksek olduğu varsayılmaktadır.⁴

İçsel Büyüme Modeli'nin farklı türleri geliştirilmiştir. Ekonomik büyümede dışsallıkların rolüne atıfta bulunan Romer modeli, Arrow'un "yaparak öğrenme"⁵ fikrine dayanmaktadır. Rebelo⁶ ve Lucas⁷, ekonomik büyümede beşeri sermayenin önemini vurgulamaktadır. Romer⁸, Aghion ve Howitt⁹, Grossman ve Helpman¹⁰, büyümenin en önemli kaynağı olarak gördükleri yaratıcı fikir stokunun (bilgi sermayesinin) oluşturduğu ekonomik büyümenin Ar-Ge modelini ve Barro¹¹, sürekli ekonomik büyümenin, kamu altyapı yatırımlarının artmasına bağlı olduğu kamu politikaları modelini geliştirmiştir.

İçsel teknolojik gelişme süreci, beşeri sermayeyi ön plana çıkarmaktadır. Romer'in vurguladığı gibi beşeri sermaye, Ar-Ge'ye dayalı teknolojik gelişmenin en önemli unsurudur.¹² Beşeri sermaye

⁴ YÜLEK Murat A.. "İçsel Büyüme Teorileri, Gelişmekte Olan Ülkeler ve Kamu Politikaları Üzerine", *Hazine Dergisi*, S. 6, Nisan 1997, s.7.

⁵ Kenneth J ARROW.. "The Economic Implications of Learning by Doing", *Review of Economic Studies*, Vol:29, 1962.

⁶ Sergio REBELO, "Long-Run Policy Analysis and Long-Run Growth", *Journal of Political Economy*, Vol.96, 1991.

⁷ Robert E. LUCAS, "On the Mechanics of Economic Development", *Journal of Monetary Economics*, Vol: 22, 1988.

⁸ Paul ROMER, "Endogenous Technological Change", *Journal of Political Economy*, Vol:98, 1990.

⁹ Philippe AGHION - Peter HOWITT, "A Model of Growth Through Creative Destruction", *Econometrica*, Vol:60/2, 1992.

¹⁰ Gene M. GROSSMANN, Elhanan HELPMAN, *Innovation and Growth in the Global Economy*, MIT Press, Cambridge, 1991.

¹¹ Robert J. BARRO, "Government Spending in a Simple Model of Endogenous Growth", *Journal of Political Economy*, Vol:98, 1990.

¹² ROMER Paul, "Endogenous Technological Change", *National Bureau of Economic Research (NBER)*, Working Paper No: 3210, December 1989.

stoku, ekonomik büyüme oranının belirleyicisidir. Ayrıca dünya piyasalarındaki ekonomik entegrasyon, ekonomik büyüme oranını arttıran bir etki yapacaktır. Sınırsız sayıda teknolojik yenilik ve değişim yapabilme imkanının olması, Neo-Klasik modelin aksine, büyümenin sınırlarını ortadan kaldırmaktadır.

Paul Romer tarafından 1986, 1989 ve 1990 yıllarında yayınlanan makalelere göre modelin üç temel dayanak noktası vardır. Bunlar aşağıdaki gibidir:

-Teknolojik değişim, ekonomik büyümenin merkezinde yer alır. Bunun bir sonucu olarak model, Neo-Klasik (Solow) Büyüme Modeli ile benzeşmektedir. Teknolojik değişim, bir yandan sermaye birikimini teşvik ederken diğer taraftan çalışılan saat başına çıktıda artışın sağlanması için sermaye birikimi ve teknolojik değişim arttırılmasına yönelik temel motivasyonu sağlar.

-İkinci olarak, teknolojik gelişme, piyasa teşviklerine olumlu karşılık veren insanlar tarafından gerçekleştirilen faaliyetler nedeniyle büyük ölçüde hızlanır. Böylece model, dışsal teknolojik değişimden çok içsel bir nitelik kazanır. Ancak bu durum, teknolojik değişime katkı yapan herkesin, piyasa teşvikleri ile hareket ettiğini göstermemektedir.

-Yeni ürünler geliştirmenin bilgisi, diğer ekonomik malların üretiminden doğal olarak farklıdır. Yeni ürün geliştirme bilgilerinin tekrar tekrar kullanımı, ek bir maliyet gerektirmemektedir. Daha yeni bilgilerin kazanılması, sadece toplam sabit maliyetleri arttırır. Bu özellik, teknolojinin karakteristiğini tanımlamak için kullanılır.

Romer Modeline göre ekonomik büyümenin temelinde, karlarını maksimize etmeye çalışan firmaların Ar-Ge faaliyetleri alanındaki yatırım kararlarının ortaya çıkardığı teknolojik gelişme bulunur. Bu modele göre teknoloji, rekabete konu olmayan ve kısmen dışarıya yansiyabilir niteliğe sahiptir. Bu nedenle tam rekabet piyasası yerine aksak rekabet piyasası kabul edilmektedir.¹³

¹³ Charles I. JONES, *İktisadi Büyümeye Giriş*, (Çev. Sanlı Ateş – İsmail Tuncer), Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2001, s.92; Sanlı ATEŞ, "Yeni İçsel Büyüme Teorileri ve Türkiye Ekonomisinin Büyüme Dinamiklerinin Analizi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 1998, s.25.

Gelişmişlik düzeyleri birbirine yakın iki ülke arasındaki ekonomik entegrasyon, ülkelerarası mal ve bilgi akışı yoluyla kaynakların ülke içinde ve ülkelerarasında yeniden etkin dağılımını sağlamaktadır. Bu durum, her iki ülkede de “ölçeğe göre artan getiriye” yol açmaktadır. Ölçeğe göre artan getiri, Neo-Klasik Modelin öngörülerini temelden sarsmaktadır. Ayrıca her iki ülkedeki araştırmacılardan birinin yaptığı Ar-Ge faaliyetini diğeri yapmamakta, bu yolla sağlanan tasarrufla daha çok Ar-Ge çalışması ve daha çok yenilik yapma imkanı doğmaktadır. İki ülkenin toplam kaynak stoku değişmediği halde, her iki ülke birbirlerinin bilgi stoku ve uzmanlığından yararlanmakta, “uzmanlaşma” ve “pozitif ölçek ekonomileri” doğmaktadır.¹⁴ Buna göre Neo-Klasik Modelin öngördüğü yakınsama, farklı gelir gruplarına mensup ülkeler arasında değil, aynı gelir grubuna mensup ülkeler arasında gerçekleşmektedir.

Eksik rekabete konu olan Ar-Ge sektörü, nihai mamul imalatında kullanılan makine ve cihazların üretim sürecine girdi olarak dahil olan yeni yaratıcı fikir ve tasarımları sağlamaktadır. Yeni yaratıcı fikir ve tasarımlar, hem yeni makine ve cihazların üretimini kolaylaştırmakta, hem de Ar-Ge sektöründeki beşeri sermayenin etkinlik ve verimliliğini artırmaktadır.¹⁵ Bu noktada mülkiyet haklarının korunması çok büyük önem arz etmektedir. Çünkü yeni yaratıcı fikir ya da yeni tasarımı üreten firmanın, bu konudaki hakları kanunlarla koruma altına alınmazsa, diğer firmalar bu bilgi ve tasarımlara hiçbir maliyete katlanmadan sahip olabileceklerdir. Patent sisteminin gelişmesi, ekonomik büyümenin teşvikini¹⁶ sağlayan önemli bir güdüdür.

Romer Modelinde firmaların tekeli rekabet ortamında çalıştıkları kabul edilmektedir. AR-GE faaliyetleri sonucunda yeni bir bilgi ve ürün geliştiren firma, bu bilginin sabit maliyetinin üzerine belirli oranda bir kar ekleyerek fiyatı oluşturmakta ve maliyetlerini

¹⁴ Osman DEMİR. “Durgun Durum Büyümeden İçsel Büyümeye”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, 2002, s.8.

¹⁵ ROMER, a.g.m., 1990, s.79.

¹⁶ Entelektüel Mülkiyet Hakları ve ekonomik büyüme ilişkisi için bkz. Yum K. KWAN and Edwin L. LAI, “Intellectual Property Rights Protection and Endogenous Economic Growth”. *Journal of Economic Dynamics & Control*, No:27, 2003.

karşılıkmaktadır. Romer Modeli haricindeki pek çok büyüme modeli, firmaların bu fiyat düzeyini kendilerinin belirlemediğini, piyasada oluşan fiyat düzeyini veri olarak aldıklarını varsayarak oluşturulmaktadır. Ancak Romer Modelinin yukarıda da ifade edilen dayanak noktaları dikkate alındığında firmaların, veri olarak aldıkları fiyat düzeyi ile dengeye ulaşamamaktadır. Bu durum, aksak rekabetin bir gerekliliğidir. Mal farklılaştırması ve serbest ticaret, gelir ya da servet etkisinin yanında aynı zamanda büyüme etkisi de oluşturmaktadır. Piyasa genişledikçe AR-GE faaliyetlerinin yaygınlaştığı ve büyüme hızının arttığı görülmektedir. Piyasa genişliğinde nüfus ölçü olmaktan çıkmakta ve büyümenin temel kaynağı olan beşeri sermaye stoklarına bakılmaktadır. Beşeri sermaye stokunun büyük olduğu piyasalarda çalışan firmalar ya da ülkeler, daha hızlı büyüme gösterirler. Büyüme nüfusun büyüklüğünün değil, beşeri sermaye stokunun bir fonksiyonudur.¹⁷

Yukarıda da kısaca değinildiği gibi Romer modelinden elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:¹⁸

- Büyüme oranını belirleyen temel unsur, beşeri sermaye stokunun büyüklüğüdür.

- Ekonomik büyüme için önemli olan büyük ya da yoğun nüfusa sahip olmak değil, dünya ile entegre olmaktır.

- Ekonomik büyüme oranı, dünya piyasaları ile entegrasyonun derecesi arasında önemli bir bağlantı vardır. Ülkeler, dünyanın diğer ülkeleri ile ticarete başladıktan sonra teknolojik düzeyini geliştirmektedir.

Romer Modelinde dört temel girdi vardır. Bunlar; fiziki sermaye, emek, beşeri sermaye ve yaratıcı fikir (yeni tasarım) stoku dur.¹⁹ Modelin yalın hali ele alındığında üretim fonksiyonu aşağıdaki gibidir:

$$Y = K^{\alpha} (AL_Y)^{1-\alpha} \quad (1)$$

Bu üretim fonksiyonunda; A, yaratıcı fikir stokunu (yeni tasarımı), K sermaye stokunu, L_Y emeği ve Y çıktıyı göstermektedir. Burada α , 0 ile 1 arasında bir parametredir. Verili teknoloji (A) için

¹⁷ Ateş, a.g.e., s.26

¹⁸ Romer, a.g.m., 1989, s.31

¹⁹ JONES, a.g.e, s.95.

denklem, K ve L_Y değişkenlerine göre sabit getiri özellikleri taşımaktadır. Ancak A , yaratıcı fikir olarak kabul edip üretime dahil edildiğinde, ölçeğe göre artan getiri oluşturur. Üretim fonksiyonunda, emek, sermaye ve yaratıcı fikir stoku ikiye katlandığında, üretim iki kattan daha fazla artacaktır. Üretim fonksiyonunda yer alan (AL_Y) ifadesi, işgücü artışlı Harrod-Nötr durumu ifade etmektedir.

III. BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ İNDEKSİNİN İKAMESİ

Romer Modelinde teknoloji değişkeni (A), yaratıcı fikir stoku veya tasarım sayısı ile tanımlanmasına rağmen, üretim fonksiyonunda yer alan haliyle bir teknolojik düzey indeksidir. Üretilen her bir yeni yaratıcı fikrin ya da tasarımın bu indeksi geliştirdiği kabul edilmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde Romer Modelinde kullanılan ve genel bir değerlendirmeyi ifade eden teknoloji indeksi yerine, bilişim teknolojilerine ait değişkenlerinden oluşturulmuş “Bilişim Teknolojileri İndeksi”nin adapte edilmesi amaçlanmaktadır. Oluşturulacak indeks sayesinde ülkeler arasında bilişim ve ekonomik büyüme ilişkisinin karşılaştırmalı analizinin yapılması amaçlanmaktadır.

Bilişim Teknolojileri İndeksi'nin oluşturulması için MIMIC (Multiple Indicator, Multiple Cause) Modeli kullanılmıştır. MIMIC Modeli'ne göre Bilişim Teknolojileri İndeksi oluşturulurken LISREL (Linear Interdependent Structural Relationship) programından yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan veri seti Dünya Bankası'nın WDI (World Development Indicators) Online Database'den alınmıştır.

A) DEĞİŞKENLERİN SEÇİMİ VE TANIMLANMASI

Bilişim Teknolojileri İndeksi'nde kullanılacak değişkenlerin seçimi oldukça önemli bir aşamayı oluşturmaktadır. Çünkü her bir değişkenin anlamlılık düzeyleri ve anlamlı sonuçlar veren değişkenlerin pozitif ya da negatif işaretlerinin, diğer bir ifade ile indeks üzerindeki etkilerinin yönünün, beklentiler ile uyumlu olması gerekmektedir.

Bilişim Teknolojileri İndeksi'nin oluşturulabilmesi için kullanılacak pek çok değişken vardır. Ancak bu değişkenlere ait

dataların çalışmaya konu olan ülkeler ve yıllarda mevcut olması her zaman mümkün olmamaktadır. Bu nedenle, bazen ülke sayını değiştirmek ve zaman aralığını kısaltmak gerekirken bazen de değişken sayısını kısıtlamak gerekmektedir. Bu bölümde hazırlanan Bilişim Teknolojileri İndeksi, 28 OECD üyesi ülkeyi kapsamaktadır. Bu 28 ülkenin seçilmesinin temel sebebi, gelişmiş ülkeleri (G-7) ve gelişmekte olan birçok ülkeyi içine almış olmasıdır. Verilerin elde edilmesinde yaşanan sıkıntılar nedeniyle 1993-1999 yıllarını içine alan bir zaman serisi kullanılmaktadır. 28 ülke için 7 yıllık seride değişken sayısı, $n=28 \times 7=196$ 'dır.

Bu kısıtlar çerçevesinde Bilişim Teknolojileri İndeksi oluşturulurken kullanılan değişkenler;

- 1000 kişi başına internet kullanıcısı sayısı,
- 1000 kişi başına mobil telefon kullanıcısı sayısı,
- 1000 kişi başına telefon hattı sayısı,
- 1000 kişi başına sabit hat ve mobil telefon aboneleri sayısı,
- Bilimsel ve teknik dergilerde yayınlanan makale sayısı,
- 1000 kişi başına televizyon sayısı,
- Bilgisayar, iletişim ve diğer ilgili hizmetlerin toplam ticari servis ithalatı içindeki yüzde payı,
- Eğitim sektöründe kullanılan kurulu PC sayısı,
- Bilgisayar, iletişim ve diğer ilgili hizmetlerin toplam ticari servis ihracatı içindeki yüzde payı,
- Toplam işsiz sayısının toplam işgücü içindeki yüzde payı şeklindedir.

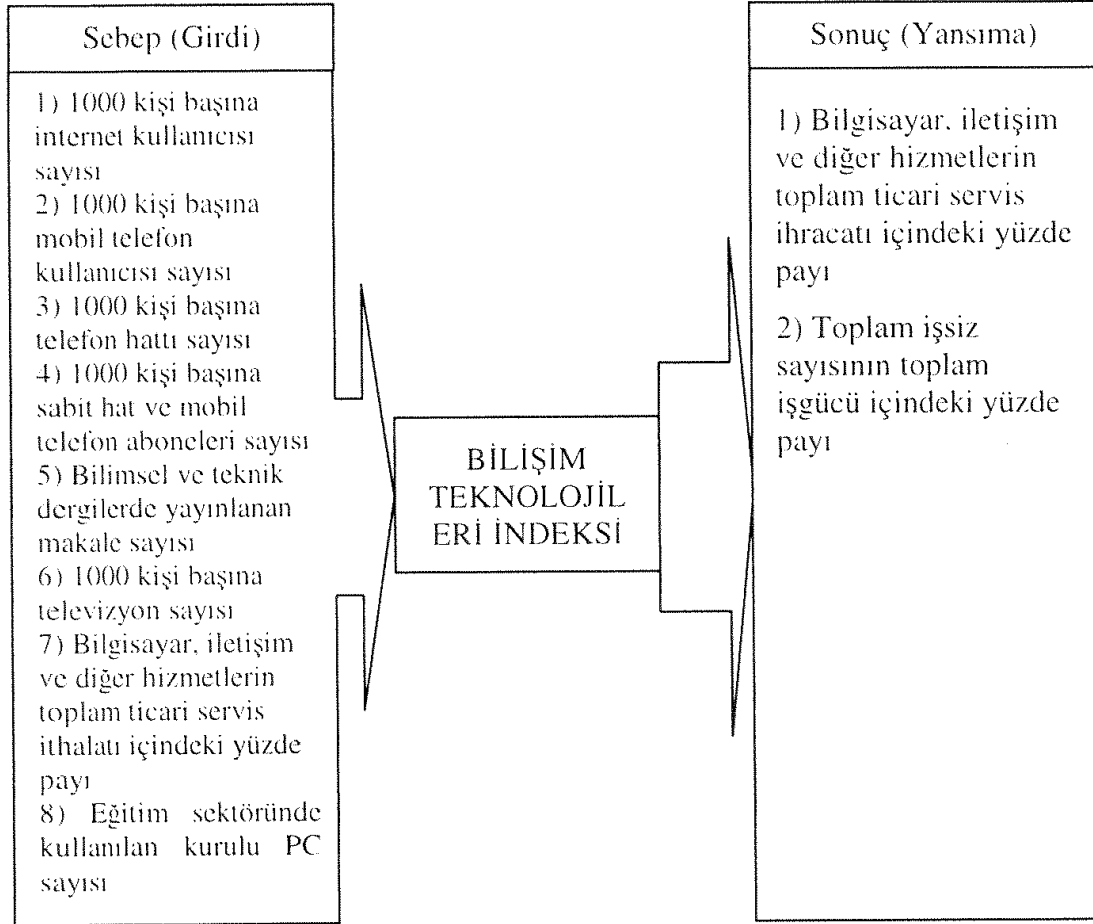
İndeksin oluşturulmasında kullanılacak bu değişkenlerin sebep veya sonuç değişkenler şeklinde sınıflandırılması gerekmektedir.

B) SEBEP (GİRDİ) VEYA YANSIMA (SONUÇ) DEĞİŞKENLERİN AYRIMI

Bilişim Teknolojileri İndeksi'nin oluşturulması için bu değişkenlerin hangilerinin sebep (girdi) ve hangilerinin sonuç (yansımaya) olduklarının belirlenmesi önemlidir. Bu ilişkiler temelde çalışmanın tutarlığının kontrol edilmesini sağlamaktadır.

Sebep (girdi) değişkenler, bilişim teknolojilerinin üretilmesini ve geliştirilmesini sağlayan faktörleri açıklamaktadır. Sonuç değişkenler ise bilişim teknolojilerinin üretilmesi ve geliştirilmesinin

bir sonucu olarak ortaya çıkan değişimleri açıklamakta kullanılmaktadır. Buna göre çalışmada kullanılan değişkenlerin sınıflandırılması Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. İndekste Kullanılan Değişkenlerin Sınıflandırılması

C) DEĞİŞKENLERİN DOĞRUDAN VE DOLAYLI ETKİLERİ

Kullanılan bu değişkenlerin bilişim teknolojilerinin geliştirilmesi üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak sağladığı etkiler şöyle açıklanabilir:

Sebep (Girdi) Değişkenler:

1000 Kişi Başına İnternet Kullanıcısı Sayısı: İnternet kullanıcı sayısının büyüklüğü, hem bilgi alışverişinin ve iletişimin yaygınlaşmasını hem de bilgisayar, internet ve bunlara bağlı diğer ekipmanların üretim, kullanım kapasitesini göstermesi açısından ele alınmaktadır. İnternet kullanıcı sayısının artmasının indeks üzerinde pozitif etki yapacağı öngörülmektedir.

1000 Kişi Başına Mobil Telefon Kullanıcısı Sayısı: Bu değişken Bilişim kavramının iletişim boyutunun gelişmişlik düzeyini göstermesi bakımından önemlidir. Mobil telefon kullanımının artması ile iletişimin yaygınlaştığı ve buna bağlı olarak da indeks üzerinde pozitif etki oluşacağı öngörülmektedir.

1000 Kişi Başına Telefon Hattı Sayısı: Bu değişkenin, iletişimin gelişmişlik düzeyini açıklamakta kullanılan temel bir değişkendir. Telefon hattı sayısının artmasının indeks üzerinde pozitif etkiler yapacağı öngörülmektedir.

1000 Kişi Başına Sabit ve Mobil Telefon Aboneleri Sayısı: Bu değişkendeki pozitif bir gelişmenin yukarıda ifade edilen iki değişken gibi indeks üzerinde olumlu etki göstereceği öngörülmektedir.

Bilimsel ve Teknik Dergilerde Yayınlanan Makale Sayısı: Ülkelerde yapılan bilimsel çalışmalar, bilişim teknolojilerinin gelişmesi için altyapının sağlanmasında etkindir. Bilimsel ve teknik makale sayısındaki artışın, indeksi pozitif yönde etkileyeceği öngörülmektedir.

1000 Kişi Başına Televizyon Sayısı: Televizyon, görsel ve işitsel olarak bilginin hızlı yayılmasını sağlaması açısından önemlidir. Aynı anda milyonlarca insana bir bilgi veya haberin ulaşmasını sağladığı için televizyon sayısındaki artışın, indeks üzerindeki etkisinin pozitif olduğu düşünülmektedir.

Bilgisayar, İletişim ve Diğer Hizmetlerin Toplam Ticari Servis İthalatı İçindeki Yüzde Payı: Bu değişken, ülkedeki bilişim sektörünün gelişmesi ile doğrudan ilişkilidir. Çünkü bilişim teknolojisi üreticisi ülkeler için bu sektörün tüm bileşenlerinin ülke içinde üretilmesi, uluslararası ticaretin ortaya çıkardığı koşullar nedeniyle hemen hemen imkansızdır. Kullanıcı ülkeler için ise bilişim teknolojisi ithalatının artması, bu teknolojilerin kullanımından kaynaklanan verimlilik artışları nedeniyle ekonomiye pozitif katkılar yapmaktadır. Dolayısıyla bu değişkendeki pozitif gelişmelerin, indeks üzerinde doğrudan pozitif katkılar yapacağı öngörülmektedir.

Eğitim Sektöründe Kullanılan Kurulu PC (kişisel bilgisayar) Sayısı: Bu değişken, bilişim teknolojilerinde doğrudan etkin olan eğitimin nitelik olarak daha da geliştirilmesini sağlayan PC sayısının, bilişim sektörünün gelişmesini ve dolayısıyla bilişim teknolojileri indeksini pozitif olarak etkilediği öngörülmektedir.

Sonuç (Yansım) Değişkenler:

Bilgisayar, İletişim ve Diğer Hizmetlerin Toplam Ticari Servis İhracatı İçindeki Yüzde Payı: Bilişim teknolojileri sektöründeki gelişmelerin bir sonucu olarak bilgisayar, iletişim ve bağlı hizmetlerdeki ihracatın artması beklenmektedir. İndeksteki pozitif gelişmeler, bu alandaki ihracatın artacağını göstermektedir.

