

Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

Hacettepe University
Journal of Economics and Administrative Sciences

Derginin Sahibi/Publisher: Prof. Dr. Orhan MORGİL, Dekan/Dean
H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi adına
on behalf of H.U. Faculty of Economics and Administrative Sciences

Yayın Kurulu Başkanı/Editor: Orhan MORGİL

**Yayın Kurulu Bşk. Yardımcısı/
Editorial Assistant:** Ali ÇAĞLAR

Yayın Kurulu/Editorial Board: Nurettin BİLİCİ
Bahtişen KAVAK
Emel Osmançavuşoğlu OKTAY
Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN
İbrahim TANYERİ

**Yayın Kurulu Sekreteri/
Editorial Secretary:** Şerife GÜRAN

Danışma Kurulu/Advisory Board:

| | | | |
|---------------------|-----------------------|------------------|--------------------------|
| Abdurrahman AKDOĞAN | Gazi Üniversitesi | Ahmet Haşim KÖSE | Ankara Üniversitesi, SBF |
| Doğan Yaşar AYHAN | Başkent Üniversitesi | Hüseyin PAZARCI | Ankara Üniversitesi, SBF |
| Muzaffer BODUR | Boğaziçi Üniversitesi | Cem SOMEL | ODTÜ |
| Ömer Faruk ÇOLAK | Gazi Üniversitesi | Simon WIGLEY | Bilkent Üniversitesi |
| Turgay ERGUN | TODAIÉ | Erinç YELDAN | Bilkent Üniversitesi |

H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi senede iki defa yayımlanır ve hakemli bir dergidir. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, abone işleri ve diğer konularla ilgili yazışmalar aşağıdaki adrese yapılmalıdır:

Sn: Şerife GÜRAN
H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Yayın Kurulu Sekreteri
06800 Beytepe, Ankara
e-mail: iibf_dergisi@hacettepe.edu.tr

Dergiye gönderilen yazılar ve disketler, yazı yayımlansın veya yayımlanmasın geri gönderilmez. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilecek yazılar Dergi'nin son sayfasında ve Dergi web-sitesinde (www.iibfdergi.hacettepe.edu.tr) yer alan "Yazarlara Duyuru" daki kurallara uygun olmalıdır .

H.U. Journal of Economics and Administrative Sciences is a refereed journal, published biannually. Manuscripts must conform to the requirements indicated on the last page of the Journal and in the web-site (www.iibfdergi.hacettepe.edu.tr). Manuscripts and diskettes submitted will not be returned whether they are accepted or not for publication. All correspondence should be addressed to:

Editorial Secretary,
H.U. Journal of Economics and Administrative Sciences
Faculty of Economics and Administrative Sciences
06800 Beytepe, Ankara, Turkey e-mail: iibf_dergisi@hacettepe.edu.tr

Kapak tasarımı / cover design: Erdoğan Ergün H.Ü. Grafik Bölümü / H.U. Department of Graphic Arts

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

| | |
|-------------------------------------|--|
| Hüseyin ÖZEL | Michal Kalecki ve Klasik-Marksist İktisadi Analiz 1-22 |
| Timur Han GÜR Emel URAL | Türkiye’de Kentlere Göçün Nedenleri23-38 |
| Kemal BAŞ | Türkiye’de Çocuk İşgücünü Belirleyen Etkenler: Kişisel ve Ailevi Faktörler39-53 |
| Ahmet BARDAKÇI | Uluslararasılaşma Teorilerinin Gelişmekte Olan Ülke Firmalarının İhracat Uygulamaları Çerçevesinde Geçerliliği: Denizli İmalat Sanayii Örneği.....55-76 |
| Halit YANIKKAYA Ramazan GÖKBUNAR | The Effect of International Financial Intervention on Economic Growth: A Review of the Evidence77-101 |
| Rojhat Berdan AVŞAR | Methodological Individualism in Lucas: A Critical Realist Perspective.....103-113 |
| Güven SAYILGAN Kadir GÜRDAL | Yatırım ve Yönetim Kararları Açısından Kâr Kavramındaki Değişim.....115-135 |
| Semra KARACAER | Getiri Yönetimine Genel Bir Bakış137-153 |
| Leyla ŞENTÜRK ÖZER | Müşteri Bakış Açısından Satış Elemanı Performans Değerlendirmesi ve Kriter Geliştirme155-179 |
| İsmail BAKAN | İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Yönünde Atılan Yeni Bir Adım: İşletmelerde Çalışanların Yetkilendirilmesi (Employee Empowerment)181-207 |
| Mahmut ÖZDEVECİOĞLU | Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile Bir Araştırma.....209-233 |
| Birol BUMİN Hakan ERKUTLU | Örgütlerde Yaratıcı Düşünmeyi Geliştirme235-247 |
| Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN Kemal ÖKTEM | Kamu Görevlileri ile Kamu Görevlileri Sendikalarının Kamu Sektöründeki Norm Kadro Çalışmalarına Karşı Tutumları249-263 |
| Yazarlara Duyuru |265-266 |

(Notes for Contributors)

Dergimizin bu sayısına gönderilen makaleleri değerlendiren hakemlerimize teşekkürlerimizi sunarız.

We gratefully acknowledge the referees who kindly helped us evaluate the articles sent for the current issue of our journal.

HAKEMLER / REFEREES

Nalan AKDOĞAN
Okan AKTAN
Sanem ALKIBAY
Doğan Yaşar AYHAN
Halil CAN
Yurdakul ÇALDAĞ
Azize ERGENELİ
Çağdaş GÜMÜŞSUYU
Burak GÜNALP
Semra GÜNEY
Timur Han GÜR
Arzu İLSEV
Melek İPEK
Semra KARACAER
Bahtışen KAVAK
Doğan N. LEBLEBİCİ
Mustafa Ömer İPÇİ
Hüseyin ÖZEL
Halil SARIASLAN
Ülkü ŞİŞİK
İbrahim TANYERİ
İşaya ÜŞÜR

Başkent Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
Gazi Üniversitesi
Başkent Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
Gazi Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
TODAİE
Hacettepe Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
T.C. Emekli Sandığı
Hacettepe Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
Sermaye Piyasası Kurulu
Hacettepe Üniversitesi
Hacettepe Üniversitesi
Gazi Üniversitesi

MICHAL KALECKİ VE KLASİK-MARKSİST İKTİSADİ ANALİZ*

Hüseyin ÖZEL

(Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi İktisat Bölümü 06532 Beytepe, ANKARA)
ozel@hacettepe.edu.tr

Özet:

Bu yazıda, Michal Kalecki'nin iktisadi analizi ele alınmakta ve bu analizin, Keynesyen analizle önemli benzerlikler gösterse de, aslında kaynağını Klasik-Marksist iktisadi düşünce okulundan aldığı ileri sürülmektedir. Yazının temel argümanı, Kalecki'nin analizinin üç temel özelliği, yani efektif talep ilkesi, bölüşüm ve "monopol derecesi" yaklaşımı olarak bilinen eksik rekabet kuramının analizin boyutunu Keynesci kısa dönem etkilerinden, özellikle bölüşüm paylarındaki ve yatırımlardaki dalgalanmaların önemli olduğu, uzun dönemli sermaye birikimi sorununa uzattığı, bunun ise özünde Klasik-Marksist bir analiz çerçevesini tanımladığıdır. Bununla birlikte, yazıda ayrıca Klasik-Marksist iktisadın üzerinde durduğu "çekim merkezleri" olan uzun dönem denge değerlerinin nasıl ortaya çıktığı ve kalıcı etkilerin neler olduğunun gösterilmeyişinin Kalecki'nin yaklaşımının kapsamını daraltarak kendi başına yerleşik iktisada bir alternatif olarak görülme olanağını azalttığı düşünüldüğü savunulmaktadır.

Abstract:

Michal Kalecki and the Classical-Marxian Analysis

This paper examines Michal Kalecki's economic analysis and argues that this analysis, even if it displays some important similarities to the Keynesian theory, takes its root from the Classical-Marxian school of

* Bu yazının daha önceki biçimini okuyup öneri ve eleştiride bulunan İbrahim Tanyeri'ye teşekkürü bir borç bilirim.

Anahtar Sözcükler: Kalecki, monopol derecesi, artan risk ilkesi, bölüşüm teorisi, çekim merkezleri.

Keywords: Kalecki, degree of monopoly, principle of increasing risk, distribution theory, centers of gravity.

thought. The basic argument of the paper is that the three building blocks of Kalecki's economic analysis, namely the principle of effective demand, distribution theory and Kalecki's theory of imperfect competition that is known as the "degree of monopoly", together stretches the extent of economic analysis beyond Keynesian short term influences, especially to the problems of long run capital accumulation, for it emphasizes the effects of the changes in the distributive shares and in investment on the capital accumulation process, which gives capitalist system its fundamental instability. However, the paper also argues, the fact that Kalecki's analysis overlooks the formation of long run equilibrium values of prices, or the "centers of gravity", upon which the Classical-Marxian school focusses, restricts this approach's analytical power which could make it a real alternative to the orthodox economics.

GİRİŞ

Polonyalı iktisatçı Michal Kalecki, iktisadi düşünce tarihinde kendine özgü bir analiz çerçevesi geliştirmiş olan önemli bir iktisatçıdır. Bu analiz çerçevesi, yerleşik neoklasik iktisattan farklı olan ve ona alternatif olabilecek bir çerçeve olarak görünmektedir. Bununla birlikte, Kalecki'nin analizinin kimi bakımlardan hem Klasik-Marksist iktisadi düşünce okuluna, hem de Keynes'in analizine yakın olduğu dikkat çekmektedir. Analiz, bir yandan Klasik yaklaşıma benzer bir biçimde bölüşüm sorunlarını temel sorunlar olarak ele alırken, öte yandan da Keynes ile birlikte anılan "efektif talep" ilkesini bölüşüm teorisiyle bütünleştirmektedir. Bu bakımdan neoklasik iktisada alternatif geliştirmeye çalışan iktisatçıların dikkatlerini Kalecki'ye yöneltmesi şaşırtıcı görünmemektedir.

Kalecki'nin efektif talep ilkesini, Keynes'in *Genel Teori*'sinden bağımsız olarak, hatta bu kitabın yayınlanışından da önce Lehçe yayınlanmış olan yazılarında, formüle etmiş olması onun "Keynes devrimi"nin kaynaklarından birisi olarak görülmesi gerektiği düşüncesini desteklemektedir; hatta öyle ki, eğer bu yazılar İngilizce olsaydı, bugün "Keynes devrimi" yerine "Kalecki devrimi"nden söz etmek bile mümkün olacaktı (Dobb, 1973: 221). Bu bakımdan, Kalecki'nin iktisadi yaklaşımlarının daha çok "Post Keynesyen" iktisat anlayışına yakın olduğu, hatta bu yaklaşımın Post Keynesyen yaklaşımın kurucu ögesi olduğu görüşü sık sık ileri sürülmektedir (Sawyer, 1985, 1996; Arestis, Dunn ve Sawyer, 1999).¹ Yine de, ünlü Marksist iktisatçı Maurice Dobb'un da vurguladığı gibi, Kalecki'nin iktisadi analizi, Klasik-Marksist iktisadın da yabancı olduğu bir dünyayı betimlemekte, hatta bu analizin Rosa Luxemburg'un vurguladığı Marksist "artık değer gerçekleşmesi" sorununu temel aldığını söylemek de mümkün gözükmemektedir (Dobb, 1973:

221). Dolayısıyla, Kalecki'nin yaklaşımının bir bütün olarak hem Klasik-Marksist iktisadi düşünce okuluna, hem de Keynesyen okula yakın durduğu, ya da her ikisinin bir sentezi olarak görülebileceği de ileri sürülebilir. Böyle bir görüşü desteklemek üzere, aslında bir düşünce okulu olarak "Post Keynesyen" iktisadın temel özelliklerini ortaya koyma ve yaklaşımın içindeki değişik akımları sınıflama yolundaki en önemli çabalardan birisi olan Geoffrey Harcourt ile Omar Hamouda (1988) tarafından yapılan bir sınıflamadan yararlanılabilir. Harcourt ve Hamouda, Post Keynesyen yaklaşımın üç temel akımı birlikte barındırdığını ileri sürmektedirler. İlk olarak, Klasik-Marksist okuldan gelen ve daha çok Sraffa'ya izleyen (Garegnani, Eatwell ve Milgate gibi iktisatçıların temsil ettiği), ve Keynesci sistemin uzun dönem denge çözümleriyle (kar oranının tekdüzeliği ile tanımlanan "normal değerler" ile) ilgilenen "Neo-Rikardiyen" yaklaşım; ikincisi, yine yöntembilgisel olarak Klasik-Marksist okula yakın görünse de aslında Robinson ve Kalecki'nin öne çıktığı, aynı zamanda da Kaldor ve Pasinetti gibi "Cambridge Ekolü"ne mensup olan iktisatçıların yer aldığı ve daha çok dinamik analiz üzerinde yoğunlaşarak büyüme ve bölüşüm arasındaki ilişkileri dikkate alan yaklaşım ve son olarak daha çok Davidson, Minsky, Shackle, Sydney Weintraub gibi iktisatçıların temsil ettiği, belirsizliği vurgulayan, paranın ve parasal ücretlerin ekonominin işleyişinde oldukça önemli olduğunu düşünen, parasal ve reel kesim arasındaki karmaşık ilişki ve etkileşimleri öne çıkaran yaklaşım. Bu son yaklaşım bir kenara bırakılacak olursa, Kalecki'nin, Joan Robinson ile birlikte,² Klasik-Marksist gelenek ile Keynesci okul arasında önemli bir bağlantı noktasında yer aldığı tartışmasız görünmektedir. Ancak bu yazıda Kalecki'nin yaklaşımının özellikle bölüşüme verdiği ağırlık bakımından Klasik-Marksist düşünce okuluna daha yakın olduğu ileri sürülmektedir. Bununla birlikte, Kalecki'nin benimsediği yaklaşımın yöntembilgisel bakımdan en büyük eksikliği, ekonomideki uzun dönem dengesini tanımlayan "çekim merkezleri" olarak görülen ve tekdüze kar oranıyla tanımlanan "doğal fiyatlar"ın (ya da "normal değerler"nin) merkezinde yer aldığı Klasik iktisattan (Özel, 2001, 2002) çok, eksik rekabet yaklaşımının benimsendiği ve doğal fiyatlar yerine analizini daha çok piyasa fiyatlarına dayanıyor görünmesidir. Bunu gösterebilmek için yazının ilk üç bölümünde Kalecki'nin gelir, eksik rekabet ve yatırım analizleri ele alınarak bu üç analizde de bölüşümün merkezi bir yer tuttuğu gösterilecek, daha sonra da bu yaklaşımın Klasik-Marksist yaklaşımına olan ilgisi değerlendirilecektir.

I. KALECKİ'NİN GELİR VE BÖLÜŞÜM ANALİZİ

Kalecki, "Kapitalist Ekonominin Dinamikleri Üzerine Seçme Yazılar" başlıklı kitabının girişinde, "ilk yazılarımda bile varolan, efektif talep teorisiyle

milli gelirin bölüşümü hakkındaki görüşlerimin konu hakkındaki yazılarımda değişmeden kaldığını gözlemek ilginç” (Kalecki 1971a: viii) diye yazıyor. Aslında, Kalecki'nin efektif talep ile bölüşüm hakkındaki görüşlerinin birbirini tamamladığı söylenebilir, çünkü efektif talebi belirleyen iki unsur olan yatırım ve tüketim, Kalecki'nin analizinde, bölüşüm payları olan karlar ile ücretlere karşılık gelmekte ve yatırımdaki değişmeler aynı zamanda ücretlerle karları değiştirerek bölüşüm paylarını da etkilemektedir. Bunu görebilmek için öncelikle karların nasıl belirlendiğinin ortaya konması gerekmektedir. Kalecki'ye göre (1971b), hükümet harcamaları ve vergilerin bulunmadığı kapalı bir ekonomide Gayri Safi Milli Hasıla, tanım gereği yatırımlar ile tüketimin toplamı olacaktır. GSMH aynı zamanda, işçilerle kapitalistler arasındaki bölüşüm paylarının da bir toplamıdır. İşçilerin gelirleri, ücretlerle maaşlardan oluşurken kapitalistlerin gelirleri ise gayri safi kardan (amortisman ile dağıtılmamış karlar, temettüler ve şirketler dışında kalan firmalardan çekilen para ile rant ve faizi de içerecek biçimde tanımlanmaktadır) oluşmaktadır. Dolayısıyla bilanço terimleri ile bu ilişki şöyle gösterilebilir (bütün değişkenler reel olarak tanımlanmaktadır):

| | |
|--|--|
| Gayri Safi Karlar (P) Ücretler ve Maaşlar (W) | Gayri Safi Yatırım (I) Kapitalistlerin Tüketimi (C _k) İşçilerin Tüketimi (C _w) |
| ----- | ----- |
| <i>GSMH</i> | <i>GSMH</i> |

Ayrıca, işçilerin tasarrufta bulunmadığı varsayımını da yaparsak, işçilerin tüketimlerinin gelirlerine eşit olduğunu da kabul ediyoruz (C_w = W) demektir (Dolayısıyla W, bundan böyle hem işçilerin gelirlerini, hem de tüketimlerini simgeliyor diye kabul edilecektir). Bu durumda,

$$\text{Gayri Safi Kârlar} = \text{Gayri safi yatırım} + \text{Kapitalistlerin tüketimi}$$

olacaktır. Simgesel olarak:

$$P = I + C_k \quad (1)$$

Bu ilişki aslında bir teori olmaktan çok bir özdeşliktir. Ancak Kalecki, nedensellik ilişkisinin eşitliğin sağından soluna doğru olduğunu, çünkü kapitalistlerin belirli bir dönemde bir önceki döneme göre daha fazla tüketim ve yatırım yapma kararı alabileceklerini, ancak daha fazla kar elde etme kararını kendi başlarına veremeyeceklerini ileri sürmektedir. Bu durumda, kapitalistlerin karlarını belirleyen değişkenlerin onların tüketim ve yatırım kararları olduğunu

(tersi değil) düşünen Kalecki'ye göre, özdeşlik bir teori halini almaktadır. Ne var ki, geçmişte elde edilen karlar kapitalistlerin bugünkü tüketim ve yatırım kararlarının önemli bir belirleyicisi olsa da, kapitalistlerin verdikleri kararlar sonucu gerçekleşen tüketim ve yatırım her zaman geçmiş dönemde elde edilen karlara tam olarak eşit olmak zorunda değildir. Bu da karların zaman içinde neden dalgalanmalar gösterdiğini açıklamaktadır (Kalecki 1971b: 79).³ Başka deyişle, kapitalistler verdikleri kararlarla “kendi kaderleri hakkında söz sahibi” (Kalecki 1971c: 13) olsalar da, karlar nesnel faktörlere bağlı olduğundan yalnızca kapitalistlerin kararlarına bağlı olmaktan uzaklaşmakta ve dalgalanmalar göstermektedirler.