Toplam İşsiz Sayısının Toplam İşgücü İçindeki Yüzde Payı: Teknolojik gelişmeler, yeni iş ve meslek türleri oluşturup birçok insanın istihdam edilmesini sağlarken, bu gelişmelere adapte olamamış ve vasıflarını geliştirememiş insanların da işsiz kalmasına sebep olduğu bilinmektedir. Teknolojik gelişmeler, daha az insan gücü ile daha fazla mal ve hizmet üretimini mümkün kıldığından, yeni iş bulanların sayısı, işsiz kalanların sayısından daha az olacaktır. Bu nedenle teknolojik gelişme, en azından kısa vadede işsizlik oranını arttırıcı etki yapmaktadır. Dolayısıyla indeks geliştikçe, işsizliğin bundan negatif etkilendiği öngörülmektedir.

Ekonomik büyüme rakamlarının teknolojik gelişmeden pozitif yönde etkilendiğini açıklayan bir çok bilimsel çalışma yapılmıştır. Romer Modeli bunların başında gelmektedir. Bilişim Teknolojileri İndeksi'nde yaşanan gelişmelerin de ekonomik büyümeyi doğrudan doğruya ve pozitif yönde etkileyeceği öngörülmektedir. GSYİH'nın

büyüme hızı ve kişi başına GSYİH'nın büyüme hızı rakamları, bir kontrol değişkeni olarak modele dahil edilmeden kullanılmıştır.

D) BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ İNDEKSİNİN OLUŞTURULMA SÜRECİ

Bilişim Teknolojileri İndeksi'nin oluşturulmasında kullanılan sebep (girdi) değişkenlerin indeks üzerindeki katkı paylarını gösteren denklem aşağıdaki gibidir:

$$ICTindex = \beta_1 IU + \beta_2 MP + \beta_3 TP + \beta_4 FM + \beta_5 AR + \beta_6 TV + \beta_7 IM + \beta_8 PC + u \quad (2)$$

Denklemdaki:

ICTindex: Bilişim Teknolojileri İndeksi'ni,

IU : 1000 kişi başına internet kullanıcısı sayısını,

MP : 1000 kişi başına mobil telefon kullanıcısı sayısını,

TP : 1000 kişi başına telefon hattı sayısını,

FM : 1000 kişi başına sabit hat ve mobil telefon aboneleri sayısını,

AR: Bilimsel ve teknik dergilerde yayınlanan makale sayısını,

TV: 1000 kişi başına televizyon sayısını,

IM : Bilgisayar, iletişim ve diğer hizmetlerin toplam ticari servis ithalatı içindeki yüzde payını,

PC : Eğitim sektöründe kullanılan kurulu PC sayısını,

u : hata terimini, ifade etmektedir

Her bir beta değeri, önünde bulunduğu değişkenin indekse katkısını göstermektedir.

Denklemden yazılı olmayan sonuç değişkenler olan;

IX: Bilgisayar, iletişim ve diğer hizmetlerin toplam ticari servis ihracatı içindeki yüzde payını,

UN: Toplam işsiz sayısının toplam işgücü içindeki yüzde payını göstermektedir.

Bu sonuç değişkenlerden IX, bire (1) sabitlenir, diğer bir ifade ile normalize edilir. UN ise serbest bırakılmaktadır. Denklemden değişkenlerin beklenen değerlerini alırsak, hata teriminin beklenen değeri sifıra eşit olduğundan ($E(u)=0$):

$$E(ICTindex) = \beta_1 IU + \beta_2 MP + \beta_3 TP + \beta_4 FM + \beta_5 AR + \beta_6 TV + \beta_7 IM + \beta_8 PC \quad (3)$$

denklemini elde edilir.

Veri setine ilişkin değerler yerine konulduğunda elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

	IU	MP	TP	FM	AR	TV	IM	PC	IX	UN
Parametre Tahmini	-0.10	-0,09	0.15	0.04	0,24	0.11	0,64	-0.17	1,00	0.78
Standart Sapma	(0.07)	(0,49)	(0.51)	(0,87)	(0,11)	(0,07)	(0,06)	(0,10)		(0,14)
t istatistiği	-1.32	-0,18	0.29	0.05	2,26	1.74	10,93	-1.73		5.42

Sonuç (yansıma) değişkenlerden olan ve serbest bırakılan UN değişkeni, ($t=5,42>2$) olduğundan anlamlı sonuç vermektedir. Bu durum Bilişim Teknolojileri İndeksi'nin gelişmesine paralel olarak, işsizliğin arttığı iddiasını doğrular niteliktedir. Bu durum aynı zamanda denklemin sağlıklı bir şekilde çalıştığının göstergesidir.

Yukarıdaki sebep (girdi) değişkenlere ait verilerden sadece bilimsel ve teknik dergi makaleleri (AR) ile bilgisayar, iletişim ve diğer hizmetlerin toplam ticari servis ithalatı içindeki yüzde payı (IM), anlamlı (t istatistiğinin 2'den büyük olduğu durum) çıkmaktadır. Bilimsel ve teknik dergi makalelerinin indekse katkısı 0,24 olurken, bilgisayar, iletişim ve diğer hizmetlerin toplam ticari servis ithalatı içindeki yüzde payının indekse katkısı 0,64 olmuştur. Bu kapsamda denge (3)'deki denklem, aşağıdaki gibi yeniden düzenlenmektedir:

$$ICTindex = \beta_5 AR + \beta_7 IM \quad (4)$$
 ve parametre tahminleri yerine konulduğunda,

$$ICTindex = 0,24AR + 0,64IM \quad (5) \text{ şeklini alır.}$$

Bu denklem, her bir AR ve IM değeri için yerine konulduğunda, 1993-1999 yıllarında 28 ülke için ayrı ayrı Bilişim Teknolojileri İndeksi elde edilmiş olmaktadır. 28 ülke için elde edilen indeks bulguları, indekse göre ülkelerin sıralanması Tablo 1-7'de görülmektedir.

E) ELDE EDİLEN BULGULAR

Yıllara göre düzenlenmiş ve ülkelerin aldıkları değerlere göre büyükten küçüğe sıralanmış halini gösteren tablolar aşağıda verilmektedir:

Tablo 1. 1993 Yılında Ülkelerin
Büyükten Küçüğe Sıralı
İndeks Değerleri

Ülke	Yıl	İndeks Değeri	Sıra
ABD	1993	42738,15	1
Japonya	1993	9458,99	2
İngiltere	1993	9088,43	3
Almanya	1993	7562,08	4
Fransa	1993	5713,18	5
Kanada	1993	5207,59	6
İtalya	1993	3301,67	7
Avustralya	1993	2599,25	8
Hollanda	1993	2480,22	9
İspanya	1993	2101,40	10
İsveç	1993	1882,58	11
İsviçre	1993	1498,22	12
Belçika	1993	991,56	13
Danimarka	1993	905,95	14
Polonya	1993	871,06	15
Finlandiya	1993	806,04	16
Avusturya	1993	702,13	17
Norveç	1993	588,50	18
Yeni Zelanda	1993	517,02	19
Kore	1993	481,13	20
Macaristan	1993	414,06	21
Meksika	1993	319,52	22
Türkiye	1993	277,63	23
İrlanda	1993	255,12	24
Portekiz	1993	193,80	25
Slovak Cumhuriyeti	1993	44,56	26
İslanda	1993	41,53	27
Çek Cumhuriyeti	1993	33,26	28

Tablo 2. 1994 Yılında Ülkelerin
Büyükten Küçüğe Sıralı
İndeks Değerleri

Ülke	Yıl	İndeks Değeri	Sıra
ABD	1994	42838,12	1
Japonya	1994	10139,74	2
İngiltere	1994	9644,60	3
Almanya	1994	8177,49	4
Fransa	1994	6192,70	5
Kanada	1994	5357,84	6
İtalya	1994	3669,77	7
Avustralya	1994	2764,66	8
Hollanda	1994	2602,77	9
İspanya	1994	2270,81	10
İsveç	1994	1947,56	11
İsviçre	1994	1606,60	12
Belçika	1994	1077,33	13
Danimarka	1994	981,43	14
Polonya	1994	925,41	15
Finlandiya	1994	885,54	16
Avusturya	1994	712,96	17
Kore	1994	636,92	18
Norveç	1994	618,89	19
Yeni Zelanda	1994	545,91	20
Çek Cumhuriyeti	1994	499,13	21
Macaristan	1994	424,20	22
Meksika	1994	343,67	23
Türkiye	1994	328,95	24
Slovak Cumhuriyeti	1994	300,97	25
İrlanda	1994	286,09	26
Portekiz	1994	216,54	27
İslanda	1994	42,45	28

Tablo 3. 1995 Yılında Ülkelerin
Büyükten Küçüğe Sıralı
İndeks Değerleri

Ülke	Yıl	İndeks Değeri	Sıra
ABD	1995	42989.10	1
Japonya	1995	10185.29	2
İngiltere	1995	9613.63	3
Almanya	1995	8288.51	4
Fransa	1995	6326.41	5
Kanada	1995	5218.17	6
İtalya	1995	3783.12	7
Avustralya	1995	2834.33	8
Hollanda	1995	2642.21	9
İspanya	1995	2396.88	10
İsveç	1995	1973.55	11
İsviçre	1995	1593.60	12
Belçika	1995	1111.75	13
Polonya	1995	1040.03	14
Danimarka	1995	962.48	15
Finlandiya	1995	907.93	16
Kore	1995	798.90	17
Avusturya	1995	783.05	18
Norveç	1995	633.40	19
Yeni Zelanda	1995	540.02	20
Çek Cumhuriyeti	1995	466.58	21
Macaristan	1995	422.94	22
Türkiye	1995	401.06	23
Meksika	1995	397.07	24
İrlanda	1995	295.20	25
Slovak Cumhuriyeti	1995	292.72	26
Portekiz	1995	228.01	27
İslanda	1995	45.34	28

Tablo 4. 1996 Yılında Ülkelerin
Büyükten Küçüğe Sıralı
İndeks Değerleri

Ülke	Yıl	İndeks Değeri	Sıra
ABD	1996	41734.32	1
Japonya	1996	10762.82	2
İngiltere	1996	9740.07	3
Almanya	1996	8472.15	4
Fransa	1996	6404.97	5
Kanada	1996	5158.95	6
İtalya	1996	4033.11	7
Avustralya	1996	2885.10	8
Hollanda	1996	2626.66	9
İspanya	1996	2570.74	10
İsveç	1996	2028.48	11
İsviçre	1996	1608.31	12
Belçika	1996	1197.39	13
Polonya	1996	1032.88	14
Kore	1996	991.41	15
Danimarka	1996	975.45	16
Finlandiya	1996	943.76	17
Avusturya	1996	803.04	18
Norveç	1996	617.90	19
Yeni Zelanda	1996	569.92	20
Çek Cumhuriyeti	1996	522.25	21
Türkiye	1996	499.58	22
Meksika	1996	426.72	23
Macaristan	1996	419.97	24
İrlanda	1996	312.33	25
Slovak Cumhuriyeti	1996	286.90	26
Portekiz	1996	248.62	27
İslanda	1996	43.90	28

Tablo 5. 1997 Yılında Ülkelerin
Büyükten Küçüğe Sıralı
İndeks Değerleri

Ülke	Yıl	İndeks Değeri	Sıra
ABD	1997	40056.97	1
Japonya	1997	10561.76	2
İngiltere	1997	9265.18	3
Almanya	1997	8720.28	4
Fransa	1997	6385.81	5
Kanada	1997	4801.63	6
İtalya	1997	3961.01	7
Avustralya	1997	2846.90	8
İspanya	1997	2720.59	9
Hollanda	1997	2670.12	10
İsveç	1997	1998.39	11
İsviçre	1997	1673.20	12
Belçika	1997	1156.40	13
Kore	1997	1133.91	14
Polonya	1997	991.97	15
Finlandiya	1997	966.46	16
Danimarka	1997	960.39	17
Avusturya	1997	855.38	18
Norveç	1997	617.78	19
Yeni Zelanda	1997	575.65	20
Türkiye	1997	540.28	21
Çek Cumhuriyeti	1997	510.44	22
Meksika	1997	469.81	23
Macaristan	1997	437.49	24
İrlanda	1997	314.48	25
Portekiz	1997	281.06	26
Slovak Cumhuriyeti	1997	263.78	27
İslanda	1997	46.59	28

Tablo 6. 1998 Yılında Ülkelerin
Büyükten Küçüğe Sıralı
İndeks Değerleri

Ülke	Yıl	İndeks Değeri	Sıra
ABD	1998	39722.31	1
Japonya	1998	11296.56	2
İngiltere	1998	9454.88	3
Almanya	1998	9155.19	4
Fransa	1998	6604.86	5
Kanada	1998	4685.37	6
İtalya	1998	4126.68	7
Avustralya	1998	2958.17	8
İspanya	1998	2812.36	9
Hollanda	1998	2607.45	10
İsveç	1998	2036.00	11
İsviçre	1998	1669.51	12
Kore	1998	1362.76	13
Belçika	1998	1189.75	14
Polonya	1998	1064.30	15
Danimarka	1998	996.86	16
Finlandiya	1998	940.47	17
Avusturya	1998	901.41	18
Norveç	1998	644.23	19
Yeni Zelanda	1998	612.55	20
Türkiye	1998	607.08	21
Çek Cumhuriyeti	1998	532.77	22
Meksika	1998	524.63	23
Macaristan	1998	473.32	24
İrlanda	1998	350.22	25
Portekiz	1998	303.41	26
Slovak Cumhuriyeti	1998	281.70	27
İslanda	1998	51.28	28

Tablo 7. 1999 Yılında Ülkelerin Büyükten Küçüğe Sıralı İndeks Değerleri

Ülke	Yıl	İndeks Değeri	Sıra
ABD	1999	39265.58	1
Japonya	1999	11503.86	2
İngiltere	1999	9550.04	3
Almanya	1999	8978.61	4
Fransa	1999	6592.99	5
Kanada	1999	4750.06	6
İtalya	1999	4142.84	7
Avustralya	1999	3023.54	8
İspanya	1999	2980.42	9
Hollanda	1999	2534.89	10
İsveç	1999	2027.51	11
İsviçre	1999	1690.66	12
Kore	1999	1629.76	13
Belçika	1999	1196.87	14
Polonya	1999	1118.31	15
Danimarka	1999	1008.66	16
Finlandiya	1999	993.41	17
Avusturya	1999	892.95	18
Türkiye	1999	694.60	19
Norveç	1999	642.26	20
Yeni Zelanda	1999	591.59	21
Meksika	1999	559.82	22
Çek Cumhuriyeti	1999	516.04	23
Macaristan	1999	499.98	24
Portekiz	1999	382.29	25
İrlanda	1999	342.22	26
Slovak Cumhuriyeti	1999	244.31	27
İslanda	1999	40.42	28

IV. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ VE SONUÇ

Bilişim Teknolojileri İndeksinde alınan değerlerin yüksekliği, ülkeler için daha iyi bir seviyeyi ifade etmektedir. Bu durum, Bilişim Teknolojileri İndeksi'nde yüksek değer alan ülkenin, kendisinden daha düşük değerlere sahip ülkelere göre daha iyi bir konuma sahip olduğunu göstermektedir. Buna göre elde edilen bulgular hakkında şunlar ifade edilebilir:

Bilişim teknolojileri İndeksi'nde göreceli olarak daha yüksek değerlere sahip olan ülkelerin genellikle gelişmiş ülkeler olduğu görülmektedir. Bu ülkelerdeki ekonomik büyüme rakamlarının indeks değerlerinin yüksekliğine paralel olarak daha istikrarlı olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca başta ABD olmak üzere Japonya, İngiltere, Almanya gibi gelişmiş ülkelerin indeksteki diğer ülkelere göre oldukça yüksek değerler aldığı gözlenmektedir. Ekonomik büyüme ve buna bağlı olarak bir ülkenin gelişmişlik düzeyi, indekste alınan değerlerin yüksekliği ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7'de 1993'ten 1999'a kadar her yıl için ülkelerin indeks değerleri büyükten küçüğe doğru sıralı olarak verilmektedir. Bu tablolar aracılığıyla bir yıl için ülkeler arasında karşılaştırmalar yapabilmek mümkün olmaktadır.

Bu tablolarda ilk dikkati çeken durum, 1993'te 1999'a kadar her yıl indekste ilk yedi sırayı, G-7 ülkelerinin almasıdır. G-7'ler, ekonomik büyüme ve kalkınma konusunda özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra hızla öne çıkmış ve bütün dünyada ekonomik güçleri açısından tartışılmaz bir üstünlüğe sahip olan ülkelerdir. Bu ülkelerin Bilişim Teknolojileri İndeksi'nde en yüksek değerleri alması, indeksin temel sebep (girdi) değişkenlerini oluşturan Bilimsel ve Teknik Makale Sayısı ve Bilgisayar, İletişim ve Diğer Hizmetlerin Toplam Ticari Servis İthalatı İçindeki Yüzde Paylarının yüksek değerlere ulaştığını göstermektedir.

Bilimsel ve Teknik Makalelerin sayısındaki artış, teknolojik gelişmenin sağlanması açısından hayati önem taşıyan araştırma ve geliştirme faaliyetleri ile doğrudan ilişkilidir. Ar-Ge çalışmaları büyük

miktarlarda finansal ve beşeri kaynak ihtiyacını gerektirmektedir. Dünyada bu alanda kullanılan beşeri ve finansal kaynakların büyük bir kısmı yine gelişmiş ülkeler tarafından kontrol edilmektedir. Bu durum özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından bir paradoks oluşturmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin, daha hızlı büyüyerek gelişmiş ülkeleri yakalayacağı (yakınsama) iddiasında bulunan Neo-Klasik Büyüme Modeli'nin bu varsayımının gerçekten uzak olduğu burada tekrar görülmektedir.

Bilgisayar, İletişim ve Diğer Hizmetlerin Toplam Ticari Servis İthalatı İçindeki Yüzde Payının yüksek değerlere ulaşması ise ülkelerde bu hizmetlerin kullanımının yaygınlaşma düzeyini göstermesi açısından önemlidir. Bir ülkenin, bu teknolojilerin ve bileşenlerinin tamamını üretmesi büyük oranda imkansızdır. Gelişmiş ülkelerin bu alanda yaptıkları ithalatın temel nedeni, bu mal ve hizmetlerin göreceli olarak daha ucuza sağlanabilen emek faktörüne bağlı olarak özellikle Doğu Asya Ülkelerinde üretilerek gelişmiş ülkeler tarafından satın alınmasından kaynaklanmaktadır. İthal edilen bu mal ve hizmet bileşenlerinin bir kısmı bu ülkedeki kişi ve kurumlar tarafından kullanılırken, bir kısmı da nihai mal ve hizmet üretiminde kullanılarak, bilişim teknolojisi ürünleri olarak diğer ülkelere ihraç edilmektedir.

Genel sıralamada ve G-7 ülkeleri arasında ilk sırayı her yıl için ABD'nin alması önemli bir göstergedir. Dünyanın en büyük ekonomik gücünün, indeks değerlerinde de ilk sırada yer alması ve en yakın takipçisine (Japonya) 4 kat fark oluşturması, ABD'nin bilişim teknolojileri konusunda aldığı mesafeyi göstermektedir.

İndekse göre İslanda, Slovak Cumhuriyeti, İrlanda, Portekiz, Türkiye, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Meksika, Yeni Zelanda, Norveç ve Avusturya gibi ülkelerin 1993-1999 arasında her yıl 1000 değerinin altında kaldıkları anlaşılmaktadır. Avustralya, İspanya, Hollanda, İsveç ve İsviçre'nin G-7 ülkelerini takip ettiği görülmektedir. Avustralya, her yıl 8. sırayı almaktadır.

Türkiye'nin durumuna bakıldığında indeks değerlerinin sürekli olarak yükseldiği görülmektedir. 1993 yılında 277,63 olan değer, 1999 yılında 694,60'a ulaşmıştır. 1993 yılında 23. sırada, 1994 yılında 24.

sırada, 1995 yılında 23. sırada, 1996 yılında 22. sırada, 1997 ve 1998 yıllarında 21.sırada ve 1999 yılında 19.sırada yer aldığı görülmektedir.

İndekste son sıralarda yer alan gelişmekte olan ülkelerin, bilişim teknolojileri alanında henüz yeterli altyapıya sahip olmadıkları görülmektedir. Bilimsel ve Teknik çalışmalar ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkan yenilikler ve bilimsel yayınlar ile birlikte bilişim teknolojileri kullanımının yaygınlaşmasının sonucunda oluşan pozitif gelişmeler, indeksin sonlarında yer alan gelişmekte olan ülkeleri, zaman içinde daha yüksek indeks değerlerine doğru taşıyabilir.

Romer Modeli'nde öngörüldüğü şekliyle teknolojik gelişme ile ekonomik büyüme arasındaki bağlantı, Bilişim Teknolojileri İndeksi'nde de görülmektedir. İndekste göreceli olarak yüksek değerler alan ve ilk sıraları paylaşan ülkelerin, ekonomik büyüme hızları ve istikrarları açısından da önemli bir üstünlüğe sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca çalışma, Romer Modeli'nde iddia edilen "yakınsamanın gerçekleşmeyeceği" şeklindeki iddiayı da doğrular niteliktedir. Çünkü kısa bir zaman dilimini (1993-1999) kapsamasına rağmen, hiçbir gelişmekte olan ülkenin bu indekste gelişmiş ülkeyi yakalayamadığı görülmektedir. İndeksin ilk sekiz sırası hiç değişmemektedir.

KAYNAKÇA

- AGHION Philippe - HOWITT Peter, "A Model of Growth Through Creative Destruction", *Econometrica*, Vol:60/2, 1992.
- ARROW Kenneth J., "The Economic Implications of Learning by Doing", *Review of Economic Studies*, Vol:29, 1962.
- ATEŞ Sanlı, "Yeni İçsel Büyüme Teorileri ve Türkiye Ekonomisinin Büyüme Dinamiklerinin Analizi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 1998.
- BARRO Robert J., "Government Spending in a Simple Model of Endogenous Growth", *Journal of Political Economy*, Vol:98, 1990.
- COLECCHIA Alessandra and SCHREYER Paul, "The Contribution of Information and Communication Technologies to Economic Growth in Nine OECD Countries", *OECD Economic Studies No: 34*, 2002/1.

- DEMİR Osman, "Durgun Durum Büyümeden İçsel Büyümeye", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, 2002.
- GROSMANN Gene M., HELPMAN Elhanan, *Innovation and Growth in the Global Economy*, MIT Press, Cambridge, 1991.
- JALAVA Jukka and POHJOLA Matti, "Economic Growth in the New Economy: Evidence from Advanced Economies", *Information Economics and Policy* 14, 2002.
- JONES Charles I., *İktisadi Büyümeye Giriş*, (Çev. Sanlı Ateş – İsmail Tuncer), Literatür Yayıncılık, İstanbul, 2001.
- JORGENSON Dale W. and STIROH Kevin J., "Raising the Speed Limit: US Economic Growth in the Information Age". *OECD Economics Department Working Papers No: 261*, 2000.
- KWAN Yum K., LAI Edwin L.-C., "Intellectual Property Rights Protection and Endogenous Economic Growth", *Journal of Economic Dynamics & Control*, No:27, 2003.
- LUCAS Robert E., "On the Mechanics of Economic Development", *Journal of Monetary Economics*, Vol: 22, 1988.
- OLINER Stephen D. and SICHEL Daniel E., "The Resurgence of Growth in the Late 1990s: Is Information Technology the Story", *Journal of Economic Perspectives*, Volume 14, Number 4, Fall 2000.
- POHJOLA Matti, "The New Economy: Facts, Impacts and Policies", *Information Economics and Policy* 14, 2002.
- REBELO Sergio, "Long-Run Policy Analysis and Long-Run Growth", *Journal of Political Economy*, Vol.96, 1991.
- ROMER Paul, "Endogenous Technological Change", *Journal of Political Economy*, Vol:98, 1990.
- ROMER Paul, "Endogenous Technological Change", *National Bureau of Economic Research (NBER)*, Working Paper No: 3210, December 1989.
- ROMER Paul, "Increasing Returns and Long-Run Growth", *Journal of Political Economy*, Vol.94, October, 1986, pp.1002-1037.
- SCHREYER Paul, "The Contribution of Information and Communication Technology to Output Growth: A Study of the G7 Countries", *OECD STI Working Paper 2000/2*, 2000.

- SOLOW Robert M., "A Contribution to the Theory of Economic Growth", *Quarterly Journal of Economics*, No:70, February - 1956.
- SOLOW Robert M., "Technical Change and the Aggregate Production Function", *Review of Economics and Statistics*, No: 39-3, August-1957.
- STIROH Kevin J., "Measuring Information Technology and Productivity in the New Economy", *World Economics*, Volume: 3, No:1, January-February 2002.
- World Development Indicators (WDI) Online, <http://devdata.worldbank.org/dataonline/>, 24.11.2004.
- YÜLEK Murat A., "İçsel Büyüme Teorileri, Gelişmekte Olan Ülkeler ve Kamu Politikaları Üzerine", *Hazine Dergisi*, S. 6, Nisan 1997.

**SERBEST MUHASEBECİ, MALİ MÜŞAVİR VE VERGİ
DENETİM ELEMANLARININ BAKIŞ AÇISINA GÖRE;
VERGİ KAYIP VE KAÇAKLARINI ÖNLEME YOLLARI
(AMPİRİK BİR ÇALIŞMA)**

Yrd.Doç.Dr.Fatih SAVAŞAN*
Yrd.Doç.Dr.Hakkı ODABAŞ*

ÖZET

Türkiye’de vergi kayıp ve kaçakları önemli boyutlara ulaşmıştır ve kimi iktisatçılara ve politikacılara göre hala yükseliş sürmektedir. Bu çalışmada vergi kayıp ve kaçaklarını önlemede etkili olabilecek belli başlı tedbirler SMMM ve vergi denetim elemanları perspektifinden ele alınmıştır. SMMM ve vergi denetim elemanlarına uygulanan ankette Likert ölçeği kullanılmış; ve kayıp ve kaçakları azaltma yollarına yaklaşımda uygulayıcılar arasında birliktelikler ve farklılıklar irdelenmeye çalışılmıştır. Anket bulgularına göre, özellikle dolaylı vergi yükünün (KDV oranlarının) düşürülmesi, vergi denetiminde etkinliğin artırılması ve vergi sisteminde basitliğin sağlanması konularında büyük ölçüde fikir birliği tespit edilmiştir.

ABSTRACT

It is widely believed that tax losses in Turkey have been increased quite substantially and, to some economists and politicians, they continue to have an increasing trend. This study aims to explore the ways with which tax losses will be effectively reduced using data gathered via interviews with accountants, financial advisors and audits employed by the Ministry of Finance. The Likert type data has been compiled and analyzed to see if the participants have any similarities or differences in their approaches to the problem. It has been found that they agree with each other substantially on the ways which help reduce the losses in tax revenue. Specifically, the participants believe that reductions in tax burden through lower VAT rates, the efficiency in auditing and simplicity (transparency and visibility) in tax system are important remedies to lower tax losses in Turkey.

* Afyon Kocatepe Üniversitesi, Uşak İ.İ.B.F, Maliye Bölümü

GİRİŞ

Vergi sistemi şekillendirilirken, vergi gelirlerinin artırılması hedefi yanında vergilemenin genel olması, adil olması ve kaynak dağılımında etkinliği bozmaması gibi temel prensipler mümkün olduğunca korunmaya çalışılır. Ancak, örneğin adalet ile kaynak dağılımında etkinlik arasında gözlemlenen çelişki veya ülkelerin özel ihtiyaçları gibi nedenlerle optimal vergileme ilkelerinden çoğunlukla ödün verilmektedir. Vergi bilinci veya vergi ahlakının düzeyine göre her ülkede vergiye karşı bir direnç VKK'ya yol açmaktadır. Öte yandan vergilemede yaygın bir şekilde uygulamaya konulan istisna ve muafiyetlerin çokluğu ve kayıtdışı faaliyetlerin varlığı gibi başka faktörler de vergi kayıp ve kaçaklarına neden olmaktadır.

Türkiye'de de vergi kayıp ve kaçaklarının önemli boyutlarda olduğu yaygın bir şekilde kabul edilmektedir. Biz bu çalışmada, vergi mükelleflerinin temsilcileri olarak Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler (SMMM) ve devlet adına yetki kullanan vergi denetim elemanları üzerinde yaptığımız anket çalışmasının bulgularını tartışacağız. Anketi bu iki kesim üzerinde uygulamamızın iki temel nedeni vardır: Birincisi, mükellef adına kayıtları düzenleyen ve mükelleflerin vergi otoritesi ile bağlarını kuran SMMM'lerin ve bu otoritenin görevlileri olarak vergi denetim elemanlarının vergi konularında eğitilmiş olmalarıdır. Dolayısıyla, vergi kayıp ve kaçaklarının nedenleri yanında, söz konusu kaçakların azaltılması (sıfırlanmasının mümkün olmadığı varsayımı ile) yollarının neler olduğunu daha iyi analiz edebilecekleri varsayılabilir. İkincisi, vergi kayıp ve kaçaklarının azaltılmasında bu iki kesim arasında bir görüş birliği ya da ayrılığı bulunup bulunmadığı anket sonuçları ile ortaya konulabilecektir. Böylece, vergi kayıp ve kaçaklarını minimize etme çabasındaki politika yapıcılarına bir perspektif sunmak mümkün olacaktır.

Bu çalışmanın birinci bölümünde araştırmanın metodolojisi üzerinde durulmuş, anket katılımcılarının özellikleri ve veri tipi

(likert) irdelenmiştir. İkinci bölümde vergi kayıp ve kaçaklarının önlenmesi yolları özetlenmiş ve anket bulguları tartışılmıştır. Üçüncü ve son bölümde ise sonuç ve değerlendirmeler yer almaktadır.

I. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

A) ANKET YÖNTEMİ VE LİKERT ÖLÇEĞİ

Ekonomi biliminde bir takım kurum ve kuruluşların periyodik olarak yayınladıkları verileri kullanmak daha yaygın olsa da anket yöntemi de araştırma konusuna göre yaygın olarak kullanım alanı bulmaktadır. Anketler, iyi kullanıldıkları takdirde bireylerin davranışlarını etkileyen faktörleri ortaya çıkarmakta etkin olabilirler. Ancak, anket dizaynı, anket konusuna göre seçilecek anket yöntemi ve anketin uygulanacağı örnek seçimi gibi daha alana çıkılmadan üzerinde itina ile durulması gereken noktalar vardır. Uygulama aşamasında ise örnekleme yer alan katılımcıların anket sorularını yanıtlamama ve/veya doğru yanıt vermeme gibi durumlar anket bulgularının sıhhatini etkilemektedir. Bazı konularda deneklerin sorulara yanıt vermemeleri sebebiyle veri toplama konusunda zorluk çekilmektedir. Vergisel konular buna örnek olarak gösterilebilir ve bu konularda anket uygulayıcılarının daha dikkatli olmaları gerekmektedir. Hatta bu tip konularda veri toplama aracı olarak kullanılmak üzere geliştirilmiş özel anket yöntemleri mevcuttur. Örneğin, Warner (1965) ‘yanıt hatasını’ ve ‘doğruluk hatasını’ en aza indirilebilme amacıyla randım yanıt tekniğini geliştirmiştir¹. Bu çalışmada, “yanıt hatasını” ve “doğruluk hatasını” azaltmak için örneklem olarak doğrudan vergi mükellefleri yerine SMMM ve vergi denetim elemanları kullanılmıştır.

¹ Fatih SAVAŞAN (2003), “Modeling the Underground Economy in Turkey: the MIMIC and Randomized Response Methods.” *The Journal of Economics*, v. XXIX, n.1, pp 49-72.

Türkiye’de de vergisel konularda çok sayıda anket çalışması yapılmıştır. Bunlardan bazıları Bayraklı, Saruç ve Sağbaş (2004), Demir (1999), Gerçek ve Yüce (1998), Muter, Sakınç ve Çelebi (1993)’tür.²

Bu çalışmada, vergi kayıp ve kaçaklarının (VKK) büyük boyutlara ulaştığının yaygın olarak kabul gördüğü Türkiye’de VKK’nı önleme/ azaltma yolları SMMM ve vergi denetim elemanları gözüyle irdelenmiştir. Vergi uygulamalarının içinde ve vergisel konularda bilgili ve donanımlı oldukları varsayılabilir olan SMMM’ler ve vergi denetim elemanları aslında vergileme de tarafların yani vergi mükelleflerinin ve vergi otoritesinin temsilcileridirler. Bu iki kesimin vergi kayıp ve kaçaklarını önleme konusundaki yaklaşımlarının ortaya çıkarılabilmesi vergi politikası yapımcılarına da yol gösterici olabilecektir.

Ankette likert ölçeği (Likert, 1932) kullanılmıştır. Bu ölçek, anket katılımcılarının anket konusunda hazırlanan önermelere katılıp katılmama derecelerini belirlemektedir. Dolayısıyla, toplanan veriler sıralı (ordinal) verilerdir. Buna göre, anket katılımcısı kendisine yöneltilen yargıya ya da önermeye katılıp katılmadığını ve (eğer ölçek üç yada daha fazla kategoriye sahipse) katılıp katılmama derecelerini açıklamaktadır. Ancak, katılımcının yanıtından önermeye katılım derecesini bilmekle beraber bunları nicelleştirmek mümkün değildir. Ölçekte yanıt kategorileri için bir sayı sınırlaması yoktur. Literatürde, üçten başlamak üzere 99’a kadar kategorinin bulunduğu likert ölçeğine rastlamak olasıdır³. Zorunlu olmamakla birlikte bir kategori tarafsız olmak üzere genelde 5, 7, 9 ve 11 kategori kullanılmaktadır. Bu çalışmanın ilerleyen sayfalarında bulgularını tartışacağımız ankette kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve

² Bu anket çalışmalarının bulgularının ve diğer ülkelerde yapılan anket çalışmalarının taksonomisi için bkz: BAYRAKLI, SARUÇ ve SAĞBAŞ (2004), ‘Vergi Kaçırma Etkileyen Faktörler: Anket Çalışması Bulguları’ 19. Türkiye Maliye Sempozyumu, 10-14 Mayıs 2004, Belek/ Antalya, 204-253.

³ Denis L. CLASON ve Thomas J. DORMODY (1994); *Analyzing Data Measured by Individual Likert-Type Items*, *J. Of Agricultural Education*, v. 35, no 4, s. 31.

kesinlikle katılmıyorum olmak üzere 5 yanıt kategorisi kullanılmıştır. Buna göre örneğin, katılımcıların “Türkiye’de vergi kayıp ve kaçakları yükseliş eğilimi sergilemektedir” önermesine katılıp katılmadıkları bu beşli yanıt kategorisi ile öğrenilmeye çalışılmıştır.

B) KATILIMCILARIN GENEL ÖZELLİKLERİ

Mart/ Nisan 2004’te gerçekleştirilen bu ankette, anketörler yaptıkları çalışmanın akademik amaçlı olduğunu, verdikleri yanıtların isim ve etiketlerden bağımsız olarak topluca analize tabi tutulacağını belirtmişlerdir. Ankette, 317’si SMMM ve 217’si vergi denetim elemanı olmak üzere toplam 534 katılımcı yer almaktadır.

TURMOB (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği) kayıtlarına göre 2004 yılı itibariyle Türkiye’de yaklaşık toplam 60,000 SMMM olmasına rağmen bunların yaklaşık yarısı ‘çalışanlar kütüğüne’ kayıtlıdır, yani aktif olarak mesleklerini icra etmektedirler⁴. Vergi denetim kadroları istatistiklerine göre gelirler genel müdürlüğüne bağlı (merkez ve taşrada) 2787 ve Bakan’a bağlı 405 olmak üzere toplam 3,192 kişi çalışmaktadır⁵. Ayrıca, maliye bakanlığı taşra teşkilatı bünyesinde, vergi mükelleflerini ‘yoklama’ ile görevli memurlar sınırlı bir denetim işlevi görmektedirler.

Tablo 1’de anket katılımcılarının mesleki ve katılım yerine göre dağılımları yer almaktadır. Buna göre, katılımcıların yaklaşık yüzde 60’ı SMMM ve yüzde 40’ı vergi denetim elemanıdır. Ankete katılımcılarının yer itibariyle dağılımı ise il ve ilçe kategorilerinde yüzde dağılımı ise sırasıyla yaklaşık olarak 66 ve 34’tür.

⁴ <http://www.turmob.org.tr> (25/09/2004)

⁵ <http://www.gelirler.gov.tr/gelir2.nsf> (20/03/2004).

Tablo 1. Anket Katılımcılarının Meslek ve Katılım Yeri Göre Dağılımı

	Mesleki Dağılım		Katılım Yeri Dağılımı			
	Frekans	%	İl		İlçe	
			Kişi	%	Kişi	%
SMMM	317	59,4	217	61,3	100	55,5
Vergi Den. El.	217	40,6	137	38,7	80	44,5
Toplam	534	100,0	354	66,3	180	33,7

Vergi kayıp ve kaçaklarının önlenmesi/ azaltılabilmesi için literatürde en çok üzerinde durulan önlemler beş ana başlıkta toplanabilir. Bunlar, vergi denetiminde etkinlik, vergi cezalarında caydırıcılık, dolaysız vergi (gelir vergisi) oranlarının etkisi, dolaylı vergi (KDV) oranlarının etkisi ve vergi sisteminin basitliğidir. Bu başlıklar önermeler haline getirilip likert ölçeği kullanılarak SMMM'ler ve vergi denetim elemanlarına yöneltilmiştir. Bu önermeler ve önermelerin merkezileşme ölçüleri Tablo 2'de verilmiştir. Likert ölçeğinde alınan yanıtlar, katılımcıların önermeye katılım derecesini göstermektedir ve dereceler arasındaki mesafenin nicel karşılığının bilinmeyişi aritmetik ortalamanın merkezileşme eğilimi tespitinde kullanılamaması sonucunu doğurmaktadır⁶.

⁶ Likert ölçeği ile elde edilen verilerin aralı mı sıralı mı olduğu yönünde tartışmalar var ise de genellikle sıralı olduğu kabul edilmektedir. Bu konuda bkz: CLASON ve DORMODY (1994), s. 32.

Tablo 2. Merkezileşme Ölçüleri

Önermeler	Medyan			Mod		
	Genel	SMMM	Ver. D. E.	Genel	SMMM	Ver. D. E. Çalışanı
“Türkiye’de vergi kayıp ve kaçakları yükseliş eğilimi sergilemektedir”	2	2	2	2	2	2
“Vergi kayıp ve kaçaklarını önlemek için vergi cezalarının caydırıcı hale getirilmesi gerekmektedir”	2	2	2	1	2	1
“Vergi denetim memurlarının sayılarının ve/veya hizmet içi eğitimlerinin artırılması vergi kayıp ve kaçaklarını önlemede yardımcı olacaktır”	2	2	2	2	2	2
“Gelir vergisinde düz oranlı tarifeye geçilmesi, vergi kayıp ve kaçaklarını önlemede yardımcı olacaktır”	3	3	3	2	2	2
“KDV’de oranların düşürülmesi vergi kayıp ve kaçaklarını önlemede yardımcı olacaktır”	2	2	2	2	2	2
“Vergi sisteminin basit olması vergi kayıp ve kaçaklarını önlemede yardımcı olacaktır”	2	2	2	2	2	1

Medyan, sıralanmış gözlem değerlerinin tam ortasında olan değerdir. Hem toplam katılımcılar için hem de meslek kategorilerinde düz oranlı tarife önerisi dışındakiler için 2 (katılıyorum) merkez olarak ortaya çıkmıştır. Düz oranlı tarifede ise medyan 3 (kararsızım)’tür. Mod ise, frekansı en yüksek olan gözlem değeridir. Bulgulara göre, SMMM’ler vergi cezalarının caydırıcı hale getirilmesi önerisinde daha çok ‘katılıyorum’ yanıtını vermişken; vergi denetim elemanları caydırıcılık önermesine daha çok ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermiştir. Aynı bulgu basitliğin sağlanmasının vergi kayıp ve kaçaklarını azaltacağı önermesinde de tekrarlanmıştır. Buna göre, vergi denetim elemanları cezaların caydırıcılığına ve basitliğe

SMMM'lerden daha çok önem vermektedir. Öyleyse, vergi denetim elemanları yasalara aykırı hareket eden mükelleflerin yeterince cezalandırılmaları halinde VKK'nın azalacağını düşünmektedirler. VKK'nın önlenmesinde basitliğin önemine vergi denetim elemanlarının daha fazla inanması onların denetimde yaşadıkları sorunların büyüklüğünü göstermektedir. Merkezileşme ölçülerinde katılıyorum ifadesinin baskın çıkması elbette bilgi vermektedir; ancak, bunun ötesinde detaylı değerlendirme alt kategoriler itibariyle çalışmanın izleyen bölümünde yer almaktadır.

II. VERGİ KAYIP VE KAÇAKLARINI (VKK) ÖNLEME YOLLARI: TEORİK ARKA PLAN VE BULGULAR

Mükelleflerin vergi kaçırma eğilimine sahip oldukları ön kabulü ve bu kabulün ampirik olara doğrulanması, ekonomistleri onları bu tür bir davranışa iten saikler üzerinde düşünmeye itmiştir. Elbette konu çok yönlüdür: Bireyler, gelirlerinin bir kısmını yada tamamını hiç bildirmeyerek vergi kaçırabilecekleri gibi, emeklerini gayri resmi ekonomik sektörde arz ederek veya gayri resmi sektör (tamamen kayıt dışı yada yarı-kayıtlı sektör) tarafından arz edilen mal ve hizmetleri talep ederek vergi kaçaklarına neden olmaktadır. Fakat, nasıl bir ekonomik ve sosyal çevre böyle bir sonucu hazırlar? Vergi sonrası gelirin (ya hiç vergi ödemeyerek ya da az ödeyerek) arttırılması çabası önemlidir. Doğaldır ki, birçok mükellef açısından vergi (vergi bilinci ve vergi ahlakı gibi normatif önermeler bir tarafa) en hafif ifade ile sevimsizdir. Gerçek ya da algılanan vergi yükünün yüksekliği vergi kaçırma mükelleflere moral dayanağı sağlamaktadır. Öte yandan, yasalarca yasaklanmış aktivitelerin tamamında olduğu gibi, vergi kaçırma da yakalanma olasılığının düşüklüğü, yakalanıldığında ise cezanın azlığı gelirin daha az kısmını devlete verme çabasına girmeyi planlayan mükellefler için ek motivasyon oluşturmaktadır.

Bu makalede, vergi kayıp ve kaçaklarının azaltılması için alınabilecek önlemler üzerinde durulacaktır. Alınabilecek önlemler

çok çeşitlidir. Fakat anket çalışmalarında aşırı detaya kaçmak hem katılımcıların yanıtlama oranını hem de verdikleri yanıtların doğruluğunu yakından etkileyebilecektir. Sorular amaca hizmet edecek kapsamda, fakat yeterince yalın olmalıdır.⁷ Bu nedenle, anketimizde kayıp ve kaçakların azaltılmasında önlem olarak yaygın tartışması yapılan hususlar yer almıştır. Bunlar, vergi denetiminde etkinlik, vergi cezalarında caydırıcılık, gelir vergisi tarifelerinde değişme ve (dolaysız vergilerdeki kaybı azaltmak için) katma değer vergisi oranlarının düşürülmesi ve vergi sisteminde yer alan istisna ve muafiyetlerin azaltılarak daha basit bir vergi sistemine ulaşmak olarak tespit edilmiştir.

Bu beş ana başlıkta topladığımız vergi kayıp ve kaçaklarını önleme yollarını, SMMM'ler ve vergi denetim elemanları perspektifinden tartışmaya devam edeceğiz. Ancak, VKK'nı önleme yolları ile ilgili bulgulara geçmeden önce VKK'nın artış eğiliminde olduğu önermesine katılıma dair bulguları özetlemekte fayda vardır. Tablo 3'te sunulan anket sonuçlarına göre, SMMM ve vergi denetim elemanlarının toplamı yaklaşık yüzde 70'i Türkiye'de vergi kayıp ve kaçaklarının yükseliş trendine sahip olduğu önermesine katılırken; yüzde 21'i katılmamaktadır.

⁷ Remzi ALTUNIŞIK, R. COŞKUN, S. BAYRAKTAROĞLU ve Engin YILDIRIM (2004), "Sosyoloji Bilimlerinde Araştırma Yöntemleri", 3. Baskı, Sakarya Kitabevi, s. 74; Yahşi YAZICIOĞLU ve Samiye ERDOĞAN (2004), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, 1. Baskı, s. 54.

Tablo 3. “Türkiye’de vergi kayıp ve kaçakları yükseliş eğilimi sergilemektedir.”

Örneklem	Genel			SMMM			Vergi Denetim Elemanı		
	Kişi	%	Birikimli %	Kişi	%	Birikimli %	Kişi	%	Birikimli %
Kesinlikle katılıyorum	178	33,5	33,5	102	32,4	32,4	76	35	35
Katılıyorum	197	37	70,5	112	35,6	68	85	39,2	74,2
Kararsızım	47	8,8	79,3	31	9,8	77,8	16	7,4	81,6
Katılmıyorum	89	16,8	96,1	56	17,8	95,6	33	15,2	96,8
Kesinlikle katılmıyorum	21	3,9	100	14	4,4	100	7	3,2	100
Toplam	532	100		315	100		217	100	

Aynı rakamlar alt gruplar itibariyle ele alındığında, her iki grupta da önermeye katılanların oranı katılmayanların oranından SMMM’de üç kat, denetim elemanlarında dört kat yüksektir. Sonuç olarak, Türkiye’de uygulayıcıların, vergi kayıp ve kaçaklarının yükseliş trendine sahip olması konusunda hemfikir olduklarını söyleyebilmekteyiz.

Aşağıda VKK’nı azaltma yollarına ait önermelere deneklerin bakış açısını özetleyen tablolara (Tablo 4 - Tablo 8) yer verilmiş ve bulgular tartışılmıştır. Özet tablolarda, kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum yanıtları ile katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum yanıtları birlikte değerlendirilmiş; böylece tablolar gereksiz ayrıntıdan kurtarılmıştır.

A) VKK’NI ÖNLEMEDE DENETİMDE ETKİNLİĞİN ROLÜ

Vergi denetimi, ödenmesi gereken vergilerin doğruluğunu araştırmak ve tespit etmek amacıyla yapılır. Ülkemizde vergi sisteminin temelini beyan usulü oluşturmaktadır. Bu usulün başarısı, beyanların doğruluğuna ve denetime bağlıdır. Ödenmesi gereken vergilerin doğruluğunu sağlayan idari fonksiyon vergi denetimidir⁸.

⁸ Abdullah ASLAN, “Vergi Denetim Sistemi ve Hesap Uzmanları Kurulu”, *Vergi Dünyası Dergisi*, sayı:250, Haziran, 2002. (<http://www.huk.gov.tr/makale1.html>)

Vergi sisteminin başarısı vergi denetiminde etkinliğin sağlanması ile doğru orantılıdır. Bütün bunların gerçekleşmesi vergi ile ilgili yasal düzenlemelerin tam ve mükemmel olarak yerine getirilmesi ile yakından ilgilidir. Ancak denetimde bir etkinsizlik, yasal düzenlemeler ne kadar mükemmel olursa olsun, sistemin yozlaşmasına ve doğru işlememesine neden olacaktır⁹.