Öte yandan, kapitalistlerin tüketim fonksiyonunun karlara bağlı olduğunu varsayarsak,

$$C_k = q P \quad (2)$$

yazmak mümkündür. Burada, q ($0 < q < 1$), karlardan ne kadarının tüketime ayrıldığını gösteren oran, ya da kapitalistlerin “tüketim eğilimi”ni gösteren katsayıdır. Dolayısıyla, (1) ve (2)'den hareketle,

$$P = I/(1 - q) \quad (3)$$

yazılabilir. Burada, $[1/(1-q)]$ ifadesi, “kar çoğaltanını” göstermektedir. Buradan milli gelir ilişkisine de ulaşmak mümkündür. Milli gelir (Y), tanım gereği ücretler (ya da işçilerin tüketimi) ile karların toplamına eşittir:

$$Y = W + P \quad (4)$$

Yine, işçilerin gelirlerinin (ücret ve maaş) iki bölümden, yani, milli gelirin belirli bir oranı, λ ile (burada, $0 < \lambda < 1$ 'dir) ifade edilmiş olan kol işçilerinin (“mavi yakalı”ların) ücretleri λY ile sabit bir büyüklük olduğu varsayılan maaşların B (“beyaz yakalı”ların gelirlerinin) toplamına eşit olduğu kabul edilirse (Kalecki 1971d), yani

$$W = B + \lambda Y \quad (5)$$

ise, bu durumda (3), (4) ve (5)'ten hareketle,

$$Y = [I + B(1 - q)]/[(1 - q)(1 - \lambda)] \quad (6)$$

yazılabilir. Burada, yine $[1/(1 - q)(1 - \lambda)]$, milli gelir çoğaltanını ifade etmektedir.

Görüldüğü gibi Kalecki'nin efektif talep kuramı, doğrudan bölüşüm teorisine dayanmaktadır. Bölüşüm, aşağıda görüleceği gibi, yalnızca milli gelir ve efektif talebin açıklanmasında değil, yatırımların gösterdiği dalgalanmaların açıklanmasında da önem kazanmaktadır. Ancak bunu görmeden önce bölüşüm paylarının gelir ve istihdamı nasıl etkilediği ve sonra da bölüşüm paylarındaki değişmelerin yarattığı sonuçlar konusunda bir şeyler söylemekte yarar bulunmaktadır. Bu etkileri açıklayabilmek için, Kalecki'yi izleyerek, Marx'ın üretim şemaları yaklaşımını kullanmak mümkündür (Kalecki, 1971b: 80-81; Jossa, 1989: 145-146). Modelde, ekonomi, üç kesime ayrılmaktadır. I. Kesim yatırım malları üretirken II Kesim, kapitalistler için tüketim malları üretmekte, III. Kesim ise, ücret malları üretmektedir. İşçilerin hala tasarruf yapmadıkları varsayımıyla, III. Kesimin geliri C_w ,

$$C_w = W_1 + W_2 + W_3 \quad (7)$$

olarak yazılabilir. Burada W_i , i. kesimde ödenen ücretleri göstermektedir. Ancak tanım gereği, C_w aynı zamanda III. Kesimde ödenen ücretlerle karların toplamına eşit olacaktır:

$$C_w = W_3 + P_3 \quad (8)$$

Yine P_i , her bir kesimdeki karları göstermektedir. Bu durumda, (7) ve (8)'den,

$$W_1 + W_2 = P_3 \quad (9)$$

olacağı, yani, I. ve II. Kesimlerde elde edilecek toplam kar ve ücretlerin, bu kesimlerdeki üretimin değerine eşit olacağı görülebilir:

$$W_1 + W_2 + P_1 + P_2 = I + C_k \quad (10)$$

dolayısıyla da

$$P_1 + P_2 + P_3 = P = I + C_k \quad (11)$$

olacaktır. Yukarıdaki modele göre, bütün kesimlerdeki ücretlerle karlar arasındaki bölüşüm veri olduğunda, I. ve II. Kesimlerin üretimi, III. Kesimin üretim miktarını belirlemektedir. III. Kesimin istihdam ve üretimi, bu kesimdeki üretim miktarından bu kesimde çalışan işçilerin ücretleriyle satın alabilecekleri miktar düşüldükten sonra geriye kalan artığın I. ve II. Kesimlerdeki ücretlere eşit olacağı bir noktaya kadar sürdürülecektir (Kalecki 1971b: 80). Görüldüğü gibi bir kez daha, $P = I + C_k$ denklemi, Kalecki'nin genel yaklaşımında önemli bir rol

oynamaktadır; denklem, hem “çoğaltan” ilişkisinin türetilmesinde, hem de bölüşüm paylarının (ve dolayısıyla “sınıf mücadelesinin”) milli gelirin belirlenmesinde oynadığı rolü ortaya koymakta esastır (Jossa 1989: 146). Milli gelir, ücretlerle karların, karlar ise kapitalistlerin yatırım ve tüketimlerinin toplamına eşit olmaktadır (Kalecki 1971b: 81). Yine de, özellikle bölüşüm paylarındaki değişimin gelir ve istihdam üzerindeki etkilerinin incelenmesi, fiyatların oluşum sürecinin de incelenmesini gerektirmektedir. Çünkü Kalecki'nin fiyat teorisinin temelinde yer alan “monopol derecesi” yaklaşımı, bölüşüm analizinde de önemli bir yer tutmaktadır.

II. MONOPOL DERECESİ VE BÖLÜŞÜM ANALİZİ

Kalecki'nin fiyat teorisinin temelinde yer alan “monopol derecesi” yaklaşımının, tam rekabet koşullarının varsayıldığı neoklasik fiyat teorisine dayanmadığı, eksik rekabet koşullarının geçerli olduğu bir durumda fiyatların oluşum sürecini ele aldığı görülmektedir. Bu yaklaşıma göre, fiyat değişimleri, en azından kısa dönemde, iki genel başlık altında ele alınabilir: maliyetler ve arz koşulları tarafından belirlenen fiyatlar ile talep tarafından belirlenen fiyatlar. İlk gruptaki fiyatlar, atıl üretim kapasitesinin varlığı yüzünden arz esneklikleri yüksek olan “nihai mallar” (genellikle sanayi malları) için geçerliken ikinci gruptaki fiyatlar üretim ya da arz esneklikleri düşük olan hammadde fiyatlarıdır. Kalecki'ye göre, çağdaş kapitalist sistem sanayiye dayanan bir sistem olduğundan, nihai malların fiyatlarının oluşum süreci hammadde fiyatlarınınkinden daha önemlidir. Kalecki, tam rekabet varsayımının kapitalizmin hem bugünkü durumu için hem de daha erken aşamaları için pek de gerçekçi bir varsayım olmadığını düşünmektedir. Bugünkü kapitalizm, bir “yarı-monopolistik” fiyat oluşum süreci ile nitelenmektedir. Başka deyişle, tam rekabet, sistemin gerçek işleyişi hakkındaki “tehlikeli bir efsane” olmaktan öteye gidemez (Kalecki 1971e: 158).

Kalecki'nin fiyat analizine göre firmalar marjinal maliyetlerini tam olarak hesaplamayı zor ve masraflı bulurlar. Buna karşılık özellikle sınai ürün üreten ve eksik rekabet koşullarında eksik kapasite ile çalışan firmaların ortalama değişken maliyetlerinin, tam kapasite kullanımına kadar sabit kaldığı varsayılır. Böyle olunca marjinal maliyetler yerine ortalama değişken maliyetlerin kolayca bilineceğini varsayan Kalecki, firma düzeyinde fiyatın (p), temel olarak ortalama değişken maliyete eklenen bir kâr marjı (m) ile belirleneceğini ileri sürer. Firma fiyat belirlemede ortalama maliyetlerin yanısıra benzer ya da aynı mallar üreten diğer firmaların fiyatlarını da göz önüne almalıdır; çünkü, eğer firmanın fiyatı benzer malları satan öteki firmalara göre daha yüksekse,

satışlarının çarpıcı bir biçimde düşecek, buna karşılık daha düşük bir fiyat ise kar marjını daraltacaktır. Bu durumda firmanın fiyatı aşağıdaki gibi belirlenir:

$$p = mu + np^- \quad (12)$$

Burada p: firmaların ürettiği malın fiyatı; p⁻: benzer ya da aynı mal üreten firmaların ağırlıklı ortalama fiyatı; u : ortalama değişken maliyet; m: kâr marjı (mark-up) ve m ile n: firmanın “monopol derecesini” gösteren pozitif katsayıları göstermektedir. Bu analizde n < 1 varsayılmaktadır, çünkü eğer p = p⁻ ise, bu durumda p = mu + np olacaktır. Dolayısıyla,

$$p/u - n(p/u) = m$$

ve

$$p/u = m/(1-n) \quad (13)$$

Buradaki [m/(1-n)] katsayısı bize, firmanın monopol derecesini göstermektedir. m ≥ 1 ve n < 1 iken [m/(1-n)] > 1 olacaktır. Firma için yapılan analizde tekel gücünü belirleyen (m) ve (n) parametreleri farklı firmalar için farklı değerler alabilir. Her firma için yazılan fiyat denklemlerinden hareketle sanayi kolu için fiyat denklemi elde edilebilir. Aşağıda sanayi kolu için fiyat denklemleri verilmektedir:

$$p\bar{u} = m\bar{u} + np^- \quad \text{ve} \quad (14)$$

$$p^- = [m/(1-n)] \bar{u} \quad (15)$$

burada p⁻ : endüstride geçerli olan ortalama fiyatı; \bar{u} : endüstrideki ortalama değişken maliyeti; (m) ve (n), endüstri için bulunan ortalama katsayıları göstermektedir.

Kalecki'ye göre, çağdaş kapitalizmin çarpıcı bir özelliği olan sermaye yoğunlaşması sonucu ortaya çıkan dev şirketler, endüstrideki fiyatları önemli ölçüde artırabilir ve monopol derecelerini yükseltebilirler. Firmalar ya da karteller arasındaki zımnî anlaşmalar, monopol derecesini artırmanın yolları arasındadır. Bunun yanında, reklam harcamaları, satış temsilcileri gibi yollar da monopol derecesinin artışına katkıda bulunmaktadır (Kalecki 1971f: 49-52).