Etkin bir vergi denetimi, yasalara aykırı davrananlar için bir risk oluşturacaktır. Vergi mükelleflerinin denetim görme olasılığı ne kadar fazla olursa, vergiye tabi gelirlerin doğru beyan edilme eğilimi o kadar artacaktır. Mükelleflerin bir gün denetlenebileceklerini düşünmeleri, vergisel beyanların doğruluğunu da sağlayacaktır.

Denetlenme olasılığının yüksekliği ve cezaların büyük oluşu mükellefin yakalandığı zaman katlanacağı maliyetleri artıran faktörlerdir. Denetim geçirme ve ceza görme ihtimali yüksek ise kayıt dışı ekonominin boyutu daralacaktır. Mükelleflerin yakalanma riskinin artması ile vergi kaçakçılığı azalacaktır¹⁰.

Bunun yanında denetimde etkinliğin sağlanabilmesi için vergi denetimi yapan inceleme elemanlarının iyi eğitim almış olması, rüşvet ve benzeri yasadışı eylemlerden kaçınması son derece önemlidir. Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde bu gibi suç teşkil eden eylem ve davranışların ağır bir şekilde cezalandırılması yasalar ile açık olarak ortaya konulması gerekmektedir¹¹.

Türkiye’de vergi denetiminde görev alanlar bakana veya gelirler genel müdürlüğüne bağlı olarak denetim yapmaktadırlar. Maliye müfettişleri ve hesap uzmanları doğrudan bakana bağlıdırlar. Gelirler kontrolörleri gelirler genel müdürlüğüne doğrudan bağlı iken vergi denetmenleri defterdarlık emrindedirler fakat gelirler genel müdürlüğüne bağlıdırlar. Ayrıca vergi mükellefleri ile daha sık yüz yüze gelen vergi yoklama memurları da vergi denetiminde görev almaktadırlar.

⁹ ASLAN, *a.g.e.*

¹⁰ Daha geniş teorik tartışmalar için bkz: David J. PYLE, “*Tax Evasion and the Black Economy*”, St. Martin’s Press, New York, 1989, s. 87.

¹¹ Coşkun Can AKTAN, “*Kamu Ekonomisi ve Kamu Maliyesi*”, Birleşik Matbacılık, 2. baskı, 2003, s. 198.

Denetim memurlarının bu yapısı göz önüne alındığında, hesap uzmanı ve maliye müfettişleri ile gelirler kontrolörlerinin mesleki eğitimlerinin ve teknik donanımlarının yeterli olduğu fakat mahalli denetim elemanlarının, özellikle de yoklama memurlarının bilgi ve uzmanlık düzeylerinin yetersiz olduğu savunulmaktadır¹².

Ek 1'deki tabloda Türkiye'de vergi denetim çalışmaları ile ilgili veriler yer almaktadır ve ek 2'de bu verilerle alakalı korelasyon katsayıları yer almaktadır. Yapılan inceleme ile bulunan (reel) matrah farkı arasında beklendiği gibi pozitif bir ilişki (korelasyon katsayısı 0,15'tir) bulunmasına rağmen (yüksek standart hata ile) bu ilişki istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır. Elbette, incelemeden amacın matrah farkı bulmaktan çok mükelleflere denetlendikleri hissini vermek olduğu düşünülebilir. Fakat, eğer Türkiye'de beyan edilen gelirlerin önemli ölçüde gerçekleşenden küçük olduğu kabulü dikkate alınır ise denetimlerin etkinliğinin veya denetimi yapan görevlilerin donanım eksikliğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Denetçi sayısı ile denetlenen mükellef sayısı arasında 0,55 gibi daha yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Denetçi ve kesilen (reel) usulsüzlük arasında ve denetlenen mükellef ile usulsüzlük arasında umulanın aksine negatif bir ilişki tespit edilmekte (sırasıyla -0,9 ve -0,24) ise de korelasyon katsayılarının istatistiksel olarak sıfırdan farklı olmadığı yüzde 5 anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir.

Çalışmamızda katılımcılara yöneltilen önermelere verilen yanıtlar Tablo 4-8'de yer almaktadır. Bu tablolarda "Türkiye'de VKK yükseliş eğilimi sergilemektedir" önermesine verilen yanıtlarla önleme yollarına ilişkin sorulara verilen yanıtlar çapraz tablo olarak düzenlenmiştir.

Tablo 4'te, "Vergi denetim memurlarının sayılarının ve/veya hizmet içi eğitimlerinin artırılması vergi kayıp ve kaçaklarını önlemede yardımcı olacaktır" önermesi ile ilgili bulgular yer almaktadır. Önermeye katılan (kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum toplamı) SMMM'lerin oranı yaklaşık yüzde 74, vergi denetim elemanlarının oranı ise yüzde 82'dir.

¹² Adnan GERÇEK (2004), "Türkiye'de Vergi Kayıp ve Kaçakların Önlenmesi Açısından Vergi İdaresinin Sorunları ve Yeniden Yapılandırılma Önerisi", 19. Türkiye Maliye Sempozyumu, 10-14 Mayıs 2004, s. 621-658.

VKK'nın yükseliş trendine inanan SMMM'lerin yüzde 73'ü vergi denetim memurlarının sayı ve mesleki donanım açılarından yeterli düzeye gelmelerinin VKK'nı önlemede önemli olduğunu düşünmektedir. Bu oran vergi denetim elemanlarında ise yüzde 81'dir.

Tablodan izlenebileceği gibi her beş SMMM ve denetim elemanından yaklaşık dördü vergi denetiminde etkinliğin VKK'yi önlemede önemli rol oynayacağını düşünmektedir.

Tablo 4. VKK'nı Önlemede Vergi Denetiminde Etkinliğin Rolü

"Vergi denetim memurlarının sayılarının ve/veya hizmet içi eğitimlerinin artırılması vergi kayıp ve kaçaklarını önlemede yardımcı olacaktır"							
Anket Katılımcılarının Mesleklere Göre Dağılımı				Katılıyorum	kararsızım	katılmıyorum	Toplam
SMMM	"Türkiye'de vergi kayıp ve kaçakları yükseliş eğilimi sergilemektedir"	katılıyorum	Kişi	157	14	43	214
			%	73,36	6,54	20,09	% 100
		kararsızım	Kişi	24	3	3	30
			%	80	10	10	% 100
		katılmıyorum	Kişi	50	1	19	70
			%	71,43	1,43	27,14	% 100
Toplam			Kişi	231	18	65	314
			%	% 73,57	% 5,73	% 20,7	% 100
Vergi Denetim Elemanı	"Türkiye'de vergi kayıp ve kaçakları yükseliş eğilimi sergilemektedir."	katılıyorum	Kişi	129	5	26	160
			%	80,63	3,13	16,25	% 100
		kararsızım	Kişi	14	0	0	14
			%	100	0,00	0,00	% 100
		katılmıyorum	Kişi	32	0	8	40
			%	80	0,00	20	% 100
Toplam			Kişi	175	5	34	214
			%	% 81,78	% 2,34	% 15,89	% 100

B) VKK'NI ÖNLEMEDE CEZALARIN CAYDIRICILIĞININ ROLÜ

Vergi denetiminde etkinliğin sağlanmasında vergi cezalarının caydırıcı olması önemlidir. Örneğin rasyonel mükellefler, yakalandıkları zaman karşı karşıya kalacakları vergi cezaları ile tam

beyan yapmaları halinde ödeyecekleri vergi miktarı arasında bir kıyaslama yapacaklardır. Eğer cezalar düşükse vergi kaçırma eğilimi ortaya çıkacaktır. Ceza miktarı veya denetim oranındaki artışın her biri beyan edilen verginin de artmasına yol açacaktır¹³.

Aktan'a göre¹⁴ eğer vergi yasalarında vergi ödevinin yerine getirilmemesinin müeyyideleri açık ve net olarak ortaya konulmuş ise, bu durum mükelleflerin vergi kaçırma eğilimlerini azaltacaktır. Buna karşın eğer vergi cezaları işlenen suça bağlı olarak çok düşük ve caydırıcı değilse, bu durum vergi kayıp ve kaçaklarını artıracaktır.

Vergi ceza hukukunda en önemli eksiklikler vergi ceza yasalarında suçların tanımlanmaması ve suçlara verilecek cezaların açık olmamasıdır. Çok sık çıkarılan af kanunları ise vergi ödeme bilinci ve alışkanlığının aşınmasına neden olmaktadır¹⁵.

“VKK'nı önlemek için vergi cezalarının caydırıcı hale getirilmesi gerekmektedir” ve “VKK'nın yükseliş eğilimi sergilediği” önermeleri ile ilgili bulgular tablo 5'te yer almaktadır. Tabloya göre, her üç SMMM'den ikisi (yüzde 64) ve her dört denetim elemanından üçü (yüzde 75) vergi cezalarının caydırıcılığının VKK'nı azaltmada önemli rol oynayacağını düşünmektedir. Aynı oranlar çapraz değerlendirmede de yaklaşık olarak korunmaktadır.

Vergi denetiminde etkinlik, denetimin yeterli sıklık ve başarılı şekilde yapılması ile ve yasalara aykırı davranan mükelleflere caydırıcı cezaların verileceğinin bilinmesi ile sağlanabilir. Etkin denetimin bu iki ayağı ile ilgili bulgular birlikte (Tablo 4 ve 5) değerlendirildiğinde ortaya çıkan sonuç şöyledir: Hem SMMM'ler hem de vergi denetim elemanları, denetim elemanlarının sayıca ve eğitimce yeterli hale getirilmelerini, cezalarının caydırıcı olmasından daha etkili bulmaktadırlar (Cezaların caydırıcılığında oranlar SMMM

¹³ Yusuf KILDİŞ, “Kayıt Dışı Ekonominin Ulusal-Uluslar Arası Boyutu ve Çözüm Önerileri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 2, Sayı:2, 2000.

¹⁴ AKTAN, ag.e., s. 197.

¹⁵ Yusuf KARAKOÇ (2004), “Hukuki Nedenlerden Kaynaklanan Vergi Kayıp ve Kaçakları (Düzenleme-Uygulama-Yargılama)”, 19. Türkiye Maliye Sempozyumu, 10-14 Mayıs 2004, Belek/ Antalya, 90-113

ve vergi denetim elemanlarında sırasıyla 64 ve 75 iken; oranlar denetim elemanlarının sayısı ve eğitimi önermesinde 74 ve 82'dir). Böyle bir sonuç mesleki dayanışma nedeniyle vergi denetim elemanlarından beklenebilir, ki bu görüşte olan vergi denetim elemanlarının oranı yüzde 82'dir. Ancak, SMMM'lerin bile yüzde 74 ile bu görüşü savunmaları, vergi mükelleflerinin yeterince denetlenemediğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Tablo 5. VKK'nı Önlemede Vergi Cezalarındaki Caydırıcılığın Rolüne İlişkin Çapraz Tablo

"Vergi kayıp ve kaçaklarını önlemek için vergi cezalarının caydırıcı hale getirilmesi gerekmektedir."							
Anket Katılımcılarının Mesleklerine Göre Dağılımı			Katılıyorum	kararsızım	katılmıyorum	Toplam	
SMMM	"Türkiye'de vergi kayıp ve kaçakları yükseliş eğilimi sergilemektedir"	katılıyorum	Kişi	141	8	65	214
			%	65,89	3,74	30,37	% 100
		kararsızım	Kişi	17	7	7	31
			%	54,84	22,58	22,58	% 100
		katılmıyorum	Kişi	44	2	24	70
			%	62,86	2,86	34,29	% 100
Toplam		Kişi	202	17	96	315	
		%	% 64,13	% 5,4	% 30,48	% 100	
Vergi Denetim Elemanı	"Türkiye'de vergi kayıp ve kaçakları yükseliş eğilimi sergilemektedir"	katılıyorum	Kişi	119	8	33	160
			%	74,38	5,00	20,63	% 100
		kararsızım	Kişi	14	1	1	16
			%	87,50	6,25	6,25	% 100
		katılmıyorum	Kişi	29	2	9	40
			%	72,5	5	22,5	% 100
Toplam		Kişi	162	11	43	216	
		%	% 75,00	% 5,09	% 19,91	% 100	

C) VKK'NI ÖNLEMEDE GELİR VERGİSİ ORANLARININ ROLÜ

"Gelir arttıkça gelirin marjinal faydası azalır" varsayımı doğrultusunda, vergilemede adaletin gerçekleştirilmesi için gelir vergisinin artan oranlı bir tarifeye sahip olması gerektiği üzerinde durulmuştur. Vergilemede adalet olarak, artan oranlı vergi

tarifesinin ekonomik istikrarsızlığa karşı otomatik stabilizatör görevi gördüğü Keynesyen iktisatçılar tarafından savunulmuştur¹⁶.

Fakat, gelir vergisi tarifesinin artan oranlı olması ve son dilimlere karşılık gelen oranların yüksek olması (ülkemizde %40-%45) mükellefi vergi kaçakçılığına ve/veya vergiden kaçınmaya itmektedir.

Aktan'a göre vergilemede gelir ve servet dağılımında adaleti sağlamak için geliştirilen artan oranlı tarifeler, adaleti sağlamak için yeterli değildir. "Ödeme Gücü" ilkesi üzerine kurulu bu tür tarifelerin özellikle siyasi iktidarlar tarafından keyfi ve adaletsiz bir şekilde belirlenmesi vergi yükünün dağılımında adaletsizliğe neden olacaktır.

Gelir vergisinde uygulanan dilimli artan oranlı tarife yerine düz veya sabit oranlı bir tarifenin uygulanması bazı ekonomistler tarafından savunulmaktadır. Düz bir oranın uygulanması ile enflasyonist ortamlarda ortaya çıkan "gelir dilimi sürüklenmesi" sorunu da çözülmüş olacaktır. Aktan'a göre düz oranlı bir gelir vergisi tarifesini "kanun önünde eşitlik" ilkesine de uygun bir tarifedir.

'Artan oranlı tarife mi; düz oranlı tarife mi?' tartışmasında vergi yükünü hafifleterek vergi mükelleflerinin vergi yasalarına uyumunu artırmak ön plana çıkmaktadır. Gelir vergisinde artan oranlı tarife yerine tek oranlı fakat düşük tarife uygulanması mükelleflerin gelirlerini daha doğru beyan etmesi sonucunu doğurabilecektir. Örneğin, Rusya'nın 2001 yılında yüzde 12, 20 ve 30 oranları yerine yüzde 13'lük düz oranlı sisteme geçmesi ile vergi gelirlerini yüzde 26 artırdığı görülmüştür. Bu artış, gelir vergisi tahsilatının GSYİH'ya oranları alınarak hesaplandığında beşte birlik bir artışa karşılık gelmektedir¹⁷.

Bu çalışmada, katılımcılara yöneltilen "Gelir vergisinde düz oranlı tarifeye geçilmesi, vergi kayıp ve kaçaklarını önlemede yardımcı olacaktır" önermesi ile SMMM ve vergi denetim elemanlarının vergi oranlarındaki azalma ile VKK'nın azaltılabileceği savına katılıp katılmadıkları öğrenilmeye çalışılmıştır.

¹⁶ AKTAN, ag.e, s. 157.

¹⁷ Anna IVANOVA, Michael KEEN, and Alexander KLEMM (2005), "The Russian Flat Tax Reform", IMF Working Paper, WP/05/16, s. 4.

Tablo 6. VKK'nı Önlemede Gelir Vergisi Oranlarının Rolüne İlişkin Çapraz Tablo

"Gelir vergisinde düz oranlı tarifeye geçilmesi, vergi kayıp ve kaçakların önlemede yardımcı olacaktır."							
Anket Katılımcılarının Mesleklere Göre Dağılımı			katılıyorum	kararsızım	katılmıyorum	Toplam	
SMMM	"Türkiye'de vergi kayıp ve kaçakları yükseliş eğilimi sergilemektedir."	katılıyorum	Kişi	107	47	59	213
			%	50,23	22,07	27,70	% 100
		kararsızım	Kişi	11	15	5	31
			%	35,48	48,39	16,13	% 100
		katılmıyorum	Kişi	36	10	24	70
			%	51,43	14,29	34,29	% 100
Toplam			Kişi	154	72	88	314
			%	% 49,04	% 22,93	% 28,03	% 100
Vergi Denetim Elemanı	"Türkiye'de vergi kayıp ve kaçakları yükseliş eğilimi sergilemektedir."	katılıyorum	Kişi	70	26	64	160
			%	43,75	16,25	40,00	% 100
		kararsızım	Kişi	6	7	3	16
			%	37,50	43,75	18,75	% 100
		katılmıyorum	Kişi	13	8	19	40
			%	32,50	20,00	47,50	% 100
Total			Kişi	89	41	86	216
			%	% 41,20	% 18,98	% 39,81	% 100

Tablo 6'daki bulgulara göre, gelir vergisinde düz oranlı tarifeye geçilmesinin VKK'nı azaltmada etkili olacağını düşünen SMMM'lerin oranı yüzde 50; vergi denetim elemanlarının oranı ise yüzde 41'dir. Bu oranlar VKK'nın yükseliş eğiliminde olduğunu düşünenler arasında yaklaşık olarak korunmuştur (sırasıyla yüzde 50 ve yüzde 44).

Özetle, anket sonuçlarından görülmektedir ki, gelir vergisi tarifesinde bir sistem değişikliği hem SMMM'ler hem de vergi denetim elemanları arasında VKK'nı azaltma açısından çok popüler değildir. Diğer önermelerle kıyaslandığında bu önermeye verilen yanıtlarda kararsız olanların oranlarındaki artış dikkat çekmektedir. Bu sonuç, düz oranlı tarifenin Türkiye'de yeterince tartışılmadığının bir göstergesi olarak alınabilir.

D) VKK'NI ÖNLEMEDE KDV ORANLARININ ROLÜ

Türkiye'de dolaylı vergilerin toplam vergi gelirleri içindeki payının yüksek oluşu çok tartışılmaktadır. Bu olgu, vergi sistemindeki çarpıklığın ve vergi türleri açısından ortaya çıkan denetim zafiyetinin de bir kanıtıdır. Dolaylı vergiler içinde en fazla öne çıkan ve oranlarındaki yükseklik en çok tartışılan vergi Katma Değer Vergisi (KDV)'dir. Son yıllarda, hükümetler üzerinde KDV oranlarının düşürülmesi baskıları artmış ve bazı mal grupları için oranlarda indirime gidilmiştir.

KDV oranlarının vergi kayıp ve kaçaklarını azaltmada yardımcı olacağını düşünen SMMM'lerin ve vergi denetim elemanlarının oranları sırasıyla yüzde 79 ve 78 iken; bu görüşe katılmayanların oranları yüzde 14 ve yüzde 18'dir. VKK'nın yükseliş eğilimi sergilediğine inanan SMMM'lerin yüzde 82'si ve vergi denetim elemanlarının yüzde 76'sı KDV oranlarının düşürülmesinin VKK'nı azaltmada yardımcı olacağını düşünmektedir.

Tablo 7. VKK'nı Önlemede KDV Oranlarının Azaltılmasının Rolüne İlişkin Çapraz Tablo

"KDV'de oranların düşürülmesi vergi kayıp ve kaçaklarını önlemede yardımcı olacaktır."							
Anket Katılımcılarının Mesleklere Göre Dağılımı				katılıyorum	kararsızım	katılmıyorum	Toplam
SMMM	"Türkiye'de vergi kayıp ve kaçakları yükseliş eğilimi sergilemektedir."	katılıyorum	Kişi	176	14	24	214
			%	82,24	6,54	11,21	% 100
		kararsızım	Kişi	22	1	7	30
			%	73,33	3,33	23,33	% 100
		katılmıyorum	Kişi	55	2	13	70
			%	78,57	2,86	18,57	% 100
Toplam			Kişi	253	17	44	314
			%	% 80,57	% 5,41	% 14,01	% 100
Vergi Denetim Elemanı	"Türkiye'de vergi kayıp ve kaçakları yükseliş eğilimi sergilemektedir."	katılıyorum	Kişi	121	12	27	160
			%	75,63	7,50	16,88	% 100
		kararsızım	Kişi	12	0	4	16
			%	75,00	0,00	25,00	% 100
		katılmıyorum	Kişi	31	1	8	40
			%	77,50	2,50	20,00	% 100
Toplam			Kişi	164	13	39	216
			%	% 75,93	% 6,02	% 18,06	% 100

KDV oranlarının azaltılmasının VKK'nı önlemedeki rolüne her beş SMMM'den dördü, her dört vergi denetim elemanından üçü katılmaktadır. Bu oran denetimdeki etkinlik için vergi denetim elemanlarının ulaştığı oran hariç diğer beş önerme içinde ulaşılan en büyük orandır. Buradan, SMMM'ler ve denetim elemanları arasında KDV oranlarında indirim ile VKK arasındaki ilişki konusunda daha geniş bir konsensus olduğu sonucu çıkarılabilir.

E) VKK'NI ÖNLEMEDE VERGİ SİSTEMİNİN BASİT OLMASININ ROLÜ

Vergi sisteminde basitlik ideal bir vergi reformunun temel amaçlarındandır. Vergi sisteminin karmaşık ve vergi mevzuatının anlaşılabilir olmasında, vergilemede etkinliğin önündeki engeller içerisinde gösterilmektedir.

Vergi mevzuatının çok sık değiştirilmesi vergi sisteminde büyük bir karmaşaya yol açabilmektedir. Sistemin basit olmaması vergi kanunlarının anlaşılabilirliğini ve uygulanabilirliğini zorlaştırmakta ve mükellefleri kayıtdışı ekonomiye yöneltmektedir. Yasa değişikliklerinin yanında tebliğler ve kanun hükmünde kararnamele mevzuat anlaşılması zor bir hale getirilmektedir¹⁸.

Türk vergi sisteminin önemli eksikliklerinden birisi kanunların kapsayıcı olmamasıdır. Sorunun temelinde vergi hukuku alanında sistem tercihinin yapılmaması nedeniyle vergi konusu hususunda sürekli değişiklikler yapılması gelmektedir. İyi hazırlanmamış kanunlar hem sistemde kargaşa oluşturmakta hem de boşluklar vergiden kaçınma eylemini kolaylaştırmaktadır¹⁹.

¹⁸ Şükrü KIZILOĞLU ve Şafak Ertan ÇOMAKLI (2004), "Vergi Kayıp ve Kaçakları ve Kayıtdışı Ekonomi İlişkisi ve Boyutlarının Mevzuat Açısından Değerlendirilmesi", 19. Türkiye Maliye Sempozyumu, 10-14 Mayıs 2004, Belek/ Antalya, 115-157.

¹⁹ KARAKOÇ, a.g.m., s. 98.

Tablo 8. VKK'nı Önlemede Vergi Sisteminin Basit Olmasının Rolüne İlişkin Çapraz Tablo

"Vergi sisteminin basit olması vergi kayıp ve kaçaklarını önlemede yardımcı olacaktır."							
Anket Katılımcılarının Mesleklere Göre Dağılımı				katılıyorum	kararsızım	katılmıyorum	Toplam
SMMM	"Türkiye'de vergi kayıp ve kaçakları yükseliş eğilimi sergilemektedir."	katılıyorum	Kişi	166	18	30	214
			%	77,57	8,41	14,02	% 100
		kararsızım	Kişi	25	4	1	30
			%	83,33	13,33	3,33	% 100
		katılmıyorum	Kişi	53	2	15	70
			%	75,71	2,86	21,43	% 100
Toplam			Kişi	244	24	46	314
			%	% 77,71	% 7,64	% 14,65	% 100
Vergi Denetim Elemanı	"Türkiye'de vergi kayıp ve kaçakları yükseliş eğilimi sergilemektedir."	katılıyorum	Kişi	116	14	30	160
			%	72,50	8,75	18,75	% 100
		kararsızım	Kişi	12	2	2	16
			%	75,00	12,50	12,50	% 100
		katılmıyorum	Kişi	31	2	7	40
			%	77,50	5,00	17,50	% 100
Toplam			Kişi	159	18	39	216
			%	% 73,61	% 8,33	% 18,06	% 100

Vergi sisteminin basitleştirilmesi ile VKK'nın azaltılabileceğine inanan SMMM'lerin ve vergi denetim elemanlarının oranları yüzde 78 ve yüzde 74 iken; bu görüşe katılmayanların oranları sırasıyla yüzde 15 ve yüzde 18'dir. VKK'nın yükseliş eğilimine sahip olduğuna inanan SMMM'lerin yüzde 78'i vergi denetim elemanlarının ise yüzde 73'ü vergi sistemindeki basitliğin VKK'nı önlemede yardımcı olacağına inanmaktadır.

III. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye'de vergi kayıp ve kaçaklarının önemli boyutlarda olduğu görüşü yaygın kabul görmektedir. Bu yaygın kanı ampirik çalışmaların bulguları ile de desteklenmiştir. Son on beş yılda konu diğer gelişmekte olan ülkelerde de ekonomistlerin ve politika

yapıcılarının gündeminde olmuştur. Buna paralel olarak VKK'nı azaltma konusu Türkiye'de de maliye politikaları yapıcılarının sürekli gündeminde olmuştur. Türkiye'de bu çerçevede en çok gündeme gelen önlemlerden ikisi vergi oranlarının düşürülerek vergi yükünün azaltılması ve denetimde etkinliğin sağlanmasıdır. Bir üçüncü tedbir ise istisna ve muafiyetlerin azaltılması, böylece daha basit bir vergi sistemine geçilmesidir. Buna göre, daha basit ve çok fazla değişmeyen bir vergi sistemi ile vergi tabanının genişletilmesi olasıdır.

Biz bu çalışmamızda likert ölçeğini kullanarak hazırladığımız anketi 534 SMMM ve vergi denetim elemanı üzerinde uyguladık. Anket ile veri toplamanın diğer istatistiksel ve ekonometrik tekniklerde olduğu gibi kendi içinde eksiklikleri bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi ise anketin uygulandığı örnekleme yer alan bireylerin yanıt vermeme ve/veya doğru yanıt vermeme olasılıklarıdır. Ancak, bu anket çalışmada, vergi mükellefleri yerine vergilendirme işlemlerinde vergi mükelleflerine yardımcı olan ve vergi mükelleflerini denetleyen SMMM'ler ve vergi denetim elemanları ile anket yapıldığından yöntemin barındırdığı eksikliklerle karşılaşılması olasılığı düşüktür. Zaten, yanıt vermeme oranının sıfır olması yani, ulaşılan deneklerin yanıt vermeleri bu konuda güçlü bir işaret vermiştir. Vergileme konularında belli ölçüde uzmanlıkları olan ve uygulamanın içinde doğrudan yer alan katılımcılar, VKK'nı önleme/azaltma yolları ile ilgili hazırlanan önermelere katılım derecelerini bildirmişlerdir. Beş noktalı likert ölçeği kullanılmış ve katılma ve katılmama dereceleri yanında nötr olma seçeneği de katılımcılara sunulmuş ve daha doğru bir resim ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Anket bulgularına göre, denetimde etkinliğin (denetim sıklığı/denetim elemanlarının yeterliliği ve cezalarda caydırıcılık yollarıyla), KDV oranlarının düşürülmesi ve vergi sisteminde basitliğin sağlanması hem SMMM'ler hem de vergi denetim elemanlarından önemli ölçüde destek gören çareler olarak ön plana çıkmıştır. İki kategori arasında bu konularda sağlanan birliktelik VKK'nı azaltma amacıyla izlenecek yöntemin belli olduğunu göstermektedir. Düz oranlı vergi tarifesine geçilmesinin VKK'nı azaltmaya etkisi olabileceği önerisine her iki meslek grubundan da daha az katılım olmuştur. Bu önerme ile aslında dolaysız vergi yükünün daha düşük

vergi oranı ile azaltılması üzerinde durulmuştur. Türkiye’de ise dolaylı vergilerin toplam vergi gelirleri içindeki payının yüksek olması yüzünden aslında algılanan vergi yükü daha çok bu vergi türünden kaynaklanmaktadır.

Bu çalışmada ulaşılan bulgular, vergi kayıplarının azaltılmasına yardımcı olacak önlemlerin uygulayıcıların kendi deneyimlerinden hareketle ağırlığının/ öneminin tespit edilmesinden ibarettir. Bir neden-sonuç ilişkisi kurmak ve vergi kayıplarının azaltılmasında her bir önlemin etkisinin net olarak (diğer önlemlerin etkisi kontrol altına alındıktan sonra her bir değişkenin net etkisini) ortaya çıkarmak için simülasyon ve regresyon çalışmaları yapılması gerekmektedir. Bu tip bir çalışmanın önünde ise vergi kayıplarına neden olan faktörler ve vergi kanunlarında yapılan değişikliklerle ilgili verilerin yeterince büyük bir zaman dilimi için hazır olması gerekmektedir. Türkiye’de bahsedilen çalışmalara imkan verecek düzeyde her değişkene ilişkin veri bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- AKTAN, Coşkun Can (2003), Kamu Ekonomisi ve Kamu Maliyesi, Birleşik Matbaacılık, 2. baskı.
- ALTUNIŞIK, Remzi; Recai COŞKUN, Serkan BAYRAKTAROĞLU ve Engin YILDIRIM (2004), “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri”, 3. Baskı, Sakarya Kitapevi.
- ASLAN, Abdullah (2002), “Vergi Denetim Sistemi ve Hesap Uzmanları Kurulu”, *Vergi Dünyası Dergisi*, sayı:250, Haziran, 2002. <http://www.huk.gov.tr/makale1.html> (20/03/2005)
- BAYRAKLI, H. Hüseyin, N. Tolga SARUÇ ve İsa SAĞBAŞ (2004), ‘Vergi Kaçırma Etkileyen Faktörler: Anket Çalışması Bulguları’ 19. Türkiye Maliye Sempozyumu, 10-14 Mayıs 2004, Belek/ Antalya, 204-253.
- CLASON, Denis L. ve Thomas J. DORMODY (1994); Analyzing Data Measured by Individual Likert-Type Items, *J. Of Agricultural Education*, v. 35, no 4.

- Demir, İ. C. (1999), "Mükelleflerin Vergi Karşısındaki Davranışları: Afyon İli Anket Çalışması", Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- GELİRLER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, <http://www.gelirler.gov.tr/gelir2.nsf> (20/03/2005).
- GERÇEK, Adnan ve M. YÜCE (1998), "Mükelleflerin Veriye Yaklaşımı Açısından Türk Vergi Sisteminin Değerlendirilmesi", Bursa Sanayi ve Ticaret Odası, Bursa.
- GERÇEK, Adnan (2004), "Türkiye'de Vergi Kayıp ve Kaçakların Önlenmesi Açısından Vergi İdaresinin Sorunları ve Yeniden Yapılandırılma Önerisi", 19. Türkiye Maliye Sempozyumu, 10-14 Mayıs 2004, s. 621-658.
- IVANOVA, Anna; Michael KEEN ve Alexander KLEMM (2005), "The Russian Flat Tax Reform", IMF Working Paper, WP/05/16, s. 4.
- KARAKOÇ, Yusuf (2004), "Hukuki Nedenlerden Kaynaklanan Vergi Kayıp ve Kaçakları (Düzenleme-Uygulama-Yargılama)", 19. Türkiye Maliye Sempozyumu, 10-14 Mayıs 2004, Belek/ Antalya, 90-113
- KILDİŞ, Yusuf (2000), "Kayıt Dışı Ekonominin Ulusal-Uluslar Arası Boyutu Ve Çözüm Önerileri", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 2, Sayı:2, 2000.
- KIZILOT, Şükrü ve Şafak Ertan ÇOMAKLI (2004), "Vergi Kayıp ve Kaçakları ve Kayıtdışı Ekonomi İlişkisi ve Boyutlarının Mevzuat Açısından Değerlendirilmesi", 19. Türkiye Maliye Sempozyumu, 10-14 Mayıs 2004, Belek/ Antalya, 115-157.
- LIKERT, R. (1932), "a Technique for the Measurement of Attitudes", *Archives of Psychology*, vol. 140.
- MUTER, Naci B.; Süreyya SAKINÇ ve A. Kemal. ÇELEBİ (1993), "Mükelleflerin Vergi Karşısındaki Tutum ve Davranışları Araştırması", Celal Bayar Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, Manisa.
- PYLE, David J. (1989), "Tax Evasion and the Black Economy", St. Martin's Press, New York, 1989.

SAVAŞAN, Fatih (2003), "Modeling the Underground Economy in Turkey: the MIMIC and Randomized Response Methods." *The Journal of Economics*, v. XXIX, n.1, pp 49-72.

TURMOB, <http://www.turmob.org.tr> (20/03/2005)

WARNER S. L.(1965), "Randomized Response: a Survey Technique for Eliminating Evasive Answer Bias", *Journal of American Statistical Association*, vol.60, pp.63-69.

YAZICIOĞLU, Yahşi ve Samiye ERDOĞAN (2004), *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, 1. Baskı.

EKLER

Ek 1. Bazı Denetim İstatistikleri (1985-2003)

Yıllar	Reel Matrah Farkı (Milyon TL) [†]	Yapılan İnceleme (Sayı)	Vergi Tahsilat Maliyeti (TL)	Denetçi (Sayı) [£]	Denetlenen (Sayı)	Kesilen Usulsüzlük [‡]
1985	2342	66.681	-	12.174	4.038.400	24,59421
1986	8790	66.550	1.02	11.593	4.293.364	62,22976
1987	3094	80.264	1.27	13.110	4.087.437	41,68134
1988	2180	51.495	1.30	16.396	5.315.475	34,52352
1989	2586	47.225	1.51	17.446	4.382.291	38,34514
1990	5061	108.574	1.57	16.756	5.866.550	70,41641
1991	3313	78.803	1.58	15.054	5.351.730	36,38013
1992	3672	59.378	2.22	15.313	5.966.359	32,58331
1993	2041	68.954	2.42	10.757	5.599.709	38,93814
1994	9746	48.056	1.25	5.894	4.254.838	57,52802
1995	2629	56.096	1.02	4.776	4.127.233	56,89914
1996	1994	54.536	0,93	4.937	4.647.853	54,94356
1997	2970	63.198	1.65	4.608	3.898.920	36,65098
1998	3807	68.748	1,38	4.148	4.460.098	40,99349
1999	3676	51.731	2.02	4.107	4.731.624	38,60984
2000	4524	60.335	1,52	3.590	5.430.971	45,01012
2001	21037	68.132	1,64	3.797	3.448.523	46,35755
2002	8702	113.244	0,70	3.094	2.866.037	50,04155
2003	16352	68.251	0,73	4.507	2.903.111	56,81542

Kaynak: Gelirler Genel Müdürlüğü, <http://www.gelirler.gov.tr> (20/03/2005)

* Her 100 TL'lik tahsilat için maliyeti göstermektedir.

†Reel matrah farkı ve ceza www.hazine.gov.tr'den alınan tüketici fiyatları endeksi (1963=100) kullanılarak bulunmuştur.

£ Maliye bakanlığının "yoğun denetim" programlarında yer alan görevlilerin sayısıdır.

Ek 2. Denetim Verileri ile İlgili Korelasyon Katsayıları*

Korelasyon	Katsayı	Standart Hata	Sonuç ($\alpha = 0,05$)
Matrah farkı ile İnceleme sayısı	0,15	0,24	Anlamsız
Denetçi sayısı ile Denetlenen Mükellef Sayısı	0,55	0,202	Anlamlı
Denetlenen mükellef sayısı ile kesilen usulsüzlük	-0,15	0,24	Anlamsız
Denetçi sayısı ile kesilen usulsüzlük	-0,21	0,24	Anlamsız

* Ek 1'deki veriler kullanılarak hesaplanmıştır.

SERVET VERGİLEMESİNDE KONU – TARİFE – ETKİNLİK İLİŞKİSİ

Öğr.Gör.Dr.Fatih SARIOĞLU*

ÖZET

Servet, ödeme gücünü gösterdiği için vergilendirilmesi gereken bir vergi konusudur. Ne var ki, servet vergisi uygulamaları, mali amaçtan ziyade gelir dağılımında eşitliği sağlamaya yöneliktir. Servet vergileri gelir dağılımında adaleti sağladıkça, etkin olarak kabul edilirler. Bu çalışmada, servet vergilerinin tarifelerinin nasıl düzenlenmesi gerektiği konusu incelenmiş ve Türkiye için öneriler geliştirilmiştir.

ABSTRACT

Wealth is a tax subject that should be taxed because of representing the ability to pay. However, wealth tax applications tend to ensure equal income distribution rather than the fiscal aims. As wealth taxes ensure the justice of income distribution, they are accepted as efficient. In this paper, the issue of how the tariffs of wealth taxes should be arranged is analyzed and the proposals for Turkey are put forward.

GİRİŞ

Vergileme, toplumsal ihtiyaçların karşılanabilmesi için gerekli kaynağın toplanması ile bu kaynağın toplanması sırasında topluma yüklenen maliyetin en düşük seviyede tutulması arasında denge kurulmasını gözetmektedir. Başka bir ifade ile, iktisadın temel problemi, “kıt kaynaklarla en yüksek faydanın sağlanması” bu alanda da varlığını hissettirmektedir. Kamu harcamalarının finanse edilmesi, aynı zamanda, bütün mükellefler arasında “tarafsız” vergi uygulaması ile tesis edilemeyecek bir adalet sorunu ortaya çıkarmaktadır.

Ödeme gücü vergi matrahının her bir düzeyi için farklılaştığından, toplumsal mal ve hizmetlerden eşit olarak yararlandığı gerekçesiyle, eşit oranda vergi toplanarak adaletin

* Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F., Maliye Bölümü

sağlanmasının mümkün olamayacağı da kabul edilmektedir. Modern vergicilik anlayışı, ihtiyaç duyulan hâsılâtın minimum maliyetle tahsilinin yanında, ihtiyacın finansmanına katılımda adaletin sağlanmasına da yönelik olmaktadır ki; bu iki amaca hizmet ettikleri ölçüde vergiler, “**etkin**” olarak nitelendirilmektedir. Etkinlik, vergilemede temel amaç haline geldikten sonra bunun adalet çerçevesinde sağlanabilmesi teknik araçların belirlenmesine ve başarıyla uygulanmasına bağlı olmaktadır.

I. ÖDEME GÜCÜNÜ TEMSİL YÖNÜNDEN VERGİ KONUSUNUN TESPİTİ VE SERVET VERGİLERİNDE UYGULANACAK VERGİ TARİFESİNİN SEÇİMİ

Kamu harcamalarını mükelleflerin ödeme güçleri ile uyumlu fedakârlıklarla finanse edebilmek için vergi yapısını sağlıklı bir biçimde oluşturmak gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında, mükellefin tespiti ile uygulanacak vergi tarifesinin tercihi, vergi uygulamasının etkinliğini belirlemektedir. Üzerinden vergi alınan unsurlarla ilişkisi yönünden mükellefin belirlenmesi, vergi sisteminin ödeme gücünü temsil eden vergi konularını kavrama başarısına bağlı olarak sonuç yaratmaktadır.

A) VERGİ KONUSUNUN TESPİTİ

Vergilemede ödeme gücüne ulaşabilmek bakımından vergi konusunun seçimi büyük önem taşımaktadır. Ödeme gücünün ölçülebilirliği ve adaleti gerçekleştirmeye yönelik düzenlemelerin uygulanabilir olması sağlandığı ölçüde, vergi konusunun seçiminde hedefe ulaşılmış olmaktadır.

Vergi konuları gelir, servet ve harcama biçiminde üçlü bir ayırma tabi tutulmaktadır. Gelir, belli bir süre içinde mal ve hizmetlerin kullanılmasından duyulan tatminle ilgilidir. Tüketiciler mal ve hizmetleri faydaları dolayısıyla talep ettiği için ortaya çıkan

fayda akımı aynı zamanda gerçek gelirin düzeyini göstermektedir¹. Servet ise belli bir anda eldeki malların tümünü ifade eder. Başka bir ifade ile gelir, eldeki mal ve hizmetlerin kullanılmasıyla ilgili iken servet, mal ve hizmetlerin geçmişteki kullanımından sağlanan faydanın bugünkü değer cinsinden biriktirilmiş halini tanımlamaktadır. İster akım biçiminde, ister birikim biçiminde olsun sahibine fayda sağlayan ve ödeme gücünün göstergesi olan her ekonomik unsurun ayrı ayrı vergilemeye tabi olması adalet ilkesinin bir gereği olarak savunulmaktadır. Vergi teorisi, ödeme gücüne ulaşmak bakımından kişisel özelliklerin dikkate alınabildiği gelir ve servet vergilerinin amaca daha uygun olduğunu işaret etmektedir. Özellikle, doğrudan vergi mükelleflerini hedef alan dolaysız nitelikteki gelir ve servet vergisi uygulamaları, vergilemede adaleti sağlamak yönünden ödeme gücü – vergi konusu – mükellef ilişkisini kurmaya yöneliktir. Vergi konusunun ölçülebilirliği ile ilgili sorunlar bu gerçeği etkilememektedir.

Vergi sisteminin başarısı, ekonomi içinde vergi konularının görece ağırlığından da etkilenmektedir. Ekonomik faaliyetlerden elde edilen gelirin tekrar ekonomiye döndürüldüğü bir ülke ile ekonomiden çekildiği bir başka ülkede toplam vergi hâsılatı içinde gelir, servet ve harcama vergilerinin benzer paylara sahip olması adalet ve etkinlik amaçlarına aynı oranda ulaşamayacağını açık olarak göstermektedir.

B) GELİR VE SERVET VERGİLERİNDE VERGİ TARİFESİNİN SEÇİMİ

Vergi yapısının bir başka unsuru olan vergi tarifeleri adaleti sağlamaya yönelik en önemli araç durumundadır. Temsil ettikleri türdeş ödeme güçleri itibarıyla vergi konularını; uygulanacak vergi tarifeleri bakımından (doğrudan) ya da vergi yükünün ödeme gücüne göre farklılaşmasını sağlayacak diğer düzenlemeler bakımından (dolaylı) benzer kılmak gerekmektedir.

¹ Robert Murray HAIG, "İktisadi ve Hukuki Yönleriyle Gelir Mefhumu", *Maliye Enstitüsü Tercümeleri, Birinci Seri – Sene 1965, İ.Ü. Maliye Enstitüsü Yayını*, İstanbul, 1965, s.72.

Modern vergicilikte, ödeme gücüne ulaşmak bakımından ya doğrudan artan oranlı vergi tarifeleri uygulanmakta ya da sabit oranlı / maktu tarifeler uygulanmakla beraber artan oranlılığı dolaylı yoldan sağlayacak düzenlemelere yer verilmektedir². Artan oranlı tarifeler dışında herhangi bir tarife uygulaması, ödeme gücünün, üzerinden vergi alınan ekonomik unsurların büyüklüğünden bağımsız olarak geliştiği objektif nitelikli vergiler için söz konusu edilmektedir. Bu tür vergilerde de adaletin sağlanması amacıyla vazgeçmek mümkün olmadığından genellikle oran / miktar farklılaştırılması yoluna gidilmektedir³. Başka bir ifade ile, ister artan oranlı vergi tarifeleri (doğrudan), ister sabit oranlı / maktu vergi tarifeleri (dolaylı olarak) olsun, ödeme gücünün her seviyesi için vergi yükünün farklılaşması gerektiği düşüncesi ile uygulanmaktadır.

Servet ve gelir vergileri gerek konu, gerekse ödenme biçimi bakımından nihai olarak aynı kaynaktan beslenen vergilerdir. Daha önce, servetin ortaya çıktığı “kaynak” itibariyle gelir ile ilişkisine değinilmişti. “Ödenme şekli” dikkate alındığında da servet vergileri, gerçek vergiden çok nominal, yani kişinin servetini etkilemeden kendi kazancıyla (geliriyle) ödeyebileceği vergiler olarak değerlendirilmektedir⁴. Bu nedenle, servet ve gelirin ödeme gücünü temsil etmek bakımından bir bütünün iki yüzünü oluşturmaları ve uygulamada aynı kaynaktan ödenmeleri dolayısıyla, matrahın tespitinde güçlüklerle karşılaşılrsa dahi, ödeme gücünü kavramak bakımından farklı türde vergi tarifelerinin uygulanma gerekçeleri

² Fatih SARIOĞLU, “Vergi Sisteminin Bütünselliği ve Artan Oranlılık”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt No: IV, Sayı:1, 2002, ss.219-228.

³ Motorlu taşıtlar vergisinin dört farklı cetvel üzerinden belirlenmesi veya katma değer vergisinde mal ve hizmetlerin zorunlu – lüks mal olup olmamalarına göre farklı oranlardan vergiye konu edilmeleri vergilemede adaletin gereğidir. Ancak, motorlu taşıtların gruplar itibariyle farklı parasal tutarlar üzerinden veya mal ve hizmetlerin yine gruplar itibariyle farklı oranlardan vergiye konu edilmesini artan oranlı tarife uygulamasından ayrı tutmak gerekir.

⁴ Aziz TAŞDELEN, “Vergi Hukuku Kurallarının Kara Paranın Aklanmasının Önlenmesindeki Önemi”, 19. Türkiye Maliye Sempozyumu (10-14 Mayıs 2004 Belek – Antalya)’na sunulan tebliğ, *Türkiye’de Vergi Kayıp ve Kaçakları, Önlenmesi Yolları*, Uludağ Üniversitesi Yayını, Ankara, 2004, s.488.

tartışılır hale gelmektedir. Ne var ki, kişisel gelir vergilemesinde artan oranlı tarifeler uygulanırken servet vergilemesinde tarifeler bakımından bir homojenlik sağlanamamaktadır.

II. TÜRKİYE'DE SERVET VERGİSİ UYGULAMASI

A) UYGULANAN VERGİLER VE TARİFELERİ

Türkiye'de servet vergisi uygulaması motorlu taşıtlar vergisi, veraset ve intikal vergisi ile emlak vergisinden oluşmaktadır. Veraset ve intikal vergisi genel nitelikli bir vergi olup servet unsurlarının tümünü kapsarken, motorlu taşıtlar üzerinden alınan motorlu taşıtlar vergisi ile gayrimenkuller üzerinden alınan emlak vergileri kısmi servet vergileri grubuna girmektedir.

Motorlu taşıtlar vergisi için maktu vergi tarifesi belirlenmekle beraber, tarifenin cetveller ve cetvellerin motorlu taşıtların yaş, ağırlık, motor silindir hacmi vb. özellikler itibariyle farklılaştırılması suretiyle vergi yükünün ödeme gücüne uydurulmasına çalışılmaktadır. Veraset ve intikal vergisinde ise uygulanacak vergi tarifesi, veraset yoluyla intikaller ve ivazsız intikaller için ayrı ayrı olmak üzere, artan oranlı bir biçimde düzenlenmiştir. Emlak vergisi ise bina ve arazi vergilerinden oluşmaktadır. Uygulanacak vergi oranı bina, arazi ve arsalar için farklılaştırılmıştır, ancak matrah artışlarına karşı vergi oranları duyarsızdır. Başka bir ifade ile, matrahın tüm düzeyleri için aynı (sabit) oran uygulanmaktadır. Ayrıca belirlenmiş oranların büyükşehir belediye sınırları ve mücavir alan içerisinde %100 artırımlı olarak uygulanması yoluyla dolaylı bir biçimde (ancak ödeme gücünden tamamen bağımsız olarak) vergi yükünün farklılaştırılmasına çalışılmaktadır. Başka bir ifade ile emlak vergisinde vergi tarifesi sabit oranlı olarak düzenlenmiş olup adaletin sağlanması bakımından oranların vergi konuları itibariyle farklılaştırılmasıyla yetinilmekte, mükellef – vergi konusu ilişkisinin kurulması, tarife bağlamında gözetilmemektedir.