Bununla birlikte, monopol derecesini etkileyen ve bölüşüm açısından da önemli olan iki etken daha bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, birim maliyetler içerisinde sabit maliyetlerin payındaki değişmeler, öteki ise sendikaların

gücündeki değişimlerdir. Eğer sabit maliyetler artarsa, hasılatlar-birim maliyetler oranı artmadığı sürece bir “kar daralması” ortaya çıkacaktır. Buna karşılık eğer endüstrideki ya da ekonomideki bütün firmalar arasında, varolan kar düzeyini “koruma” yönünde bir anlaşma sözkonusuysa, hasılatlar-birim maliyetler oranında bir değişme gerçekleşebilir. Böylesi zımnî bir anlaşma özellikle depresyon dönemlerinde sözkonusu olabilir; çünkü depresyonda eğer monopol derecesi değişmiyorsa, toplam hasılatlar birim maliyetlerle az çok aynı oranda azalırken sabit maliyetlerdeki düşme, birim maliyetlerde olduğundan daha az olacaktır. Bu da, fiyatların birim maliyetlerdeki düşüşle aynı oranda azaltılmaması konusundaki zımnî anlaşmaya zemin hazırlar. Sonuç olarak monopol derecesinde bir artış ortaya çıkabilir.

Öte yandan, sendikaların gücündeki bir değişme de monopol derecesini etkileyecektir. Güçlü sendikaların varlığı kar marjlarını düşürme eğilimi yaratır, çünkü yüksek bir kar/ücret oranı sendikaların ücret artışı isteklerine erişmede onların pazarlık gücünü artırır. Bu durumda, yüksek bir kar/ücret oranının maliyetlerde bir artış olmadan sürdürülemeyeceği açıktır. Böyle bir durum firmaları düşük kar marjları benimsemeye yöneltebilir; dolayısıyla da monopol derecesi bir ölçüde sendikaların etkinliği sonucunda aşağıda tutulabilir.

Kalecki'ye göre, monopol derecesindeki değişimler, gelirin hem işçilerle kapitalistler arasındaki, hem de küçük firmalarla büyük firmalar arasındaki bölüşümünü etkileyen önemli bir etkidir (Kalecki 1971f: 51). Bunu görebilmek için, katma değer (ürünün değeri ile hammadde maliyetleri arasındaki fark) ücretler, sabit maliyetler ve karlara eşit olduğunu dikkate alabiliriz (Kalecki, 1971d: 62-64):

$$\text{Sabit maliyetler} + \text{karlar} = (\eta - 1)(W + M) \quad (16)$$

Burada W toplam ücretleri, M toplam hammadde maliyetlerini, η da, monopol derecesinin bir ölçüsü olmak üzere toplam hasılatlarla birim maliyetler arasındaki oranı göstermektedir. Bu durumda ücretlerin görelî payı,

$$w = \frac{W}{W + (\eta - 1)(W + M)} \quad (17)$$

olacaktır. Eğer pay ve paydayı W ile bölersek,

$$w = \frac{1}{1 + (\eta - 1)(1 + j)} \quad (18)$$

haline gelir. Burada, $j = M/W$, hammadde değerlerinin ücretlere oranını göstermektedir. Bu ilişkiden, ücretlerin görelî paylarının, monopol derecesi η 'ye ve hammadde maliyeti/ücret oranı j 'ye bağlı olduğunu görebiliriz. Yine de, j hakkında *a priori* olarak herhangi bir şey söylenemez. Devrevî dalgalanmalar sırasında monopol derecesi arttıkça ücret payı düşerken, hammadde maliyetleri ücretlere kıyasla daha fazla düşecektir. Bu durumda net etki ihmal edilebilir düzeyde olacak ve w dalgalanmalar göstermeyecektir.

Bir bütün olarak emeğin görelî payını incelerken, karların yanısıra, sabit maliyetler içerisindeki maaşları da dikkate almamız gerekmektedir. Maaşlar ve ücretler, yukarıdaki (5) numaralı ifade ile verilmektedir:

$$W = B + \lambda Y \quad (5)$$

burada Y reel milli geliri gösterirken pozitif bir sabit olarak ifade edilen B maaşları göstermektedir. Ya da görelî paylar cinsinden,

$$(W/Y) = \lambda + (B/Y) \quad (19)$$

Kalecki'ye göre, uzun dönemde, artan yoğunlaşma yüzünden maaşların önemi artacaktır, çünkü maaşlar depresyon dönemlerinde ücretlerden daha az düşerken canlanma dönemlerinde de ücretlerden daha az artmaktadır (Kalecki 1971d: 74). Bu yüzden ücretlerle maaşlar bir bütün olarak ekonomik dalgalanmalar boyunca daha az dalgalanma eğilimi gösterirler.

Böyle bir analizde, ücretlerdeki değişimin bölüşüm üzerindeki etkilerini görebilmek için yine daha önce kullanılan üretim şemaları modeli kullanılabilir (Kalecki, 1971e). Ekonomideki bütün ücretlerde aynı oranda, μ oranında bir artış gerçekleşsin. Bu durumda ekonomideki I. ve II. Kesimlerdeki ücretler de $\mu(W_1 + W_2)$ kadar artacak ve bu kesimlerde, fiyatların artmadığı varsayımıyla, karlarda bir azalma ortaya çıkacaktır. Öte yandan, III. Kesimde, ücret artışı karları aynı oranda, yani $\mu(W_1 + W_2)$ oranında artıracaktır. Bu durum, ya bu kesimdeki üretimin artışı yoluyla ya da fiyat artışı yoluyla gerçekleşebilir. Sonuç olarak, toplam karlar değişmeyecek ve karlardan ücretlere doğru mutlak bir kayma ortaya çıkmayacaktır. Bununla birlikte, monopol derecesini dikkate aldığımızda, bu etkileri yeniden incelemek gerekmektedir. Ücretlerdeki, $(1 + \mu)$ oranında gerçekleşen artış, monopol derecesi değişmediğinde, fiyatları da aynı oranda

artıracaktır. Ancak bu kez, gelir bölüşümünde bir değişme olmayacaktır: III. Kesimdeki karlar artacak ve, bu kesimdeki karlar aslında I. ve II. Kesimlerdeki işçilere satılan ücret mallarından elde edilen hasılattan oluştuğundan, I. ve II. Kesimin karları da aynı oranda artacaktır.

Yukarıda, monopol derecesinin sendika etkinliğine bağlı olduğu ve daha yüksek mark-up'ların daha yüksek ücretler için pazarlığı kısıtlıdıracağı söylenmişti. Bu durumda, sendikal güç, mark-up'ları kısıtlamakta ve fiyatlardaki artış oranının, ücretlerdeki artış oranından daha düşük olmasına yol açmaktadır. Bu durumda, karların payı azalırken ücretlerinki artabilir; yine de, ücret artışlarının tedrici bir biçimde, günlük pazarlıklar sonucu değiştiği düşünüldüğünde, bu yeniden dağıtım görece sınırlı olacaktır. Ücret artışlarının gelirin karlardan ücretlere doğru yeniden dağıtımına yol açtığını düşünelim. III. Kesimde, karlardaki artış hala $(1 + \mu)$ oranında olacak, ancak yeniden dağıtım sonucunda, toplam ücretler, ücret artış oranından daha fazla artacaktır. Bu durumda, III. Kesimdeki üretim ve istihdam artarken, öteki iki kesimde üretim ve istihdam değişmeyecektir. Başka deyişle, atıl kapasitenin var olduğu varsayımı ile, yatırım ve tüketimin değeri değişmezken işçilerin tüketimi artacaktır.

Toplam ücretlerin değeri ücret oranındaki artıştan daha fazla arttığında, toplam karlar da ücret oranlarından daha az artacaktır: III. Kesimdeki kar artışı, ücret oranındaki artışla aynı oranda olacaktır, ancak II. ve III. Kesimlerdeki karlar, mark-up'lardaki düşüşün (sendikal güçten kaynaklanan) bir sonucu olarak, ücret oranından daha az artacaktır. Bu durumda Kalecki'ye göre, "sendikal güçteki bir artışı gösteren bir ücret artışı –klasik iktisadın öngörülerine ters bir biçimde– istihdamda bir artış yaratacaktır. Bir depresyon durumunda, sendikaların, kendisini ücret kesintilerine izin vermekte ifadesini bulan güçsüzlüğü ise işsizliğin önlenmesi bir yana, daha da ağır bir işsizliğe yol açacaktır." (Kalecki 1971e: 163). Dolayısıyla, sendikaların pazarlık gücünde kendisini gösteren sınıf mücadelesi hem bölüşümü, hem de istihdamı etkilemektedir (Kalecki, 1971g). Yine de, bu bölüşümün atıl kapasitenin (esnek arzın) varolmasına bağlı olduğu gözden uzak tutulmamalıdır; çünkü aksi halde fiyatlar yalnızca talep koşullarına bağlı olacaktır (Kalecki, 1971e: 164).

Kalecki'nin analizindeki iki temel özellik, ilk olarak endüstri üretimi içindeki gayri safi karların payının gayri safi kar marjı düzeyine, ya da daha doğru bir deyimle monopol derecesine bağlı olması ve ikinci olarak da, toplam karların kapitalistlerin toplam yatırım harcamaları ile tüketim harcamalarına bağlı olmasıdır (Robinson, 1977: 13-14). Böyle bir yaklaşımın, Joan Robinson'a göre Keynes'in efektif talep teorisine karşı iki önemli avantajı bulunmaktadır (Robinson, 1977: 13-14). İlk olarak burada Keynes'te olduğu gibi marjinal

tüketim eğilimi gibi “psikolojik” bir değişkene gereksinim duyulmamakta, ilişkiler yapısal olarak ifade edilmektedir. İkinci olarak da denge yatırım-tasarruf eşitliği üzerinden tanımlanmamakta, bunun yerine yatırımlardaki artış ücret artışı getirmekte, bu da işçilerin tüketimini ve giderek karları artırmaktadır; dolayısıyla dengeye ulaşılması bölüşüm paylarındaki değişmeler yoluyla sağlanmaktadır. Bu bakımdan işçilerin tasarrufta bulunmadığı varsayımı analiz açısından oldukça önemlidir, çünkü bu varsayım, modelde karların doğrudan kapitalistlerin kararlarıyla belirlenmesini sağlamaktadır. Bunun yanında monopol derecesi reel karları doğrudan etkilemekten çok reel ücretler, maaşlar, efektif talep ve istihdam üzerindeki etkileri yoluyla önem kazanmaktadır. Buradaki önemli nokta, bölüşüm paylarındaki değişimin üretimdeki değişmeler yoluyla gerçekleşmesidir (Feiwel, 1989: 59). Yine de böyle bir anlayış üretim ve istihdamda dalgalanmalar olmayacağı anlamına gelmemektedir. Ancak bunu görebilmek için Kalecki'nin yatırım teorisinin ve yatırımlardaki dalgalanmaların yol açtığı üretim ve istihdam dalgalanmalarının ele alınması gereklidir.