Servet vergileri tarifelerinde ortak bir özellik olarak matrahlara yeniden değerlendirme oranı uygulamasına yer verilmektedir. Vergi hâsılatının enflasyonist ortamdan çok fazla etkilenmemesi bakımından

vergi matrahının değerinin bir yıldan diğerine aşınmaması için (başka bir ifade ile, diğer şartlar veri iken vergilerin esnekliğini l'e yaklaştırmak amacıyla) yeniden değerleme oranı uygulanmaktadır. Motorlu taşıtlar vergisi ve veraset ve intikal vergisi tarifeleri her yıl yeniden değerleme oranı ile, emlâk vergisi matrahı ise bildirim dönemlerini takip eden yıllar için yeniden değerleme oranının yarısı kadar artırılarak güncellenmektedir.

B) SERVET VERGİLERİNİN GENEL VERGİ HÂSILATI İÇİNDEKİ PAYI

Servet vergileri, teorik olarak, gelir vergilerini tamamlayıcı ve denetleyici özelliği dolayısıyla tercih edilmektedir. Ödeme gücüne ulaşmak bakımından esas rolü gelir vergileri oynamakla beraber gelir vergisi ile vergilendirilemeyen vergi konuları servet vergileri kapsamında dikkate alınmakta veya gelir vergisinin denetimi servet vergileri ile mümkün olmaktadır⁵.

Türkiye'de servet vergisi uygulamasının değerlendirilmesi, servet vergilerinin söz konusu özelliklerine atfedilen önemi göstermesi bakımından dikkat çekici sonuçlar sunmaktadır. Bu yönüyle, servet vergilerinin genel vergi hâsılatı içindeki payının, servet vergilerinin esnekliğinin ve servet vergileriyle ilgili bazı düzenlemelerin incelenmesi gerekli görülmektedir.

Türkiye'de vergi hâsılatı, Maliye Bakanlığınca takip edilmektedir. Vergi yükü ve vergilerin esneklikleri de Maliye Bakanlığının yayınlarından hesaplanmaktadır. Servet vergilerinden veraset ve intikal vergisi ile motorlu taşıtlar vergisiyle ilgili veriler söz konusu yayınlarda yer alırken emlâk vergisi ile ilgili olarak Maliye Bakanlığı yayınlarında bilgi bulunmamaktadır⁶. Bu durum emlâk

⁵ Salih TURHAN, *Vergi Teorisi ve Politikası, Filiz Kitabevi*, İstanbul, 1999, s.194-195.

⁶ Maliye Bakanlığının yayınlarında 2004 Yılından itibaren genel bütçe vergi gelirlerinin sınıflandırılmasına ilişkin olarak yapılan yeni tanımlamaya paralel olarak emlâk vergilerinden sadece arazi vergisine yer verilmeye başlanmıştır. Bununla birlikte hem sadece arazi vergisi ile sınırlı olması hem de sadece 2004 yılına ilişkin tahmini hâsılatı yer verilmesi dolayısıyla emlâk vergisi ile ilgili

vergisinin belediyeler tarafından tahsil ve tasarruf edilen bir vergi olmasından kaynaklanmakla beraber, ülkenin genel vergi politikasının tespit ve uygulanmasından sorumlu birimin herhangi bir verginin uygulama sonuçlarından haberdar olması gereğini ortadan kaldırmaz. Emlâk vergisi ile ilgili olarak sözü edilen durum, emlâk vergisi ile ilgili yasal düzenlemelerin ve merkezi – yerel idareler arasında gelir paylaşımının dayandığı esasların geçerliliğini göstermesi bakımından da önem taşımaktadır.

Tablo 1. Vergi Gelirlerinin Vergi Konuları İtibariyle Bileşimi

Yıllar	Gelir Vergileri	Servet Vergileri	Harcama Vergileri	Toplam
1992	49,51	0,89	49,60	100
1993	47,58	0,96	51,46	100
1994	38,42	0,85	60,73	100
1995	39,89	0,81	59,30	100
1996	38,44	0,83	60,73	100
1997	39,90	0,75	59,35	100
1998	45,84	0,78	53,38	100
1999	44,16	0,92	54,92	100
2000	39,63	0,81	59,56	100
2001	39,38	1,06	59,56	100
2002	32,44	1,22	66,34	100
2003	30,50	1,5	68,00	100
KAYNAK: www.muhasabat.gov.tr verilerinden faydalanılarak oluşturulmuştur.				

Türkiye’de emlâk vergisi dışındaki servet vergilerinin genel bütçe vergi gelirleri içindeki payı yıllar itibariyle %1-1,5 aralığında gelişmektedir (Tablo 1). Bu oran, servet vergilerinin vergi hâsılatına katkısının düşüklüğünü göstermekle beraber, ödeme gücüne ulaşmada (aynı zamanda, vergilerin gelir – servet dağılımı üzerindeki etkisi konusunda) servete biçilen önemi de işaret etmektedir.

olarak bu çalışmada anılan verilere yer verilmemiştir. Bkz. <http://www.muhasabat.gov.tr>

Tablo 2'den takip edileceği üzere OECD ülkelerinde vergi hâsılatı içinde servet vergilerinin payı ortalama %5-6 aralığında seyretmektedir. Üstelik, söz konusu ülkelerin hiçbirisinde gelir-servet dağılımının Türkiye'deki kadar adaletsiz olmadığı da bilinen bir gerçektir. Başka bir ifade ile teorik olarak servet vergilerinin uygulanması için en elverişli ortama rağmen, ülkemizde, bahsedilen vergileri uygulamaktan çekinilmektedir.

Tablo 2. Servet Unsurları Üzerinden Alınan Vergilerin Toplam Vergi Gelirleri İçindeki Payı

Yıllar	1990	1995	1999	2000	2001	2002
Türkiye*	2.3	3.0	2.8	3.1	2.3	2.9
OECD Ortalaması	5.7	5.5	5.6	5.5	5.4	5.5
OECD Amerika Kıtası	7.6	7.9	7.4	7.0	7.3	7.8
OECD Pasifik Bölgesi	9.4	10.1	10.0	9.2	9.0	9.4
OECD Avrupa	4.7	4.3	4.6	4.6	4.5	4.5
AB 15	4.4	4.4	5.0	5.1	5.0	4.9

* Türkiye ile ilgili rakamların Tablo 1'deki servet vergilerinin toplam vergi gelirleri içindeki payından farklı olduğu görülmektedir. Ülkemizle ilgili olarak, bu tablodaki rakamların emlak vergisi ile ilgili tahmini oranı da içerdiği düşünülmektedir. Nitekim, ülkemizde hiçbir resmi yayında söz konusu vergi ile ilgili istatistik bulunmamaktadır.
KAYNAK: OECD, *Revenue Statistics*, Paris, 2004 (Tablo 23)

Servet vergilerinin toplam vergi gelirleri içindeki payının çok düşük olması olumsuzluğun tek yönü değildir. Hatta bu çalışmanın yapılaş gerekçesi de değildir. Burada vurgulanması gereken, servet vergilerinin gelir vergilerini tamamlayıcı – denetleyici fonksiyonunu yerine getirebilmesi bakımından “konu itibariyle vergi gelirlerinin bileşimindeki” önemidir. Doğal olarak, bu bileşim içindeki payı yükseldikçe servet vergilerinin etkinliğinden bahsetmek de mümkün olacaktır. Türkiye ile OECD ülkeleri vergi gelirleri içerisinde servet gelirlerinin payı açısından ortaya çıkan fark, ülkemiz açısından kat edilmesi gereken mesafeyi de işaret etmektedir.

Servet vergilerinin konjonktürel esnekliği de vergilemenin etkinliğini belirlemektedir. Genel olarak vergi konularının tamamının

düzenli olarak geliştiği bir ortamda esneklik değerlerinin 1'e yakın gerçekleşmesi kabul edilebilir.

Tablo 3 ve 4'de veraset ve intikal vergisi ile motorlu taşıtlar vergisi için esneklik değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3'den izleneceği üzere veraset ve intikal vergisinin esnekliği düzenli bir seri oluşturmamaktadır. İncelenen yılların yarısına yakın bir kısmında esneklik değeri 1'in altında, diğer yarısında ise 1'in üzerinde gerçekleşmiştir. Bu sonuç, söz konusu verginin ülkemizde algılanışıyla ilişkilendirilebilir. Veraset ve intikal vergisi, mükellefin gönüllü olarak ödediği bir vergi görünümündedir. Mükellef tarafından ödenmediği takdirde vergi gelirleri içindeki payının düşüklüğü nedeniyle vergi idaresi de bu vergiyi takibe değer bulmamaktadır. Nitekim bu verginin esnekliği, vergiye karşı direncin arttığı kriz ve kriz sonrası yıllarda (1994 Krizi sonrası 1995-1997 döneminde, 2001 Krizi sonrası 2002 yılında) düşmekte, kriz etkisinin hafiflediği yıllarda ise artmaktadır.

Tablo 3. Veraset ve İntikal Vergisinin Genel Bütçe Vergi Gelirleri (GBVG) İçindeki Payı, Gelişimi ve Esnekliği

Yıllar	VİV Hâsılatı (Milyar TL)	GBVG	VİV Hâsılatı / GBVG	VİV Hâsılatı Değişim (%)	VİV Esnekliği
1992	239	141.602	0,17	0,00	0,00
1993	453	264.273	0,17	89,54	1,11
1994	1.124	587.760	0,19	148,12	1,56
1995	1.140	1.084.350	0,11	1,42	0,01
1996	1.864	2.244.094	0,08	63,51	0,70
1997	2.946	4.745.484	0,06	58,05	0,60
1998	6.827	9.228.596	0,07	131,74	1,61
1999	10.535	14.802.280	0,07	54,31	1,17
2000	13.111	26.503.698	0,05	24,45	0,40
2001	21.882	39.735.928	0,06	66,90	1,65
2002	30.061	59.631.868	0,05	37,38	0,68
2003	56.406	84.316.169	0,07	87,64	2,88

KAYNAK: www.muhasibat.gov.tr verilerinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

Motorlu taşıtlar vergisinin esnekliği ise Tablo 4'den takip edilebilir. İncelenen dönem itibariyle konjonktürel esneklik değerleri yukarıda bahsedilen kriz yıllarından çok fazla etkilenmemekte, genel olarak 1'e yakın gerçekleşmektedir. Bu özellik, motorlu taşıtlar vergisi matrahının GSMH'daki değişime duyarlı olmasından ve vergi konusunun kavranmasındaki kolaylıktan kaynaklanmaktadır. Ancak, bu vergi ile ilgili olarak konjonktürel esnekliğin 1 civarında gerçekleşmesi, mevcut yapıya vergiler aracılığıyla müdahale edilmemesi anlamına gelmektedir ki, çağdaş vergicilik anlayışı açısından bu duruma şüpheyile yaklaşmak gerekir. Verginin hâsılatındaki değişimin, yıldan yıla araç sayısındaki değişimle beraber incelenerek bir değerlendirme yapılması daha anlamlı sonuçlar verecektir.

Türkiye'de motorlu taşıt mülkiyetinin gelişimini dikkate almadan, matrah güncellemesinde yeniden değerlendirme oranı ile yetinmek ve konjonktürel esneklik değerinin 1 civarında gerçekleşmesine razı olmak etkinlik kaybı olarak değerlendirilmektedir. Nitekim, Tablo 4'te yer verilen DİE verilerine göre 1992-2003 döneminde motorlu araç sayısındaki gelişim ve son yıllarda motorlu araç kalitesindeki artış dikkate alındığında esneklik değerlerinin 1'in üstünde çıkması gerektiği açıktır. Motorlu araç sayısındaki artışın pozitif olduğu (ki bütün dönem boyunca pozitiftir) yıllarda, vergi konusunun kavranmasındaki kolaylığa rağmen esneklik değerinin 1'in altında kalması, hasılatın toplanmasındaki etkinsizlikle açıklanabilir. Ayrıca, araç kalitesindeki artış (özellikle ithal araç sayısındaki artış bu konuda gösterge olarak alınabilir) da dikkate alınırse etkinlik kaybını sadece vergi idaresi ile sınırlı tutmamak ve bu gerçeği bir tarife sorunu olarak dikkate almak gerekmektedir.

Tablo 4. Motorlu Taşıtlar Vergisinin Genel Bütçe Vergi Gelirleri (GBVG) İçindeki Payı, Gelişimi ve Esnekliği

Yıllar	Motorlu Araç Sayısı	MTV Hâsılatı (Milyar TL)	MTV Hâsılatı / GBVG Hâsılatı	Motorlu Araç Sayısındaki Değişim (%)	MTV Hâsılatı Değişim (%)	MTV Esnekliği
1992	4.584.717	1.019	0,72	0,00	0,00	0,00
1993	5.250.622	2.078	0,79	14,52	103,93	1,28
1994	5.606.712	3.878	0,66	6,78	86,62	0,92
1995	5.922.859	7.611	0,70	5,64	96,26	0,94
1996	6.305.707	16.773	0,75	6,46	120,38	1,33
1997	6.863.462	32.541	0,69	8,85	94,01	0,98
1998	7.371.241	65.867	0,71	7,40	102,41	1,25
1999	7.758.511	126.201	0,85	5,25	91,60	1,98
2000	8.320.449	201.157	0,76	7,24	59,39	0,98
2001	8.521.956	398.868	1,00	2,42	98,29	2,43
2002	8.655.170	695.937	1,17	1,56	74,48	1,36
2003	8.903.843	1.206.187	1,43	2,87	73,32	2,41

KAYNAK: www.die.gov.tr, www.muhasabat.gov.tr verilerinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

Servet vergilerinden emlâk vergisinin uygulaması belediyelere bırakılmıştır ve bu verginin hâsılatı, esnekliği Maliye Bakanlığı'nca takip edilmemektedir. Hattâ, genel bütçe vergi gelirlerinin esnekliğini korumaya yönelik düzenlemeler bu yerel vergi açısından uygulanmamaktadır. Ödeme gücüne ulaşmak bakımından, emlâk vergisinin bir servet vergisi olarak gelir vergisi ile teorik yakınlığının uygulamada kurulması bir yana gayrimenkuller üzerinden alınan bu vergi ile servet (verginin nominal servet vergisi olarak servet etkilenmeksizin mükellefin kazancıyla ödenmesi halinde ise gelir) dağılımının daha da bozulmasına neden olunmaktadır.

Emlâk vergisinde yıllık beyan ilkesi uygulanmamaktadır. Vergi matrahı dört yılda bir mükelleflerin verecekleri bildirimler üzerinden belirlenmektedir. Gayrimenkuller üzerinden alınan vergilerde, vergi matrahını tespit etmenin özellikle değerlendirme güçlüğü nedeniyle zor olduğu, bu sebeple gerçek değerler üzerinden yıllık olarak vergi matrahını belirleme ilkesinden vazgeçilebileceği kabul edilmektedir.

Ancak bu durumda, vergi matrahındaki aşınmaları giderecek bir yöntem olarak, tıpkı motorlu taşıtlar vergisinde olduğu üzere, yeniden değerlendirme oranı ve benzeri düzenlemeler önem kazanmaktadır. Daha önce de değinildiği üzere, emlak vergisi için de geçerli olan yeniden değerlendirme oranı uygulaması, gerekçesi anlaşılmasın bir biçimde diğer vergi uygulamalarından farklı bir özellik taşımaktadır. Vergi matrahının, bildirim dönemleri dışında yıllık olarak yeniden değerlendirme oranının yarısı kadar artırılması, vergi hâsılatındaki değişimin yönü ne olursa olsun verginin esnekliğini düşürecek niteliktedir. Veraset ve intikal vergisi ile motorlu taşıt vergisinde yeniden değerlendirme oranı birebir uygulanmasına rağmen, esnekliğin ancak 1 civarında gerçekleşmesi, emlak vergisinde de esnekliğin 1 civarında gerçekleşebilmesi için yeniden değerlendirme oranının yarı yarıya değil de birebir uygulanmasını gerektirmektedir.

Emlak vergisinde toplam vergi hâsılatı bilinmese dahi vergi hâsılatının (dolayısıyla vergi esnekliğinin) mutlaka artması gerektiğine hükmetmemizi sağlayacak toplumsal özelliklerin de vergi uygulamasında dikkate alınması gerekmektedir. Bu açıdan, ülkemizde geçerli tasarruf kalıbı, tarife sorunu çerçevesinde vergi uygulamasına yön vermelidir. Sosyolojik bir vakıa olarak Türkiye’de en verimli tasarruf aracı olarak gayrimenkul görülmektedir ve gelir akımından her yıl önemli bir miktar çekilerek bu alana aktarılmaktadır. Hatta, gayrimenkuller üzerinden çok düşük oranlarda vergi alınması dolayısıyla devlet eliyle bir vergi sığınağı yaratıldığı da söylenebilir. Herhangi bir şekilde elde edilen gelir üzerinden en az %15 gelir vergisi ödenmesi gerekirken, bu tutarın gayrimenkule yatırılması halinde en fazla %1,2 oranında emlak vergisine tabi tutulması açık bir şekilde verginin kapitalizasyonu⁷ anlamına gelmektedir. Başka bir ifade ile vergi politikası aracılığıyla fonların gelir akımından çekilerek servet stokuna dahil edilmesi (durağan hale dönüştürülmesi) teşvik edilmiş olmaktadır. Bu nedenle, Türkiye’de tasarrufların gayrimenkule dönüştürülmesi en kârlı yatırım alanı olarak görülmektedir. Üstelik, ülkemizde sıkça yaşanan ekonomik krizlerin riskinden korunmanın bir yolu olarak gayrimenkul mülkiyetinin

⁷ Abdurrahman AKDOĞAN, *Kamu Maliyesi, Gazi Kitabevi*, Ankara, 2005, s.312.

görülmesi de bu anlayışı desteklemektedir. DİE verilerine göre ülkemizde her yıl yapılan yeni bina sayısındaki artış bunu göstermektedir⁸. Bu nedenle, emlâk vergisinin etkinliğinin (esnekliğinin) artırılması bakımından vergi değerlerinin yıllık olarak yeniden değerlendirilme oranı kadar artırılması ve gelir akımından çekilen tasarrufların, gelir vergisini tamamlayıcı bir biçimde gelir vergisi tarifesine paralel olarak artan oranlı tarife ile vergilendirilmesi gerekmektedir.

III. SERVET VERGİLERİ İÇİN TARİFE ÖNERİLERİ

Veraset ve intikal vergisi ile ilgili olarak herhangi bir teknik değişiklik yerine mevcut düzenlemelerin vergi bilincinin geliştirilmesi ve daha sıkı denetim uygulamalarıyla birleştirilmesinin, hâsılâtın arttırılması ve bu vergiye yüklenen fonksiyonları yerine getirme bakımından sonuç yaratabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca, bu vergi için geçerli mevcut artan oranlı tarifenin diğer servet vergileri içinde esin kaynağı olabileceği düşünülmektedir.

Motorlu taşıtlar vergisi diğer servet vergilerine kıyasla esneklik açısından önde gelmektedir. Ancak, bu verginin etkinliğinin artırılabilmesi için teknik düzenlemelere gerek duyulmaktadır. Ödeme gücünün sağlıklı bir biçimde kavranması açısından verginin tarifesi belirlenirken fiziksel özelliklerin yerine ekonomik değerlerin esas alınmasının, esnekliğin/hâsılâtın motorlu araç sayısındaki gelişimi takip etmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, ödeme gücünü kavramak açısından toplam değerler üzerinden (üniter karakterli) dilim usulü “yumuşak” artan oranlı bir taife uygulanması, esneklik/hâsılât açısından ortaya çıkması muhtemel etkiyi adalet açısından da destekleyecektir.

⁸ DİE verilerine göre toplam bina sayısı son yirmi yılda 4,4 milyondan 13 milyona çıkmıştır. Ancak emlâk vergisi hâsılâtının toplam vergi hâsılâtı içindeki payında buna benzer bir gelişme yaşanmamıştır. Bkz. <http://www.die.gov.tr>

Motorlu Taşıtlar Vergisi İçin Tarife Önerisi	
Matrah (Kasko Değeri)	Vergi Oranı
0-10.000 YTL'ye kadar	%2
20.000 YTL'nin 10.000 YTL'si için 200 YTL. fazlası	%2.5
50.000 YTL'nin 20.000 YTL'si için 450 YTL. fazlası	%3
100.000 YTL'nin 50.000 YTL'si için 1350 YTL. fazlası	%3.5
100.000 YTL'den fazlasının 100.000 YTL'si için 3100 YTL. fazlası	%4

Yukarıda motorlu taşıtlar vergisi için bir tarife önerilmektedir. Bu tarifeye göre

- Birinci dilimde; 1600 cc'den küçük motor hacminde, lüks özellik taşımayan ve daha çok "düşük gelir grubundakilerin" sahip olabildiği 5 yaşın üzerindeki araçların,

- İkinci dilimde; motor hacmi 1600cc'yi aşmayan, lüks özellik taşımayan 1-5 yaşındaki veya lüks özellik taşımakla beraber 5 yaşın üzerinde, "orta gelir grubundakilerin" sahip olabildiği araçların,

- Üçüncü dilimde; motor hacmi 2000 cc'ye kadar, 1-5 yaşında, lüks olmayan veya lüks özellik taşımakla beraber 5 yaşın üzerinde, daha çok "orta – üst gelir gruplarındakilerin" sahip olabildiği araçların,

- Dördüncü dilimde; motor hacmi 2000 cc'nin üzerinde, lüks özelliklere sahip, daha çok "üst gelir grubundakilerin" sahip olduğu lüks araçların,

- Beşinci dilimde; yine "üst gelir grubundakilerin" sahip olabildiği, süper lüks özelliklere sahip araçların vergilendirilmesi önerilmektedir.

Emlâk vergisi etkinlik açısından geliştirilmeye en fazla ihtiyaç duyulan servet vergisidir. Bu açıdan bakıldığında özellikle tarife sorunu olarak emlâk vergisi ile ilgili değişiklikler yapılması gerekmektedir. Emlâk vergisinde artan oranlı tarifenin uygulanması, vergilemenin hem mali hem de mali olmayan hedeflerine hizmet edecektir.

Aşağıda emlak vergisi için bir tarife önerisi geliştirilmiştir⁹. Özellikle, gayrimenkullerin toplam değeri üzerine (üniter karakterli) uygulanacak artan oranlı bir tarife, vergi hâsılatını artıracak gibi gelir-servet dağılımına en üst düzeyde müdahale anlamına gelecektir. Tarifinin birinci dilimi için belirlenmiş tutara, ancak verginin takip maliyetinin karşılanabileceği ve daha çok “düşük gelir grubundakilerin” sahip olabileceği gayrimenkullerin isabet edeceği düşünülmektedir. İkinci dilime “orta gelir grubundakilerin”, üçüncü ve dördüncü dilimlere ise “orta ve üst gelir grubundakilerin” sahip olabilecekleri gayrimenkullerin gireceği düşünülmektedir.

Emlak (Bina) Vergisi İçin Tarife Önerisi	
Matrah	Vergi Oranı *
20.000 YTL'ye kadar	%0.1
50.000 YTL'nin 20.000 YTL'si için 200 YTL, fazlası	%0.4
100.000 YTL'nin 50.000 YTL'si için 320 YTL, fazlası	%0.7
100.000 YTL'den fazlasının 100.000 YTL'si için 670 YTL, fazlası	%1
(*: Vergi oranının bugün geçerli emlak vergisi oranları gibi büyükşehir belediyesi sınırları içindeki binalar için %100 artırımlı uygulanmasına devam edilmesi önerilmektedir.	

Emlak vergisinin yüksek takip maliyeti dolayısıyla, değeri düşük gayrimenkullerin vergiden istisna edilmesi, mesken olarak kullanılan ve mükellef bakımından tek konut olma özelliği taşıyan gayrimenkuller için vergi oranlarının indirimli uygulanması veya inşaatı yeni biten binalar için vergi değerinin belli bir kısmının vergi dışında bırakılması gibi düzenlemeler söz konusu etkiyi daha da kuvvetlendirecektir¹⁰. Verginin üniter karakterli uygulanması halinde,

⁹ Arazi ve arsa üzerinden alınan emlak vergisi ile ilgili olarak da artan oranlı bir tarife savunulmakla birlikte, burada geliştirilen öneri sadece bina vergisi ile sınırlı tutulmuştur.

¹⁰ Oğuz OYAN – Ali Rıza AYDIN, *Türkiye’de Maliye ve Fon Politikaları, Adım Yayıncılık*, Ankara, 1991, s.178.

birden fazla binaya sahip olanlar için tarifinin üst dilimleri geçerli olacağından, tarifinin gelir – servet dağılımını adilleştirici etkisi de artacaktır.

Emlâk vergisi hâsılatının tarife değişikliği ile artırılması, idareler arasında gelir paylaşımı alanında da etkili olacaktır. Özellikle, vergi oranlarının büyükşehir belediye sınırları içinde artırılmış olarak uygulanmaya devam edilmesi yerel yönetimlere daha yüksek hâsılat sağlarken, gelir etkisinin¹¹ söz konusu olması şartıyla ülkede kaynakların daha verimli alanlarda kullanımını da teşvik edilmiş olacaktır. Şüphesiz, ekonomiye dış kaynaklı fon girişinin teşvik edildiği bir ortamda vergi sistemi aracılığıyla yerli unsurların harekete geçirilmesinin önemi ve etkisi daha büyük olacaktır.

SONUÇ

Servet vergilerinin etkinliğinin artırılmasına yönelik olarak yapılan değerlendirmeleri şöyle özetlemek mümkündür. Servet üzerinden alınan vergilere sadece hâsılatın artırılması açısından bakmak eksik değerlendirmelere yol açmaktadır. Vergi gelirleri içerisindeki payı binde'lerle ölçülen bir servet vergisinin hâsılatını üç kat arttırmak, hâsılat anlamında çok büyük bir sonuç yaratmamakla birlikte gelir vergisinin denetlenmesi açısından çok büyük bir etki yaratılması anlamına gelebilmektedir. Bu nedenle, servet vergileri ile ilgili yapılması önerilen değişiklikleri vergi konuları arasındaki etkileşimi kavrama imkânı açısından analiz etmek gerekmektedir. Hâsılat açısından ortaya çıkacak sonuçlar, bu etkinin yanında ortaya çıkacak ek faydalar olarak değerlendirilmeli ve vergi hâsılatını artırmaya çalışan ülkemiz için asla küçümsenmemelidir.

Servet vergilerinin toplam vergi gelirleri içerisindeki payının düşüklüğü, vergi uygulamasındaki teknik yetersizliklerin yanında, bu tür vergilere toplumsal bakış açısına da bağlıdır. Bir başka ifade ile servet vergileri konusunda var olduğu düşünülen kapasitenin kullanım oranının artırılması sadece ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal bir hassasiyet gerektirmektedir. Özellikle veraset ve intikal vergisinde

¹¹ Abdurrahman AKDOĞAN, a.g.e., s.455.

etkinliğin artırılabilmesi için teknik yenilikler yerine sosyolojik bir gerçek olarak vergi bilincinin önemi tekrar vurgulanmalıdır.

KAYNAKÇA

- AKDOĞAN, Abdurrahman, *Kamu Maliyesi, Gazi Kitabevi*, Ankara 2005.
- HAIG, Robert Murray, “İktisadi ve Hukuki Yönleriyle Gelir Mefhumu”, *Maliye Enstitüsü Tercümelere, Birinci Seri – Sene 1965, Maliye Enstitüsü Yayını*, İstanbul, 1965.
- <http://www.die.gov.tr>
- <http://www.muhasibat.gov.tr>
- OECD, *Revenue Statistics*, Paris, 2004.
- OYAN, Oğuz – AYDIN, Ali Rıza, *Türkiye’de Maliye ve Fon Politikaları, Adım Yayıncılık*, Ankara, 1991.
- SARIOĞLU Fatih, “Vergi Sisteminin Bütünselliği ve Artan Oranlılık”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt No:4, Sayı:1.
- TAŞDELEN, Aziz, “Vergi Hukuku Kurallarının Kara Paranın Aklanmasının Önlenmesindeki Önemi”, 19. Türkiye Maliye Sempozyumu (10-14 Mayıs 2004 Belek - Antalya)’na sunulan tebliğ, *Türkiye’de Vergi Kayıp ve Kaçakları, Önlenmesi Yolları, Uludağ Üniversitesi Yayını*, Ankara 2004.
- TURHAN Salih, *Vergi Teorisi ve Politikası, Filiz Kitabevi*, İstanbul, 1999.

**BELEDİYE HİZMETLERİNDE
DIŞ KAYNAKLARDAN YARARLANMA
(Büyükşehir ve Alt Kademe Belediyeleri Örneği)**

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ*
Öğr.Grv.Dr. Aydın YILMAZER**

ÖZET

Yönetim anlayışı, teknoloji ve telekomünikasyonda ortaya çıkan gelişmeler, çalışma hayatında yapısal değişikliklere neden olmuştur. Çalışma hayatında meydana gelen bu yapısal değişim, belediye hizmetlerini de etkilemiştir. Değişimin yaşandığı alanlardan birisi de belediyelerin tüm hizmetleri kendileri üretmesi yerine bazı hizmetleri dış kaynaklardan sağlamalarıdır. Dış kaynak kullanımı ile ilgili yasal düzenlemeler istenilen düzeyde olmadığından, belediyelerin dış kaynaklardan yararlanma uygulamaları da yeteri kadar yaygın değildir.

Bu çalışmanın konusu, belediyelerin hizmet üretmesinde Dış Kaynaklardan Yararlanma (DKY) uygulamasıdır. Çalışmanın kuramsal bölümünde, belediyelerin Dış Kaynaklardan Yararlanma uygulamalarından elde edecekleri fayda ve sakıncalar, uygulama nedenleri, belediyelerin hedeflerini gerçekleştirmelerinde izleyebilecekleri stratejiler ve dış kaynak kullanımını etkileyen faktörler üzerinde durulmaktadır.

DKY uygulamalarına yönelik Marmara Bölgesi'nde bulunan Büyükşehir ve İlçe Belediyeleri'nde ampirik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, belediye DKY uygulamalarının başarılı bir şekilde yürütülmesinde etkili olan faktörler olarak, doğru tedarikçi firmanın seçilmesi, etkin ve kapsamlı sözleşmenin yapılması, DKY ilişkisinin iyi yönetilmesi için takım oluşturulması ve tedarikçi firma performansının izlenmesi bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre DKY uygulamaları sonucu bazı fırsatlar yanında potansiyel risklerin de oluşabileceği, ancak DKY sürecinin iyi yönetilmesi ile bu risklerin ortadan kaldırılabileceği görülmektedir.

* Sakarya Üniversitesi, İ.İ.B.F.

** Sakarya Üniversitesi, Sapanca M.Y.O.

ABSTRACT

New management approaches and developments in the field of technology and telecommunication resulted in some structural changes in business life. The structural changes also effected municipality services. One of the fields these changes take place is that municipalities do not produce all services themselves, instead they outsource some of them. Since the laws and regulations about outsourcing are not enough, outsourcing applications of the municipality services are not very common.

This study aims to investigate outsourcing applications of the municipality services. In the study, firstly the advantages and disadvantages of outsourcing, the reasons for outsourcing, strategies to reach goals, and the factors that effect outsourcing are examined.

An emprical investigation was conducted to determine current status of outsourcing applications of municipality services in Marmara Region. The results showed that selecting appropriate supplier, preparing an effective and inclusive contract, building a team to manage outsourcing relations and the follow-up of the performance of supplier are important factors for the success of the outsourcing applications. The results also indicated that the results of the outsourcing applications provide some opportunities and potential threats, and the threats will disappear If outsorcing process is managed effectively.

1. GİRİŞ

Günümüzde yeni bir dünya düzeni şekillenmesiyle giderek yoğunlaşan ve bazı ülkelerin işletmelerini tamamen devre dışı bırakan ekonomik koşullar, yeni arayışları gündeme getirmektedir. Globalleşme ile gündeme gelen özgün koşullar küresel rekabeti, kaliteyi, bilginin etkin yönetim ve kullanımını her alanda zorunlu kılmaktadır. Dünya'daki bu değişim, işletmelerin faaliyet gösterdikleri alanlarda etkin ve verimli olmalarını, hizmet üretim maliyetlerini azaltmalarını, örgüt yapılarını küçülterek daha esnek ve hızlı hareket etmelerini kısaca, kendi alanlarında en iyi olmalarını kaçınılmaz kılmaktadır. Öte yandan insan ihtiyaçlarının çeşitlenerek arttığı günümüz dünyasında, asli fonksiyonları insanlara hizmet sunmak olan belediyelerin bu ihtiyaçlara daha yeterli anlamda cevap vermeye

çalıştıkları bir gerçektir. Belediyelerin tüm hizmet ve faaliyetlerini iç bünyelerinde gerçekleştirmeleri zor durumdur. Bu zor durumdan en iyi şekilde çıkabilmenin yolu, belediye hizmetlerinde dış kaynak kullanımına (outsourcing) gidilmesidir. Bu amaçla, araştırmada Dış Kaynaklardan Yararlanma (DKY) ile ilgili teorik bilgilerden bahsedilerek belediyelerdeki uygulamaları incelenecektir.

I. DIŞ KAYNAKLARDAN YARARLANMA UYGULAMALARI VE NEDENLERİ

Günümüzde gerek kamu, gerekse özel sektör işletmelerinin, değişen koşullara hemen cevap verebilecek esnekliğe kavuşmaları gerekmektedir. Bu itibarla, işletmelerin katı ve kuralcı eğilimlerden kurtarılarak hareket kabiliyeti yüksek esnek birimler haline gelebilmelerini sağlayan gelişmelerden biri de DKY uygulamasıdır.¹

İşletmedeki bazı işlerin asıl işverence yapılmayıp, alt-işverenlik (tedarikçi firma) gibi başka kişi veya kurumlarca yapılması olarak tanımlanan DKY, işletmelerin misyon ve amaçlarını etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için kendisine rekabet avantajı sağlayan faaliyetlere odaklanmasını, kendi uzmanlık alanına girmeyen faaliyetleri ise bu konu da uzmanlaşmış, organizasyon dışındaki tedarikçi firmalara gerekli kalitede ve standartlara uygun bir biçimde işin bir kısmını veya tümünü devretme stratejisidir.²

İlk Dış Kaynaklardan Yararlanma (DKY) uygulamaları, 2. Dünya savaşından sonra Amerikan endüstrisinde yedek parça üretimi konusunda ortaya çıkmıştır. Bu anlamda DKY, alt işverenlik, iş ortaklığı ve stratejik birlik kavramına benzemektedir ve yüzyıllar öncesinden beri fason üretim şeklinde uygulanmaktadır.³

Ülkemizde ise DKY uygulamaları “taşeron kullanma” ya da fason iş” kavramları olarak özellikle inşaat sektöründe yıllardır

¹ Tamer KOÇEL, *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, (İstanbul, 1998), ss. 271-273.

² James QUINN ve Diğ., “Beyond Product: Service-based strategy”, *Harvard business Review*, March-April, 1990, S.60.

³ Maurice GREAVER, *Strategic Outsourcing: A Structured Approach to Outsourcing Decision an Initiatives*, AMA Publication, New York, 1990.

görülmektedir. Son yıllarda ülkemizde de önem ve yaygınlık kazanmasının nedeni artan rekabet, globalleşme ve bilgi işleme teknolojisindeki gelişmelere paralel olarak işletmelerin rekabet güçlerini artırma zorunlulukları yüzündendir. İşletmelerin günümüzde yaygın olarak DKY uygulamasına gittikleri hizmetleri sınıflandıracak olursak⁴; **Destek Hizmetleri**; Temizlik Hizmetleri, Yemek Hizmetleri, Ulaştırma (yolcu, personel taşıma) Hizmetleri, Bilgi Sistemleri, Güvenlik Hizmetleri, Pazarlama **Hizmet Sektörü**; Belediye Hizmetleri, Hastane Hizmetleri, Tesis Yönetimi (sosyal ve fiziksel ihtiyaçlara yönelik) **Tekstil Sektörü**; Desen ve Tasarım, İplik Dokuma, Nakış İşleme vb. **Metal Sektörü**; Saç Kesme ve Bükme İşleri, Kaba Torna, **Endüstrinin Diğer Dalları**; Kimyasal Analizler, Plastik Enjeksiyon, Boya İmalatı, Kablo İmalatı, Trafo Kurma ve benzeri yedek parça üretimi gibi hizmet alanlarıdır.

Kamu ya da özel sektör işletmelerin çalışma hayatında DKY uygulamalarına başvurmaları ve tedarikçi firmalar aracılığı ile ihtiyaçları olan faaliyetleri sağlamaları sadece maliyet endişelerine bağlanmalarıyla açıklanamaz. Şüphesiz maliyet önemli bir unsur olmakla beraber, işletmelerin DKY nedenleri farklılıklar göstermektedir. Bu itibarla işletmelerin DKY uygulamalarına gitme nedenleri şunlardır.⁵

- Globalleşme ve Teknolojik Değişim
- Örgüt Yapılarında Yalınlaşma
- Maliyetleri Azaltma
- Esnekliği Geliştirme
- Yapı Olarak Küçülme
- Hizmet Kalitesinin Artırılması
- Temel Yeteneği Geliştirme

⁴ Ahmet BUĞDAYCI, "Outsourcing", *Capital Aylık Ekonomik Dergisi*, Sayı5 1998, S.187.

⁵ M.C. LACITY ve Diğ. 'Realizing Outsourcing Expectation', *Information Systems Managment*, 1994, p.15.

- Performansı Arttırma
- İlave Kaynak Sağlama
- Stratejik Fonksiyonlara Odaklanma
- Riski Azaltma
- Artan Taleplerin Üstesinden Gelme
- Özelleştirme Eğilimi
- Siyasal Nedenler

A) DIŞ KAYNAKLARDAN YARARLANMANIN YARAR VE SAKINCALARI

Dış Kaynaklardan Yararlanma, kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işletmelere bir çok faydalar sağlayacağı gibi bazı alanlarda sakıncalar da oluşturabilmektedir.

DKY uygulamalarının başlıca yararları şunlardır.⁶

- Mal ve hizmet üretim maliyetlerini azaltır.
- Mal ve hizmet üretimlerinde esneklik sağlanır.
- Firmanın yaratıcılık gücüyle sınırlı kalmayarak tek başına üretmesi mümkün olmayan yeni ürün, hizmet geliştirme olanağı sağlar.
- Spesifik alanlarda uzmanlaşma imkanı sağlar.
- Uzun dönem yatırımları azaltır.
- Öz yeteneklere odaklanmayı sağlar.
- Sermaye yatırımlarını azaltır.
- Teknolojik risklerin paylaşımını sağlar.
- Amortisman giderleri azaltır.

⁶ M.William Lankford, Faramarz Parsa, 'Outsourcing: A Primer', Management Decision, 1999, p.310.

- Süreç yenileme imkanı sağlar.
- Yeni gelirlerin meydana gelmesini sağlar.
- İşletmelere ilave kaynak sağlar.
- Personel kontrol hakimiyetini artırır.

Her ne kadar DKY ile işletmelerin elde edecekleri potansiyel faydalar var ise de dışarıdan bir tedarikçiye bağlı olarak faaliyet yürütmenin işletmeye veya işletmenin genel performansına olumsuz olarak yansiyabilir. DKY uygulamasına giden işletmelerin karşılaşılabilecekleri olası sakıncalar şunlardır.

- Öz yeteneklerin yanlış tanımlanabilmesi,
- Tedarikçi ile imzalanan sözleşmedeki hukuki boşluklar,
- Mal ve hizmet üretimlerinde esnekliğin sağlanamaması,
- Maliyetlerin yeterince düşmeme riski,
- Tedarikçi firma bağımlılığın zamanla artması,
- Niteliksiz tedarikçi firmanın seçilmesi,
- Tedarikçi firma üzerindeki kontrolün kaybedilmesi,
- Bilgi ve kabiliyetlerinin zamanla kaybedilmesi,
- Personelin olumsuz etkilenme durumu ve personel kontrolünün kaybedilmesi,
- Kritik bir fonksiyonun DKY ile yapılması sonucu başarısızlıkla sonuçlanması ve işletmenin krize girmesi.

II. BELEDİYELERDE DIŞ KAYNAKLARDAN YARARLANMA UYGULAMALARI

1980'li yıllardan önce, belediyelerin en önemli sorunlarının başında finansman yetersizlikleri gelmekteydi. Dolayısıyla belediyeler yasaların elvermesine rağmen mali sorunları nedeniyle yalnız klasik kent hizmetlerini karşılamayı amaçlamışlardır. 1980'li yıllardan sonra

belediyelerin mali sorunlarını hafifletici bazı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemelerle, belediyeler iktisadi ve sosyal içerikli yeni işlemlere yönelmişler bu arada da yeni üretim ve finansman yöntemleri geliştirmeye, uygulamaya başlamışlardır. Çünkü, 1980'li yılların başlarında devlet teşekküllerinde özelleştirme akımının başlaması, yerel yönetimleri de etkilemiştir. Dolayısıyla belediyelerde de faaliyetlerini doğrudan doğruya kendileri yürütmek yerine, "yaptırmak" ve "işletmek" politikası eğilimi başlamıştır. Nitekim, 1983 yılından sonra hükümet politikalarının etkisiyle belediyelerin özel sektörden faydalanmaları (DKY) yoğun olarak gündeme girmiştir.

Öte yandan, Büyükşehir Belediyelere ilişkin kanunlar belediye hizmetlerinde DKY kullanımını mümkün kılmaktadır. Belediyelerin kanunlarla yüklenilen bütün işlevlerini kendileri yapmaları hem mümkün değil, hem de gereksizdir. Çünkü her hizmet için yeni bir organizasyon, araç-gereç ve personel istihdamı ortaya çıkaracaktır. Ayrıca bazı hizmetler için üstün teknoloji ve bilgi gerekli olmaktadır. Bu durumda hizmetlerin yürütülmesinde gereksiz harcamalar yapılacak makine, araç-gereç ve personel bakımından zaman zaman atıl kapasite meydana gelecektir.

Diğer taraftan belediyelerin yapı, işleyiş ve bürokratların davranışlarından kaynaklanan sorunlar nedeniyle hizmet verimleri düşmekte bu da maliyetleri arttırmaktadır. Bu yüzden belediyeler faaliyetlerinde DKY uygulamalarını kullanmak zorunda kalmaktadırlar.⁷

Ülkemizde DKY uygulamaları, Avrupa'da ve diğer gelişmiş ülkelerde görülen yaygınlıkta olmasa da bilhassa büyük kentlerde belirli hizmetlerde Devlet İhale Kanunları çerçevesinde uygulanmaktadır. Genel olarak DKY ile gerçekleştirilen bu hizmetler şunlardır.⁸

⁷ Aydın YILMAZER, "Yerel Yönetimlerin Başarısında Dış Kaynaklardan Yararlanma (Belediyelerde Bir Alan Araştırması)", *Doktora Tezi*, SAÜ. SBE. Adapazarı, 2004.

⁸ Cengiz BULUT, "Özelleştirme ve Belediyelerde Uygulama Alanları", *Belediye Dergisi*, 1999, S.1-7.

- Temizlik hizmetleri
- Ulaşım hizmetleri
- Park ve Bahçe hizmetleri
- Bilgi işlem hizmetleri
- Teknik hizmetler (su sayaç bakım ve tamiri, motor bakım, ağaç işleri, kaynak işler, torna işleri vb.)
- Fen hizmetleri (alt yapı, parke ve bordür, asfalt yapım ve onarım hizmetleri)
- İmar hizmetleri (şehir harita çizimi, ölçümü vb.)
- Araç kiralama (her türlü binek araç ve kamyon vb.)
- Eğitim, Kültür ve Sosyal hizmetler

A) BELEDİYE HİZMETLERİNDE DIŞ KAYNAKLARDAN YARARLANMA BAŞARISININ GEREKLİLİKLERİ

Belediye hizmetlerinde başarılı bir Dış Kaynaklardan Yararlanma uygulaması için kritik bazı gereklilikler bulunmaktadır. Bu başarı gerekleri şunlardır.⁹

- Açık iletişim kurmak
- Üst yönetim desteği
- Açık sözleşme hazırlama¹⁰
- Süreç veya proje takımını önceden oluşturmak
- Doğru tedarikçi seçimi
- Yetenekli danışmanlar ile çalışma

⁹ Michael LAFAİVE, "Nine Steps to Successful Outsourcing", www.google.com.tr/outsourcing, 2000, S.3.

¹⁰ Ülgen ÖZMEN, "Outsourcing", *İnsan kaynakları ve yönetim Dergisi*, S.4, 2002, SS.36-39.

- Çalışanların tepkilerini dikkate alma
- Eldeki personelin iyi değerlendirilmesi
- Sürekli tedarikçi performansının değerlendirilmesi
- Fiyat ve performans ölçümlerinin iyi yapılması
- Maliyet analizlerinin yapılması
- Sözleşmede yer alacak kilit konularının değerlendirilmesi
- Teknolojik yeniliklerin takip edilmesi

III. MARMARA BÖLGESİ'NDEKİ BÜYÜKŞEHİR VE İLÇE BELEDİYELERİ'NDE DIŞ KAYNAKLARDAN YARARLANMAYA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın amacı, Marmara Bölgesi'ndeki büyükşehir ve ilçe belediye hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde Dış Kaynaklardan Yararlanma tekniğinin hizmet verimliliği, kalitesi ve maliyet düzeyinin araştırılmasıdır. Araştırmamızın genel hipotezi ise; "Çalışma hayatında yerel yönetimlerde dış kaynaklardan yararlanma uygulaması, başarıyı artırır" düşüncesidir. Bu araştırmada amaca ulaşabilmek için belli sınırlamalar getirilmiştir. Araştırma 2003 yılı Mart – Ağustos dönemi içerisinde yapılmıştır. Ayrıca bu araştırma, belediyelerde en çok DKY uygulamalarının gerçekleştirildiği hizmetler olan "Temizlik Hizmetleri, Teknik Hizmetler, Araç Kiralama Hizmetleri, Bilgi İşlem Hizmetleri, Fen Hizmetleri, Ulaşım Hizmetleri, İmar Hizmetleri, Park- Bahçe Hizmetleri ve Sosyal Hizmetler" gibi hizmet alımları dikkate alınarak sonuçlandırılmıştır.