III. YATIRIMLARIN BELİRLENMESİ VE EKONOMİK DALGALANMALAR

Kalecki'nin efektif talep teorisinin temelinde yer alan düşünce, yukarıda (1) numaralı denklemde ifade edildiği gibi, karların temel belirleyicisi olarak yatırımlar ve kapitalistlerin tüketimleri olduğudur. Bu da aslında, Keynes'in düşüncesine benzer bir biçimde, kapitalist bir ekonomide, üretim ve istihdamdaki dalgalanmaların esas olarak yatırımlardaki dalgalanmalardan kaynaklandığını göstermektedir. Kalecki'nin devrevi dalgalanma modeli de, Keynes'te olduğu gibi, yatırımların ve bununla birlikte üretim ve istihdamın tam istihdama karşılık gelen düzeylere erişemeyeceğini, ancak devrevi olarak dalgalanacağını göstermektedir (Lopez, 2002: 613). Ancak Kalecki'nin Keynes'ten farklı olduğu nokta, bu dalgalanmaların büyük ölçüde kapitalistlerin ya da girişimcilerin karlılıkta ortaya çıkan değişmelerden etkilenen kararlarına bağlı olduğudur. Kalecki'nin Keynes'in *Genel Teorisi* üzerine yazdığı eleştiride (Targetti ve Kinda-Hass, 1982) vurguladığı nokta, Keynes'in sermayenin (ve yatırımın) marjinal etkinliğinin büyük ölçüde faiz oranlarına ve giderek beklentilere bağlı olması olgusunun piyasa psikolojisindeki değişmeler sonucu yatırımları belirlenemez kılmasıdır. Bu durumda Keynes'in yatırım teorisinde aslında gelecek bugüne indirgenmekte, başka deyişle piyasa psikolojisi ve beklentilerin veri olarak alındığı statik bir çerçeve benimsenmek zorunda kalmaktadır (Targetti ve Kinda-Hass, 1982: 251-53). Böyle bir yapıda ise yatırımlardan kaynaklanan devrevi dalgalanmaları açıklamak güçleşmektedir. Bunun yanında Kalecki'nin Keynes'e yönelttiği bir başka eleştiri, Keynes'in

firmaların eriştikleri karlılık düzeyinin yatırımlar üzerindeki etkisini dikkate almaması, ekonomik kararların karları belirleyen temel etken olduğunu dikkate almadan daha çok tasarruf (ve tüketim) eğilimi üzerinde durmaktadır. Bu bakımdan, Kalecki'ye göre Keynes, yatırımlar ile yatırım kararları arasında bir ayırım yapmamaktadır. Oysa yatırım kararları, sermaye malları siparişi ve bu malların yatırımda kullanılmasını birbirinden ayırmak gerekmektedir (Kalecki, 1937a; Lopez, 2002: 613-14). Yatırım kararları ile yatırımlar arasındaki bu ayırım, birazdan göreceğimiz gibi, yatırım ve dolayısıyla üretim ve istihdamdaki dalgalanmaların anlaşılmasında esastır.

Kalecki'nin yatırım teorisi, "artan risk ilkesi" görüşüne dayanmaktadır (Kalecki 1937b; Mott, 1985/86; Nakamura, 2002). Bu yaklaşıma göre, firmaların yatırım yapabilme kapasiteleri yalnızca yatırımları finanse edecekleri fonları ödünç almanın maliyeti olan faiz oranına değil, firmanın yatırımının içsel finansman kaynağı olan karlılık düzeyine de bağlıdır. Firmanın karlılık düzeyi, aynı zamanda firmanın kredi bulabilme kapasitesini de belirleyecektir, çünkü karlılık düzeyi yüksek olan bir firmanın dışsal fon bulmasının maliyeti daha düşük olacaktır. Kalecki'ye göre yatırımın marjinal riski yatırılan miktarla birlikte artmaktadır, çünkü yatırımın başarısız olması ya da firmanın iflas etme riskinin yanısıra firmanın likidite sıkıntısı içine girme riski de yatırım arttıkça yükselecektir. Bu durumda yatırımı belirleyecek iki temel unsur ödünç fon maliyeti olan faiz oranı ile yatırımın riski olacaktır.

Eğer k yatırılması düşünülen verilmiş sermaye miktarı, π , yatırımın ekonomik ömrü boyunca gelecekte elde edilmesi beklenen kar miktarı ve ε , gelecekte elde edilmesi beklenen kar oranı ise, bu durumda kar miktarı, tanım gereği, $\pi = \varepsilon k$ olacaktır. Bu durumda girişimci yatırım yaparken bu karı maksimize etmeye çalışacaktır. Eğer piyasa faiz oranı ρ ve yatırımın marjinal riskini σ ile gösterecek olursak, yatırımın toplam maliyeti de $(\rho + \sigma)k$ kadar olacaktır. Bu durumda kar maksimizasyon problemi,

$$\max f(k) = [\pi - (\rho + \sigma)] k \quad (20)$$

haline dönüşmektedir. Dolayısıyla, birinci derece koşulları gereği,

$$f'(k) = \rho + \sigma \quad (21)$$

olacaktır. Görüldüğü gibi firmanın optimum yatırım miktarı veri faiz oranı ve yatırımın marjinal riski tarafından belirlenecektir. Başka deyişle sermayenin marjinal etkinliği faiz oranı ile yatırımın riskinin toplamına eşit olmaktadır. Bu iki

büyüklik veri iken, yatırımın karlılığının azalan bir seyir göstermesi beklenir, çünkü yatırım miktarı arttıkça ölçeğe göre eksi ekonomiler devreye girecektir. Ayrıca aksak rekabet koşulları da karlılığın azalan bir seyir izlemesine yol açmaktadır. Buna karşılık $(\rho + \sigma)$ toplamı sabit kabul edilebilirse de, eğer marjinal risk yatırımın miktarı arttıkça artıyorsa bunun da artan bir seyir izleyeceği söylenebilir. Bu durumda, *ceteris paribus*, artan risk yüzünden yatırımın karlılığı azalacak ve girişimciler yatırımın karlılığı sıfır olana dek yatırımlarını sürdürecektir. Görüldüğü gibi, Kalecki'nin artan risk ilkesine dayanan yatırım teorisi, faizlere Keynes'te olduğu kadar önem atfetmemektedir, çünkü dışsal finansman firmanın likidite riskini artıracak ve firmanın kredi alma yeteneği de giderek içsel olarak yaratılan fonlarla yatırımlarını finanse edebilmesine bağlı olacaktır (Mott, 1985/86; aktaran Lopez, 2002: 617).

Kalecki'nin yatırım teorisinin bir başka yönü, devrevi dalgalanmaları büyük ölçüde yatırım dalgalanmalarıyla açıklamasıdır. Her ne kadar Kalecki'nin devrevi dalgalanma modeli, 1930'lardan 1970'lere kadar bu konudaki yazıları (Kalecki 1937a; 1962; 1968; 1971c) boyunca küçük değişiklikler göstermiş olsa da, bu yazıların hepsinde yatırımlar ile gelir bölüşümü devrevi dalgalanmaların açıklanmasında temel bir rol oynamaktadır. Bu modellerde yatırımlar, firmaların gerçekleştirdiği ve artan risk ilkesi tarafından düzenlenen sermaye birikimine bağlı olurken, yukarıda (1) numaralı denklemden de anımsanacağı gibi, kapitalistlerin tüketimi ve sabit sermayedeki değişiklikler birlikte kar oranını belirlemektedir. Şimdi, böyle bir yaklaşımı ortaya koyan bir modeli (Kalecki, 1962) ele alalım. Modelin temel varsayımları, hükümet harcamaları ve vergilerin bulunmadığı kapalı bir ekonomi, işçilerin tasarruflarında bulunmaması, stok değişimlerinin dikkate alınmaması ve tüketim harcamalarında gecikmenin olmamasıdır. Modelde Kalecki'nin vurguladığı gibi yatırım kararları ile gerçekleşen yatırım birbirinden ayrılmaktadır. Modelde, herhangi bir t dönemindeki yatırım kararlarını (D_t) belirleyen üç temel değişken bulunmaktadır: kapitalistlerin tasarrufları (S_t), karlardaki değişimler (ΔP_t) ve sermaye stokundaki değişimler (ΔK_t). Bu ilişkinin aşağıdaki gibi doğrusal olduğunu varsayalım:

$$D_t = aS_t + b\Delta P_t - c\Delta K_t + d \quad (22)$$

burada a, b, c pozitif katsayıları ve d aşınma payını göstermektedir. Bu denkleme göre, yatırım kararları firmaların gerçekleştirdiği sermaye birikimlerinin artan bir fonksiyonudur; tasarruflar da sermaye birikimiyle pozitif bir ilişkiye sahip olduğu varsayılırsa (kapitalistler karlarının tüketmedikleri kısmını yatırım yapmakta kullanmaktadır) yatırım kararları ile tasarruflar arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Ayrıca yatırım kararları karlardaki değişimle pozitif, firmanın sabit

sermaye stokundaki değişmelerle de negatif yönlü ilişkilidir. Burada, sistemin durağan olduğunu, yani aşınma payının sıfır olduğunu ($d = 0$), yatırımların tasarruflara eşit olduğunu ($I = S$) ve bu dönemdeki yatırımın geçmiş dönemde verilen yatırım kararlarına eşit olduğunu ($I_t = D_{t-1}$ ya da $I_{t+1} = D_t$) varsayar ve sermaye stokundaki değişmelerin yatırıma eşit olduğunu ($I_t = \Delta K_t$) düşünürsek, model aşağıdaki biçime dönüşecektir:

$$I_{t+1} = (a - c)I_t + b\Delta P_t \quad (23)$$

Yukarıdaki karlarla yatırım ve kapitalistlerin tüketimini gösteren (3) numaralı ifadeye göre,

$$P_t = I_t / (1 - q)$$

olacağından, aynı ilişki

$$I_{t+1} = (a - c)I_t + bg\Delta I_t \quad (24)$$

biçimini alacaktır. Burada, $g = [1/(1 - q)]$ olarak tanımlanmaktadır. Bu ifadeyi basitleştirmek için, $(a-c) = \alpha$ ve $bg = \beta$ olarak tanımlar ve $\Delta I_t = I_t - I_{t-1}$ yazarsak ilişki, ikinci dereceden bir fark denklemi haline dönüşecektir:

$$I_{t+1} = \alpha I_t + \beta (I_t - I_{t-1}) \quad (25)$$

Bu denklemin kararlı denge verebilmesi için koşullar: 1) $1 - (\alpha + \beta) + \beta = (1 - \alpha) > 0$ ya da katsayılar cinsinden $[1 - (a - c)] > 0$ ile 2) $(1 - \beta) > 0$ veya $bg < 1$ ya da $g < (1/b)$ olmalıdır. Kalecki, ilk koşulu vurgulayarak $(a - c) < 1$ olması gerektiğini belirtmektedir [ayrıca, $(a-c) > 0$ olmalıdır]. Modelde, a katsayısı, tasarrufların hangi ölçüde yeniden yatırıldığını gösterdiğinden 1'den büyük olmayacaktır (Kalecki, 1962: 138). Bu durumda model, bir trend değeri etrafında devrevi dalgalanmaları ortaya koyacak ve denge, Harrodcu "bıçak sırtı" olma özelliğini koruyacaktır; dengeden bir kez ayrıldığında geri dönüş şansa bağlıdır (Kalecki, 1962: 134). Bu bakımdan Kalecki'nin, hem ekonominin genel özellikleri hem de istikrar özellikleri bakımından bir analitik çerçeve sağladığı söylenebilir (Lopez, 2002: 614). Bu analitik çerçeve ise, görüldüğü gibi neoklasik analizin benimsediği çerçeveden oldukça farklıdır. Dolayısıyla, Kalecki'nin analizi ile alternatif yaklaşımlar arasındaki ilişkiye değinmekte yarar görünmektedir.

IV. KALECKİ VE KLASİK-MARKSİST İKTİSAT

Görüldüğü gibi, Kalecki'nin yaklaşımı bölüşüm, büyüme ve fiyat teorileri bakımından yerleşik neoklasik iktisada önemli bir alternatif olarak görülebilir. Zaten bu yüzden Kalecki'nin görüşlerinin "Post Keynesyen" iktisatla yakından ilişkili olduğu düşüncesi ağırlık kazanmıştır. Bununla birlikte, yukarıda anlatılanlardan, Kalecki'nin yaklaşımının Keynesyen özelliklerin yanısıra, hatta belki de daha da çok, Klasik-Marksist düşünce okuluna yakın özellikler taşıdığı görülmektedir. Yaklaşımında özellikle, sermaye birikimi, büyüme ve bölüşüm ilişkisi öne çıkarılmakta ve devrevi dalgalanmaların kapitalizmin yapısal özellikleri arasında olduğu vurgulanmaktadır. Bu özellikler ise, Keynesci teoriden daha çok Klasik-Marksist iktisadı tanımlayan temel özellikler olarak görünmektedir.

Klasik-Marksist okulda (Özel, 2001: 29-33; 2002) iktisat, esas olarak uzun dönemli *sermaye birikimini* ve dolayısıyla da üretim ve toplam ürünün toplumdaki sınıflar arasındaki bölüşümünü açıklamaya yönelmekte, bu yüzden de benimsenen analitik çerçeve özünde dinamik bir nitelik taşımaktadır. Analizin kullandığı temel değişkenler, sosyal ve kurumsal ilişkilerin merkezi öneme sahip olduğu "yapısal" nitelikteki değişkenler, yani teknolojik bağımlılık ilişkileri ile kurumsal ilişki, süreç ve etkinliklerdir. Analizde ayrıca üretim ve mübadele alanları birbirlerinden ayrılarak asıl ağırlık üretim alanına verilmektedir. Temel analiz birimi olan sınıfların sosyal hiyerarşi içerisinde buldukları konum da bütünüyle üretim sürecine göre tanımlanmaktadır; bu yüzden de bölüşüm sorunu temel analitik sorunlardan birisi haline gelmektedir. Bölüşüm hem değer ve denge fiyatlarının belirlenmesinde, hem de uzun dönem sermaye birikim sürecinin işleyişinde son derece önemli bir rol oynamaktadır.

Klasik-Marksist sistemde üretim ve dolaşım (mübadele) alanlarının birbirinden ayrı tutulması, değer ve fiyat teorilerinin de ayrışmasına yol açmaktadır. Analizde değer, malların birbirleriyle mübadelesinin gerisinde yer alır ve bütünüyle üretim kesiminde, tüketici tercihleri veri alınarak belirlenirken fiyatlar dolaşım alanında, serbest rekabet sonucunda belirlenir. Yine de, bu analizde dikkate alınan fiyatlar, aslında piyasada, arz ve talebin etkileşimi sonucunda belirlenen piyasa fiyatları değil, uzun dönemde piyasa fiyatlarının kendilerini izleyeceği varsayılan "üretim fiyatları" ya da "doğal fiyatlar"dır. Üretim fiyatları bütünüyle bir maliyet fiyatlaması (*markup*) süreci sonucunda, üretim maliyetlerine, uzun dönemde sektörler arasında tekdüze (*uniform*) kar oranı tarafından belirlenen kar marjının eklenmesiyle, bulunmaktadır. Fiyatlar, üretimin teknik maliyetini karşılayacak ve tekdüze kar oranı sağlayacak biçimde belirlenmektedir. Tekdüze kar oranının belirlenebilmesi için girdi

fiyatlarının da bilinmesi gerektiğinden ve girdiler de aslında öteki sektörlerin çıktıları olduğundan, bütün fiyatlar ve ücretlerin birlikte belirlenmesi gerekmektedir. Ancak bu da ekonomideki kar payının (ya da ücret payının) ve kar oranının (ya da ücret oranının) önceden verilmesini gerektirmektedir. Görüldüğü gibi Klasik-Marksist analizde, sistemin uzun dönemli davranışı önem kazanmakta ve uzun dönem dengesinin nasıl sağlanacağı ön plana geçmektedir. Uzun dönem dengesi, serbest rekabet sonucunda bütün sektörler arasında eşitlenen tekdüze kar oranı tarafından tanımlanmakta, bu kar oranı da, piyasa fiyatlarını kendisine doğru yönelten “çekim merkezleri” olarak kavramlaştırılan “doğal” üretim fiyatlarını belirlemektedir. Dolayısıyla Klasik-Marksist iktisadi düşünce okulu, esas olarak “keyfi ve arızı” olan ile ya da değişmelerin yarattığı geçici etkilerden çok sistematik ve kalıcı ilişkiler ile ilgilenmektedir. Bunu ortaya koyabilmek ve Klasik gelenekle Kalecki (ve Keynes) arasındaki farkları daha iyi anlayabilmek için, Ricardo’nun Malthus’a yazdığı 24 Ocak 1817 tarihli mektubundan Keynes’in yaptığı aşağıdaki alıntıyı dikkate alabiliriz:

Bana göre, böylesine sık biçimde seninle tartıştığımız komulardaki görüş farklılıklarımızın önemli bir nedeni, senin her zaman belirli değişmelerin dolaysız ve geçici etkilerini dikkate alırken, benim bu dolaysız ve geçici etkileri bir yana bırakarak bütün dikkatimi, bu değişmelerden kaynaklanan sürekli durumlar üzerinde yoğunlaştırmamdır. Belki de sen bu geçici etkilere gereğinden fazla önem verirken, ben bunlara gereğinden az önem atfediyorum. Konuyu doğru bir biçimde ortaya koyabilmek için, bu etkiler [geçici ve sürekli olanlar] birbirinden ayrılmalı ve her birine uygun bir biçimde ağırlık verilmeli. (aktaran: Keynes, 1973: 97)

Malthus, 26 Ocak 1817 tarihli mektubunda (Keynes, 1973: 97-98), Ricardo’nun bu düşüncesiyle paylaştığını, ancak görüş farklılıklarının daha özgül ve temel bir nedeni olarak da Ricardo’nun talep koşullarını dikkate almaması, buna karşılık kendisinin toplam talep, ya da Keynes’in adlandırmasıyla “efektif talep”teki değişmelerin etkileri üzerinde yoğunlaştığını belirtmektedir. Başka bir deyişle Ricardo efektif talebin gerisindeki gerçek maliyet ve bölüşüm paylarını dikkate almakta, dolayısıyla da Malthus’un yöntemini bir ölçüde yüzeysel görmektedir (Keynes, 1973: 88). Bu farklılık, aslında Klasik-Marksist gelenekle (Malthus’un habercisi olduğu) Keynesyen gelenek arasındaki temel farklılıklardan birisi olarak kendisini göstermektedir. Gerçekten de Keynes, tıpkı Malthus gibi, efektif talebin kısa dönemli etkileri üzerinde durmaktayken, Rikardocu (Klasik-Marksist) gelenek uzun dönemli “çekim merkezi”ne dayanan analiz biçimini yeğlemektedir.