Araştırma evreni, 2003 yılında Marmara Bölgesi'ndeki belediyelerdir. Örneklem ise Marmara Bölgesi'nde faaliyet gösteren dört Büyükşehir; İstanbul, Bursa, Kocaeli, Adapazarı ve bu belediyelere bağlı 48 ilçe belediyeleridir. Bu bağlamda örneklem denek sayısı 208, görüşme sayısı ise 187'dir. Direkt olarak görüşülen 187 denek, 208 kişilik örneklem içerisinde belirlenmiştir. Verilerin toplanmasında alan incelemesi yapılmıştır. Bu çerçevede konu ile

ilgili detaylı bir kaynak araştırmasından yola çıkarak üst kademe belediye yöneticileriyle görüşülerek nitel (mülakat, gözlem) araştırma ve standardize anket formu hazırlanıp nicel yöntem de kullanılmıştır. Verilerin analizi aşamasında, elde edilen veriler analize tabi tutulmak üzere bilgisayara yüklenmiş ve veri tabanı oluşturulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen bulgular yoruma tabi tutulmuştur. Verilerin analizinde SPS.10.0 programı kullanılmıştır. Araştırma dahilinde kullanılan istatistik yöntemleri ise iki grupta toplanmıştır. Birinci grupta elde edilen bulgular, frekans ve yüzde dağılımlarıyla tablolaştırılmıştır. İkinci grupta ise, araştırmada kullanılan hipotezlerin değerlendirilmesi amacıyla bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığına dair çapraz tablo oluşturulmuş ve Chi-square test tekniği kullanılarak araştırılmıştır. Hipotezler %95 güvenlik seviyesiyle ($p < 0.05$) test edilmiştir.

A) ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

Belediye hizmetlerinin yürütülmesinde DKY uygulamasına giden Büyükşehir ve İlçe Belediyeler ile ilgili elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Hizmet üretimlerinde DKY uygulamasına giden büyükşehir ve ilçe belediyelerine öncelikli nedenler araştırılmıştır. Buna göre belediyelerin, hizmetlerinde DKY uygulamasına gitmelerindeki en önemli nedenin %54.1 oranı ile hizmet maliyetlerinin azalması, ikinci öncelikli nedenin, %44 oranı ile hizmet kalitesinin artırılması olduğu yani halkın istediği hizmetin en kısa zamanda ve istendiği şekilde karşılanması, Üçüncü öncelikli nedenin ise, %24.8 oranı ile yatırım harcamalarının azaltılması ve %22.8 oranı ile yapısal küçülme olarak saptanmıştır.

Araştırmada belediye yöneticilerine, beraber çalışacakları tedarikçi firma ya da firmaları seçerken öncelikli olarak hangi kriterlere dikkat ettikleri sorulmuştur. Araştırmaya göre; belediyelerin DKY uygulaması için tedarikçi firma seçiminde dikkat ettikleri birinci öncelikli faktör %45.7 ile tedarikçi firmanın hizmet kapasitesi, diğer ifadeyle bu gerek idari ve teknik personel gerekse araç, gereç donanım bakımından hizmeti yapabilme gücü, ikinci öncelikli faktör %32.4

oranı ile fiyat teklifi ve üçüncü öncelikli faktör olarak ise %36.2 oranı ile tedarikçi firmanın güvenilirliği olduğu anlaşılmıştır.

Ayrıca, belediye hizmetlerinde DKY uygulamasına yönelik olarak belirlenmiş bulunan faktörel amaçların etkilenme düzeyleri araştırılmış; buna göre, öncelikli amaçlar olarak; maliyetin azalması %82.2, öz yetkinliğe odaklanma %72.1, hizmet performansının geliştirilmesi %81.3, ilave kaynakların sağlanması %85.1, esnekliğin sağlanması %85.4, risk paylaşımı %79.4, yapı olarak küçülme %85.4, hizmet kalitesinin artması %96.1, karlılığın artması %92.5, teknolojik yeniliğin sağlanması %91.8 ve hizmet verimliliğinin sağlanmasında %97.2 oranında olumlu olarak etkilendikleri yani bu amaçlarını gerçekleştirdikleri anlaşılmıştır.

Tablo 1. Belediye Hizmetlerinde DKY Uygulamasının Yakın Çevreye Etkileri

Seçenekler	Olumsuz	Kısmen Olumsuz	Aynı Düzeyde Kaldı	Kısmen Olumlu	Olumlu	Toplam
Müşteriler (Halk)	1 (0.5)	7 (2.4)	21 (10.2)	75 (36.4)	104 (50.5)	208 (100.0)
Çalışanlar	28 (13.8)	50 (24.0)	95 (45.1)	25 (12.2)	10 (4.9)	208 (100.0)
Sendikalar	47 (23.5)	74 (35.0)	69 (33.5)	11 (5.0)	7 (3.0)	208 (100.0)
Belediyeler	2 (1.0)	9 (4.5)	3 (1.5)	97 (46.5)	97 (46.5)	208 (100.0)

Araştırmada yöneticilere, belediyelerin DKY uygulamaları sonucu yakın çevreyi ne türde etkiledikleri sorulmuş, cevapları tablo 1'de gösterilmiştir. Yönetici görüşlerine göre, belediyelerin öncelikli amaçları olan müşteri (halk) memnuniyetinin DKY uygulama sonucunda %36.4 oranında kısmen olumlu, %50.5 oranında ise tamamen olumlu etkilendiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda, 1580 Sayılı Kanun çerçevesinde belirtilen görevlerin temeli olan halk memnuniyetinin sağlanmasında DKY uygulamalarının, belediyelere yardımcı olduğu söylenebilir. Yine belediyelerin DKY uygulamaları sonucu %93'ünün kısmen ve tamamen olumlu etkilendiği, başka bir

söyleyişle belediyelerin DKY uygulamaları sonucu hizmetlerinde başarı elde ettikleri söylenebilir. Tablo 1’de verilen bilgilere göre çalışanların %37.8’inin kısmen ve tamamen olumsuz etkilendiği, %45.1’inin aynı düzeyde kaldığı yani kayıtsız durumda olduğu, sendikaların ise bu durumdan %58.5 oranında kısmen ve tamamen olumsuz etkilendiği belirtilmektedir. Çalışanların olumsuz etkilenme nedenlerinin. işten atılma korkusu, ücret düşüklüğü, yetki ve sorumluluk kaybına neden olabileceği düşüncesinden dolayı stres ve korku yaşadıkları anlaşılmıştır.

Ayrıca, sendikaların DKY uygulamalarından olumsuz etkilenmelerinin sendika üye sayısının azalması, işletmedeki ücret vb. pazarlık gücünün zayıflaması ve ücret dengesinin bozulmasına neden olabileceği düşüncesinden kaynaklandığı belirtilmiştir. Diğer taraftan, yöneticilerle yapılan görüşmelerde DKY uygulamaları sendikaları olumsuz etkilese de sendika yöneticilerinin uygulamalara karşı kayıtsız kaldığı anlaşılmıştır. Kısaca araştırmaya katılan yöneticilere göre, belediye hizmetlerinde DKY uygulamalarının halkı memnun ettiği, belediye hizmetlerinin başarısına katkı sağladığı, çalışanları ve sendikaları ise belli bir oranda olumsuz etkilediği yukarıdaki tablo 1’den anlaşılmaktadır.

Tablo 2. Belediyelerde DKY Uygulamasının Hizmet Performans Ölçütleri Üzerine Etkisinin Dağılımı

Seçenekler	Çok Kötü	Kötü	Kararsızım	İyi	Çok İyi	Toplam
Hizmet Süresi	2 (1.0)	2 (1.0)	12 (5.5)	175 (83.5)	17 (9.0)	208 (100.0)
Hizmet Etkinliği	1 (0.5)	2 (1.0)	11 (5.3)	174 (83.7)	19 (9.2)	207 (100.0)
Hizmet Verimliliği	3 (1.5)	4 (2.0)	11 (5.5)	170 (81.0)	12 (10.0)	200 (100.0)
Hizmet Kalitesi	1 (0.5)	3 (1.5)	8 (4.0)	70 (34.5)	125 (61.6)	207 (100.0)

Belediye hizmetlerinde DKY uygulamasının hizmet başarı ölçütleri üzerine etkilerinin ne olacağı sorulmuş ve cevapları tablo 2’de gösterilmiştir. Buna göre belediyelerin DKY uygulamaları ile hizmetlerin yapılması sürecinin %92.5 gibi büyük oranda hizmetin süresini, etkinliğini, verimliliğini ve kalitesini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Diğer taraftan, anket haricinde belediye yöneticileriyle yapılan görüşmelerde mevcut personel ve donanım ile yapılması mümkün olmayan hizmet üretimlerinin DKY uygulamalarının belediyelere büyük avantajlar sağladığı tespit edilmiştir. Ayrıca, az sayıda personel ve araç-gereç girdisiyle çok daha fazla hizmet üretilmesinin hizmet verimliliği ve etkinliğini olumlu yönde etkilediği, sürekli tedarikçi firma performansının takip edilmesiyle de hizmet kalitesinin sağlandığı anlaşılmıştır.

Tablo 3. Belediye Hizmetlerinde DKY Uygulamasının Başarılı Olmasında Öncelikli Faktörlerin Dağılımı

Seçenekler	1.Öncelik	2. Öncelik	3.Öncelik	Σ Puan
Uygulama Amaçlarını Doğru Belirleme	33 (15.9)	21 (10.1)	13 (6.3)	154
Fiyat/Performans Analizlerini Doğru Yapma	28 (13.5)	35 (16.9)	29 (14.0)	167
Doğru Tedarikçi Firma Seçimi	84 (40.4)	12 (5.8)	21 (10.1)	297
Etkin ve Geniş Kapsamlı Sözleşme Yapma	21 (10.1)	85 (41.0)	7 (3.4)	240
Hizmet Seviye Kriterlerin Belirlenmesi	8 (3.8)	16 (7.7)	24 (11.6)	80
Proje Takımını Oluşturma	11 (5.3)	6 (2.9)	10 (4.8)	55
Sürekli Performans Değerleme	5 (2.4)	14 (6.8)	69 (33.0)	112
Diğer	2 (1.0)	6 (2.9)	2 (1.0)	20
Toplam	208 (100.0)	208 (100.0)	208 (100.0)	1125

Belediye yöneticilerine DKY uygulamasının başarılı olmasındaki öncelikli faktörlerin neler olduğu sorulmuş, verdikleri cevaplar Tablo 3’de verilmiştir. Buna göre belediyeler birinci öncelik olarak (%40.4) doğru tedarikçi yani nitelikli firma seçiminin DKY uygulamasında başarıyı sağlayacağı belirtmişlerdir. Bunu sırasıyla uygulama amaçlarının doğru belirlenmesi, fiyat/performans analizlerinin doğru yapılması izlemektedir. Belediyelerde DKY uygulamasının başarılı olmasındaki ikinci öncelikli faktör olarak (%41) etkin ve geniş kapsamlı sözleşme yapılmasının DKY uygulamasını başarılı kılacağı belirtilmektedir. Uygulamada başarının elde edilmesinin üçüncü öncelikli faktörü ise %33 oranı ile sürekli performans değerlemenin, başka bir ifadeyle tedarikçi firmanın sürekli kontrol edilmesi ve denetlenmesi gelmektedir.

Araştırmada belediye hizmetlerinde DKY uygulamalarına yönelik öncelikli sakıncaların neler olabileceği araştırılmıştır. Araştırmaya katılan belediye yöneticileri, DKY uygulamalarında birinci öncelikli sakınca olarak, tedarikçi firma bağımlılığının artması (49.3), ikinci öncelikli sakınca olarak, tedarikçi amaçları ile belediye amaçlarının farklı olmasını (35.5), üçüncü öncelikli sakınca olarak ise yeteneklerin kaybı (30.0) olgusunu görmekteyiz. Başka bir ifadeyle belediyeler gelecekteki bilgi ve kabiliyetlerini, araç ve gereç donanımını kaybedebilecekleri ve tedarikçilerin fırsatçı davranışlar sergileyebileceğini düşünmektedirler.

Diğer taraftan araştırmada DKY uygulamalarında öncelikli sakıncalar olarak; esnekliğin kaybedilmesi, gizli bilgilerin açığa çıkması, kısa vadeli ekonomik amaçlara odaklanma, personel üzerindeki kontrolün kaybedilmesi, teknolojik gelişmelerden kaynaklanan riskler, mevcut personel sıkıntısı gibi sakıncaların öncelikli sakınca olarak görülmediği saptanmıştır. Fakat yöneticilerle yapılan görüşmelerde belirtilen bu sakıncaların da farklı zaman ve durumlarda önem arz ettiği bunlara ilave olarak üst kademe yöneticileri, hizmet üretimlerinde DKY uygulamaları ile seçim sürecinde destek veren kişileri gözettiği bunda tedarikçi firma seçimine olumsuz etki ettiği belirtilmiştir.

1. Hipotezler İle İlgili Olarak Elde Edilen Bulgular

Büyükşehir ve ilçe belediye hizmetlerinde DKY uygulamasının başarısı için ortaya konulan hipotezlerin sınanmasına yönelik yapılan Chi-square analizlerinin sonuçları aşağıda belirtilmiştir. Buna göre;

H1: Belediye hizmetlerinde DKY uygulaması için maliyet analizinin yapılmasıyla, uygulamanın başarılı olması arasında bir ilişki vardır. Yapılan analiz sonucunda, DKY uygulamasına yönelik maliyet analizinin yapılmasıyla, DKY uygulamasının başarılı olması arasında anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. ($\chi^2=32,290$; $df=1$; $P=0,000<0.05$) Diğer bir ifadeyle, belediye hizmetlerinde DKY başarısı için maliyet analizlerinin yapılmasının, uygulamanın başarılı olması açısından önemli bir faktör olduğu, dolayısıyla DKY uygulamalarına gidilmeden önce maliyet analizlerinin yapılmasının zorunluluk arz ettiği belirlenmiştir.

H2: Belediye hizmetlerinde DKY uygulaması için yönetim takımının oluşturulmasıyla, uygulamanın başarılı olması arasında bir ilişki vardır. DKY yönetim takımının oluşturulmasıyla, DKY uygulamasının başarılı olması arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. ($\chi^2=48,386$; $df=1$; $P=0.000<0.05$) Sonuç olarak belediyelerin tedarikçi firmalara devrettikleri faaliyetlere yönelik yönetim takımı oluşturmalarının, uygulamanın başarılı olması açısından önemli bir faktör olduğu görülmüştür.

H3: Belediye hizmetlerinde DKY uygulaması için tedarikçi firmalara yönelik araştırma yapılmasıyla, uygulamanın başarılı olması arasında bir ilişki vardır. Belediye hizmetlerinde DKY uygulaması için tedarikçilere yönelik araştırma yapılmasıyla uygulamanın başarılı olması arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. ($\chi^2=73,803$; $df=1$; $P=0.000<0.05$) Diğer bir ifadeyle, belediye faaliyetlerinde DKY uygulaması için tedarikçilere yönelik araştırmanın yapılması ile uygulamanın başarılı olması arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H4: Belediye hizmetlerinde DKY uygulamasına gidilmeden önce, DKY başarı faktörlerinin belirlenmesiyle, uygulamanın başarılı olması arasında bir ilişki vardır. Belediye hizmetlerinde DKY uygulaması için başarı faktörlerinin belirlenmesiyle, uygulamanın

başarılı olması arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. ($\chi^2=57,413;df=1;P=0.000<0.05$) diğer bir söyleyişle, DKY uygulamasına gitmeden önce başarı faktörlerini belirleyen belediyelerin başarı faktörlerini belirlemeyen belediyelere göre DKY uygulama başarısının daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Globalleşme ve hızlı değişim, insan ihtiyaçlarının çeşitlenerek artması, teknolojiye gelişmeler ve ekonomik istikrarsızlık gibi nedenlerden dolayı nitelikli personel ve mali sıkıntılarla karşılaşma olasılığı bulunan belediyeler için, DKY uygulamaları dikkate alınması gereken çok önemli bir konudur. DKY sayesinde, belediyelerin yapması gereken işlerde bir daralma olurken hizmetin en ücre kesimlere ulaştırabilme gücü artmakta, yatırım harcamalarını azaltmakta, genel hizmet maliyetlerinde azalma ve söz konusu alanlarda küçülme dolayısıyla personel ücretlerinde düşüş meydana gelmektedir. Ayrıca DKY, çalışma hayatında esnekliğin uygulanmasına imkan vermekte, risk paylaşımı ve esnekliğin artmasına bağlı olarak belediyelerin çevresel değişkenlere uyum yeteneği gelişmekte, hizmet üretim verimliliği ve kalitesi artmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre; belediye yöneticilerinin yönetim stratejisi kapsamında hizmet üretimleri için bir araç olarak DKY uygulamalarının başarısında maliyet, risk ve fiyat analizlerinin yapılması, proje yürütme takımının oluşturulması ve tedarikçi firma ziyareti gibi başarı faktörlerinin belirlenmesi gereklidir. Ayrıca, DKY uygulamalarının başarısında, nitelikli tedarikçi firma seçilmesi, etkin ve geniş kapsamlı sözleşmelerin yapılması, sürekli olarak tedarikçi firmanın performansının izlenmesi ve hizmet seviye kriterlerinin belirlenmesi öncelikli başarı faktörleridir.

Büyükşehir ve ilçe belediyelerinde DKY uygulamasına gidilmesinde hizmet üretim maliyetinin azaltılması, hizmet kalitesinin artırılması, yatırım harcamalarının azaltılması ve yapı olarak küçülme isteği öncelikli nedenlerdir. Diğer taraftan DKY uygulamalarında tedarikçi firma bağımlılığının zamanla artması, belediye üst kademe

yöneticilerinin seçim sürecinde destek alınan çevreleri gözetmeleri sonucu niteliksiz tedarikçi firmanın seçilmesi, tedarikçi firma kontrolünün kaybedilmesi, belediye amaçları ile tedarikçi firma amaçlarının farklılığından doğabilecek sakıncalar ile kabiliyetlerin, araç ve gereçlerin zamanla kaybedilmesi öncelikli sakıncalardır. Bu ve buna benzer sakıncaların en aza indirilmesi veya ortadan kaldırılması için belediyelerin personel eğitimine önem vermeleri, DKY uygulamaları konusunda tecrübeli yöneticileri istihdam etmeleri ve en önemlisi siyasilerin belediyeleri istihdam alanı görmemeleri gereklidir.

KAYNAKÇA

- BUĞDAYCI Ahmet; "Outsourcing", *Capital Aylık Ekonomi Dergisi*, Sayı. 5 1998, Sh.187.
- BULUT Cengiz, "Özelleştirme ve Belediyelerde Uygulama Alanları", *Belediye Dergisi*, 1999, S.1-7.
- GREAVER Maurice, *Strategic Outsourcing: A Structured Approach to Outsourcing Decision an Initiatives*, AMA Publication, New York, 1990.
- KOÇEL Tamer, *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul, 1998.
- LACITY M.C. ve Diğerleri; "Realizing Outsourcing Expectation", *Information Systems Management*, 1994. S.13-25.
- LAFAYE Michael, "Nine Steps to Successful Outsourcing", www.google.com.tr/outsourcing, 2000, S.3
- LANKFORD M.William, PARSA, Faramarz; "Outsourcing: A Primer", *Management Decision*, C.37 S.4, 1999, Sh.310-316.
- ÖZMEN Ülgen "Outsourcing", *İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi*, S.4, 2002, SS36-39.
- QUINN James ve Diğ, "Beyond Product: Service-based strategy", *Harvard business Review*, March-April, 1990, S.60.
- YILMAZER Aydın, "Yerel Yönetimlerin Başarısında Dış Kaynaklardan Yararlanma (Belediyelerde Bir Alan Araştırması)", *Yayımlanmamış Doktora tezi*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adapazarı, 2004.

DERGİDE YER ALACAK YAZILARDA UYULMASI GEREKEN KURALLAR

- Dergi kapsam olarak; işletme, maliye, iktisat ve kamu yönetimi konuları ile sınırlandırılmıştır. Dergide yayınlanmak üzere gönderilen yazılar herhangi bir şekilde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmiş olmayan orijinal nitelikte çalışmalar olmalıdır.
- Yazıların uzunluğu, ayrıntıları belirtilen formatta olmak kaydıyla, 15 sayfayı geçmemelidir. Yazılar IBM uyumlu bilgisayarlarda Microsoft Word ortamında yazılmış olmalıdır.
- Her yazının başında Türkçe ve İngilizce (Abstract) özete yer verilmelidir.
- Yazıların sayfa boşlukları şu şekilde düzenlenmelidir: Üst: 6 cm, alt: 5,5 cm, sağ: 4,5 cm, sol: 4,5 cm, üst bilgi: 1,25 cm, alt bilgi: 4,5 cm. Kağıt A4 seçilmelidir.
- Yazı karakteri Times New Roman ve 12 punto olmalıdır. Satırlar aralığı olarak tek satır aralığı kullanılmalıdır. Paragraflar arasında (önce-sonra) 3 nk(inç) boşluk bırakılmalıdır.
- Yazıdaki her paragrafta satır başı yapılmalıdır. Satır başları kesinlikle “Tab” ile değil “ilk satır” ayarlaması ile yapılmalıdır. İlk satır değeri 1,25 cm olmalıdır.
- Sayfa numaraları her sayfanın altında ve dışarıda olmak üzere verilmelidir.
- Yazının içerisinde mutlaka bir başlıklandırma yapılmalıdır. Başlıkların tümü ilk satır ayarlamasında ve şu şekilde olmalıdır.

I. BAŞLIK (Harflerin tümü büyük ve tümü kalın)

A) BAŞLIK (Harflerin tümü büyük ve normal)

1. Başlık (Küçük harfle, ilk harfleri büyük ve tümü kalın)

a) Başlık (Küçük harfle, ilk harfleri büyük ve normal)

aa) Başlık (Küçük harfle, ilk harfleri büyük, tümü kalın ve italik)

aaa) Başlık (Küçük harfle, ilk harfleri büyük ve tümü italik)

- Her sayfanın dipnotu ait olduğu sayfanın altında yer almalıdır. Bağlaç dipnot kullanılmamalıdır. Dipnotlar yazılırken şu formata dikkat edilmelidir:
- Kitaplar için; Yazarın Adı ve SOYADI, *Kitabın Adı*, Yayınevi, Yayın yeri, yayın tarihi, sayfa numarası (Kitapların dipnotu yazılırken kitap adının “italik” olması gerektiğine dikkat edilmelidir.)

Robert EİSNER, *How Real is the Federal Deficit?*, The Free Press, New York, 1986, s. 76.

- Makaleler için; Yazarın Adı ve SOYADI, “Makalenin Adı”, *Derginin Adı*, Cilt ve sayı numaraları, tarih, sayfa numarası (Makalelerin dipnotu yazılırken dergi adının “italik” olması gerektiğine dikkat edilmelidir.) Diğer eser türleri bu iki formata uygun şekilde yazılmalıdır.

Robert EİSNER, “Budget Deficits: Rhetoric and Reality”, *J. Economic Perspectives*, Cilt No: III, Sayı: 2, 1989, s.82.

- Şekil ve tablolara ait başlıklar; tablolarda üstte, şekillerde ise altta yazılmalıdır. Kaynak ve şekillere ait kaynak bilgileri ise tablo ve şekillerin altında yer almalıdır.
- Denklemler ve matematiksel ifadeler numara verilerek sıralandırılmalıdır. Numaralandırma satırın en sağında parantez içinde yapılmalıdır.
- **KAYNAKÇA** içinde yer alan kaynaklar yazarların soyadları göz önüne alınarak alfabetik sıraya göre gösterilmelidir. Kaynakça; yazarların soyadları büyük harfle ve başa gelecek biçimde dipnot formatına uygun bir şekilde hazırlanmalıdır.
- Yazılar üç nüsha ve disket içinde elektronik ortamda yazılmış hali ile teslim edilmelidir. Teslim edilecek ilk nüshada yazara ait bilgilere (unvan, ad, soyad, görev yeri) yer verilirken, ikinci ve üçüncü nüshalarda yazarın ismi ve diğer bilgileri yazılmadan sadece yazının başlığı yer almalıdır.