Bu konuda Kalecki'nin konumu oldukça ilginç görünmektedir, çünkü Kalecki'de bu ayrılık aynı analitik yapı içerisinde ortaya çıkmaktadır: Kalecki bir yandan Klasik-Marksist geleneğin temel sorunsalı olan sermaye birikim ve bölüşüm sorunlarını analizinin temeline yerleştirirken diğer yandan efektif talebin sermaye birikim süreci üzerindeki kısa dönemli etkileriyle de uğraşmaktadır. Yine de, Kalecki'nin bölüşüm teorisiyle devrevi dalgalanmalar teorisinin tatmin edici bir biçimde bütünleştirilmediği yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Jossa, 1989: 142). Bu bakımdan, özellikle Klasik-Marksist gelenek açısından teorinin uzun dönem denge (normal) değerlere uzatılmadığı, daha çok kısa dönemli dalgalanmaları dikkate alabildiği söylenmektedir. Ne varki Kalecki için, tıpkı Keynes'de olduğu gibi, uzun dönem trendi yavaşça değişen kısa dönemlerin bir birleşimidir; yani uzun dönemin bağımsız bir varlığı sözkonusu değildir (Jossa, 1989: 153). Başka deyişle, kapitalizmin analizi, devrevi dalgalanmaların dikkate alındığı ya da dengenin uzun dönemli bir çekim merkezi olarak tanımlandığı bir analitik yapıyı gerektirmek bir yana, kısa dönemli ardışık, “kayan dengelerin” (*shifting equilibria*) dikkate alındığı bir kısa dönem analizi olmak zorundadır. Bu bakımdan, Kalecki'nin teorisi, özellikle Marxçı üretim şemaları yaklaşımı bakımından, kar oranlarının eşitlenmesi yönündeki uzun dönem eğilimini dikkate almamakta, dolayısıyla da bir uzun dönem dengesinin varlığını gözden kaçırmaktadır (Jossa, 1989: 148-153; Nell, 1989: 160-163).

Bunun bir nedeni olarak, monopol derecesi üzerinde gereğinden fazla durulması gösterilmektedir; bu analizde karlar, ürün fiyatı ile birim maliyetler arasındaki farklar olarak tanımlanmakta ve gelirin emek ve sermaye arasındaki bölüşümü monopol derecesi tarafından belirlenmektedir.⁴ Bu bakımdan, Kalecki gerçekleşen karları, Klasik-Marksist yaklaşımda olduğu gibi “normal karlar” yani sermayenin “normal” koşullara ulaşıldığında elde edeceği kar olarak tanımlamamakta; ayrıca üretim fiyatları (“normal/doğal” fiyatlar) ile piyasa fiyatları arasında da bir ayırım yapmamaktadır (Nell, 1989: 160). Monopol derecesi, efektif talepteki değişimlerden etkilenmeyecek bir fiyat oranının türetilmesinde kullanışlı gözükmemektedir. Bunun nedeni, monopol derecesinin, firmanın ürettiği malın hem arz, hem de, en azından kısmen, talep esnekliğine bağlı olması ve bölüşümdeki değişimler yoluyla efektif talepten etkilenmesidir. Bu bakımdan ortaya çıkan bir güçlük, Kalecki'nin monopol derecesi yaklaşımında firma bazındaki (ya da endüstriyel) talebin esnek olmadığının vurgulanması yüzünden, ekonominin genelini dikkate alan makro analize nasıl geçileceğinin pek belirgin olmamasıdır (Dobb, 1973: 269). Her ne kadar bu toplulaştırma, yukarıda da belirtildiği gibi, ağırlıklı ortalamalar cinsinden yapılıyor olsa da, Dobb'un vurguladığı gibi, oligopolistik yapının analize sokulmasının “hayali talep eğrileri”ni gerektirmesi analitik bakımdan

Kalecki'nin konumunu zayıflatmaktadır (Dobb, 1973: 269n). Çünkü bu durumda analiz üretim maliyetlerinin vurgulandığı Klasik gelenekten uzaklaşarak, talep koşullarının öne çıktığı neoklasik bir boyuta uzanmaktadır. Bu bakımdan analizdeki bir diğer önemli güçlük, Kalecki'nin teorisinin daha çok eksik rekabet koşullarını kabul ediyor olması, yani mark-up oranının serbest rekabette sıfır düzeyinde olduğunun kabul edilmesidir (Dobb, 1973: 269). Bu, Klasik-Marksist gelenekteki, serbest rekabetin tekdüze ve pozitif bir kar oranı yaratabildiği (ya da Marksist terimlerle, rekabetçi koşullarda da pozitif artık değer söz konusu olduğu) düşüncesine ters düşen bir kabul olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, Kalecki'nin teorisi, uzun dönem kar oranlarının eşitlenmesi anlayışına dayanan bir "normal fiyat" teorisi gerektirmektedir (Nell, 1989: 162-163).⁵ Böyle bir yaklaşım, Kalecki'nin analizinin fiyat, bölüşüm ve büyüme perspektiflerini birarada ortaya koyabilen tutarlı bir alternatif haline gelmesini sağlayabilecektir.

SONUÇ

Kalecki'nin iktisadi analizi, basit ve sade bir model çerçevesinde efektif talep ilkesi ile bölüşüm perspektifini bütünleştiren bir analiz olduğundan, kapitalizmin özünde istikrarsız olan yapısının ortaya konmasında, hem Klasik-Marksist, hem de Keynesci yaklaşımlardan çıkarılabilecek dersleri biraraya getirebilen özgün ve güçlü bir analitik çerçeve sunmaktadır. Bir yandan eksik rekabet koşullarının, öte yandan da bölüşümün ve efektif talebin kapitalist sistemin işleyişindeki önemi, Kalecki'nin yaklaşımının sahip olduğu, sistemin istikrarsızlığını vurgulayan öteki iki yaklaşımın, yani Klasik-Marksist ve Keynesyen okulların, arasında kurulabilecek analitik bir köprü işlevi görmesini sağlayabilecek temel özelliği olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan, Kalecki'nin iktisadi yaklaşımının, yukarıda sözü edilen analitik eksiklikleri bir yana bırakıldığında, neoklasik iktisada bir alternatif oluşturulabilmesinde sağlayabileceği avantajlar da gözden uzak tutulmamalıdır.

NOTLAR

¹ Yine de, Davidson (2000, 2002) tersini düşünmekte, Keynes ile Kalecki'nin yaklaşımları arasında çok önemli farklılıklar olduğunu ileri sürmektedir. Davidson'a göre Kalecki'nin analizi Keynes'ten çok Kahn'ın geliştirdiği çoğaltan analizine yakındır. Davidson ayrıca, paraya Keynes'te verilen önemin Kalecki'de söz konusu olmadığını düşünmektedir. Yine de efektif talep ilkesinin Kalecki tarafından da

vurgulanması iki yazar arasındaki yakınlıkların önemsiz olmadığı biçiminde yorumlanabilir (Lopez, 2002).

² Robinsın ile Kalecki'nin, hem büyüme ve bölüşüm arasındaki ilişkilerin önemini dikkate almaları, hem de eksik rekabet teorileri konusunda yaptıkları katkılarla Post Keynesyen iktisadın teorik yapısının güçlendirilmesi ve neoklasik iktisada gerçek bir alternatif olabilecek olgunluğa erişmesinde önemli bir dönüm noktası olduğu söylenebilir. Aslında Kalecki'yi akademik (ya da Anglo-Sakson) dünyaya tanıtan kişi de, Joan Robinsın'un kendisidir. Hatta, Robinsın'un kendisini, analiz çerçevesi olarak Keynes'ten çok Kalecki'ye yakın gördüğünü de ileri sürmek mümkün görünmektedir. Bu konuda bakınız: Robinsın (1977).

³ Bu noktaya aşağıda yatırım dalgalanmalarına ilişkin model açıklanırken tekrar dönülecektir.

⁴ Ayrıca, monopol derecesi yaklaşımı, bir totoloji olduğu biçiminde eleştirilere de uğramıştır (Sawyer, 1985: 28-36).

⁵ Efektif talep ilkesinin bölüşüm ve büyüme bakımından oynadığı rol ile "normal fiyat" teorisinin birleştirilmesi konusundaki son çabalardan birisi için bkz. Lavoie (2003). Yine de, bu modeldeki sonuçlar esas olarak normal ve gerçekleşen kar oranları ya da kapasite kullanım oranları arasındaki farklara bağlı olduğundan, model özü itibarıyla Klasik-Marksist çizgiden çok "kayan denge" yaklaşımının sözkonusu olduğu Kalecki çizgisine yakın durmaktadır.

KAYNAKÇA

- Arestis, Philip, Stephen Dunn and Malcolm Sawyer, (1999), "Post Keynesian Economics and Its Critics", *Journal of Post Keynesian Economics*, 21(4), 527-49.
- Davidson, Paul (2000), "There are Major Differences between Kalecki's Theory of Employment and Keynes's General Theory of Employment, Interest, and Money", *Journal of Post Keynesian Economic*, 23(1), 3-25.
- Davidson, Paul (2002), "Keynes versus Kalecki: Responses to Lopez and Kriesler", *Journal of Post Keynesian Economic*, 24(4), 631-641.
- Dobb, Maurice (1973), *Theories of Value and Distribution since Adam Smith: Ideology and Economic Theory*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Feiwel, George (1989), "The Legacies of Kalecki and Keynes," M. Sebastiani (ed.), *Kalecki's Relevance Today*, St. Martin's Pres, 45-80.
- Harcourt, Geoffrey ve Omar F. Hamouda (1988), "Post-Keynesianism: From Criticism to Coherence?" *Bulletin of Economic Research*, 40(1), 1-33.

- Jossa, Bruno (1989), "Class Struggle And Income Distribution In Kaleckian Theory," M. Sebastiani (ed.), *Kalecki's Relevance Today*, St. Martin's Press, 142-159.
- Kalecki, Michal (1937a), "A Theory of the Business Cycle", *Review of Economic Studies*, February Issue.
- Kalecki, Michal, (1937b), "The Principle of Increasing Risk", *Economica*, 14, 440-447.
- Kalecki, Michal (1962), "Observations on the Theory of Growth", *Economic Journal*, March, 135-53.
- Kalecki, Michal (1968), *Theory of Economic Dynamics*, New York: Monthly Review Press.
- Kalecki, Michal (1971a), *Selected Essays On The Dynamics of The Capitalist Economy: 1933-1971*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Kalecki, Michal (1971b), "The Determinants of Profits," *Selected Essays On The Dynamics of The Capitalist Economy: 1933-1971*, Cambridge: Cambridge University Press, 78-92.
- Kalecki, Michal (1971c), "Outline of A Theory of Business Cycle", *Selected Essays On The Dynamics of The Capitalist Economy: 1933-1971*, Cambridge: Cambridge University Press, 1-14.
- Kalecki, Michal (1971d), "Distribution of National Income," *Selected Essays On The Dynamics of The Capitalist Economy: 1933-1971*, Cambridge: Cambridge University Press, 62-77.
- Kalecki, Michal (1971e), "Class Struggle and Distribution of National Income" *Selected Essays On The Dynamics of The Capitalist Economy: 1933-1971*, Cambridge: Cambridge University Press, 156-164.
- Kalecki, Michal (1971f), "Costs and Prices", *Selected Essays On The Dynamics of The Capitalist Economy: 1933-1971*, Cambridge: Cambridge University Press, 49-52.
- Kalecki, Michal (1971g) "Political Aspects of Full Employment," in *Selected Essays On The Dynamics of The Capitalist Economy: 1933-1971*, Cambridge: Cambridge University Pres.
- Keynes, John Maynard (1972), "Thomas Robert Malthus", *Essays in Biography; vol. X of The Collected Writings of John Maynard Keynes*, Cambridge: Royal Economic Society, 71-108.

- Lavoie, Marc (2003), "Kaleckian Effective Demand and Sraffian Normal Prices: Towards a Reconciliation", *Review of Political Economy*, 15(1), 53-74.
- Lopez, Julio G. (2002), "Two Versions of the Principle of Effective Demand: Kalecki and Keynes", *Journal of Post Keynesian Economics*, 24(4), 609-22.
- Mott, Tracy (1985/86), "Kalecki's Principle of Increasing Risk and the Relation among Mark-up Pricing", *Economic Forum*, Winter 1985/1986, 15, 65-76.
- Nakamura, Tamotsu (2002), "'The Principle of Increasing Risk': Kalecki's Investment Theory Revisited", *Review of Political Economy*, 14(1), 115-23.
- Nell, Edward (1989), "The Rate of Profit In Kalecki's Theory," in M. Sebastiani (ed.), *Kalecki's Relevance Today*, St. Martin's Press, 160-163.
- Özel, Hüseyin (2001), "İktisadi Analiz Tarihine Nasıl Yaklaşmak Gerekir?" *Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 19-38.
- Özel, Hüseyin (2002), "Bir 'Zenginlik' Teorisi Olarak Klasik İktisadi Analizin Yöntemi", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(4), 146-171.
- Robinson, Joan (1977), "Kalecki and Keynes", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 13-14.
- Sawyer, Malcolm (1985), *The Economics of Michal Kalecki*, M.E. Sharpe, 28-36.
- Sawyer, Malcolm (1996), "Post-Keynesian Macroeconomics" *A Guide to Modern Macroeconomics*. D. Greenway et. al (eds.), London: Routledge.
- Targetti, Ferdinando ve Bogulslawa Kinda-Hass (1982), "Kalecki's Review of Keynes' General Theory," *Australian Economic Papers*, 244-260.

TÜRKİYE'DE KENTLERE GÖÇÜN NEDENLERİ

Timur Han GÜR*

(Yrd.Doç.Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisat Bölümü, Beytepe, ANKARA)
timurgur@hacettepe.edu.tr

Emel URAL

(Devlet İstatistik Enstitüsü, ANKARA)

Özet:

Literatürde göç modelleri dört ana başlık altında incelenmektedir. İşgücü akım görüşü, göç veren ve alan bölgelerdeki gelir ve istihdam olanaklarının karşılaştırılması sonucu göç kararı verildiğini öne sürerken, insan sermayesi yaklaşımı göç kararını uzun dönemli bir yatırım kararı olarak görmektedir. Bölgesel donanım yaklaşımı eğitim ve sağlık gibi bölgesel donanımların önemini vurgularken hanehalkı üretim yaklaşımında göç kararı bireyden aileye kaydırılmıştır.

Bu çalışma Türkiye'de 73 kent bazında literatürdeki göç modelleri kapsamında öne çıkan ekonomik, sosyal ve kültürel göstergeleri kullanarak bir kenti diğer kentlere göre çekici kılan faktörleri belirlemek ve kent bazında göçün nedenlerini açıklamak amacı gütmektedir. Bu çalışmanın temel bulguları, Türkiye'de kentler bazında iç göçün kent ortalama gelir düzeyi ve işsizlik oranı, sanayileşme düzeyi, sağlık ve eğitim hizmetleri kalitesi ve en önemlisi kadın işgücünün istihdam olanakları ile beklenen yönlerde ve derecelerde bağlantılı olduğudur. Bu faktörlerin Türkiye'de kent bazında göçü yüksek bir oranda açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Abstract:

The Determinants of Migration to the Cities in Turkey

In the literature, the decision of migration is studied under four different migration models. While the labor-flow view explains migration with the differences in income and employment structure between sending and receiving areas, the human capital view deals with migration issue as a long-term investment decision. The regional

Anahtar Sözcükler: Türkiye'de göç, göç teorileri, iç göç olgusu.

Keywords: Migration in Turkey, migration theories, internal migration.

amenities approach emphasizes the importance of regional amenities such as education and health quality, and the household production approach examines migration as a family decision instead of an individual one.

This study aims to explain the main economic, social and cultural factors that make a city more attractive than the others and the reasons of the migration to some cities in Turkey by employing a data set for 73 cities. The study identifies the explanatory variables of net domestic migration by cities and finds that migration is highly correlated in an expected direction with average income differences and unemployment rate in sending and receiving areas, degree of industrialisation, qualities of health and educational services, and particularly with employment opportunities for women in some cities as emphasised in the theoretical models of migration decision. The study reveals that these factors have reasonably high explanatory power for the migration problem to particular cities in case of Turkey.

GİRİŞ

Türkiye için hem iç hem de dış göç, son kırk yılda ekonomik, sosyal ve kültürel hayatı belki de en derinden etkileyen bir olgu olarak göze çarpmaktadır. Ekonomik kalkınma, insangücü planlaması, kentleşme ve sosyal yapının değişiminde hayati öneme sahip olan iç göç olgusu, birçok ülkede olduğu gibi özellikle Türkiye’de bazı şehirlere yığılma şekline dönüşmüştür. Yetersiz altyapı nedeniyle çok farklı problemlere yol açan bu süreç aslında interaktif bir süreç olarak görülebilir. Kalkınma ve ekonomik büyüme nedeniyle işgücü talebi şehirlere göçe neden olurken, gereğinden fazla işgücü yığılması ile birlikte bir süre sonra göç, ekonomik büyüme ve kalkınma önünde engel oluşturmaya başlamakta, sosyal ve kültürel hayatı büyük anlamda etkilemekte ve değiştirmektedir. Dolayısı ile göç ve kalkınma arasındaki etkileşim çok ayaklı, çok yönlü ve nedenselliği tartışmalıdır. Özellikle göç ve kalkınma ilişkisinin yönü, ülkeden ülkeye farklılıklar gösterebilmekte ve tarihsel süreç içerisinde değişebilmektedir.

Göç, gerek teknolojik gelişmeler, gerekse üretim ve ticaretin etkisi dolayısı ile insanların farklı bölgelerdeki yaşam tarzları, tüketim kalıpları ve kültürel normlar ile ilgili daha kolay ve doğru bilgi sahibi olmaya başlamasının ardından her düzeyde hızlanmış bulunmaktadır. Günümüzde insanlar kendi durumları ile farklı bölgelerdeki yaşam kalitelerini kolayca karşılaştırabilir hale gelmekte ve göç kararı almaktadır. Bu nedenle dış göç ile iç göç olgusunda, açıklayıcı değişkenler, sınırlamalar ve detaylar değişse bile oldukça benzer bir yapı söz konusudur. Bu çalışma, Türkiye’de bazı bölgelere yığılma veya diğer

bir ifade ile “kentleşme” süreci olarak tanımlanabilecek iç göç sürecinde etkili olan ve bir kenti diğerlerine göre daha çekici kılan ekonomik, sosyal ve kültürel faktörleri ortaya çıkarma amacını taşımaktadır.

Göç olgusunu açıklamaya dönük modeller aslında bireysel göç kararlarının belirleyici faktörleri üzerine yoğunlaşmaktadır. Shields ve Shields (1989) ve Grabowski ve Shields (1996), göç modellerini dört ana başlık altında gruplamaktadır. Bu gruplardan ilki işgücü akış modelleri, ikincisi insan sermayesi modeli, üçüncüsü bölgesel donanım modeli ve dördüncüsü ise hanehalkı üretim modelidir. Bu dört ana grup çerçevesinde insanların neden bir bölgeden diğer bir bölgeye göç ettiği açıklanmaya çalışılmakta ve göç karar sürecinde en etkili faktörlerin neler olduğu tartışılmaktadır.

Yukarıda sözü edilen ve dört grupta değerlendirilen göç modelleri, göç kararına genellikle bireysel açılardan yaklaşan modellerdir. Bu modellerin hangisinin daha yüksek açıklama gücü olduğunu test etmek için gereken birey ve/veya aile bazlı mikro veriler ise Türkiye için şu an için mevcut değildir. Bu nedenle bu çalışmada, Türkiye için çok daha önemli bir olgu olan ve bazı kentlere yığılma şeklinde ortaya çıkan göçün açıklayıcı değişkenlerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Böylece bir kentin diğer kentlere göre neden daha fazla çekici olduğu, bireysel veya aile göç kararlarını açıklama amacı güden göç modellerinde öne çıkan değişkenlerin, kentlere özgün karakteristiklere dönüştürülerek açıklanması yapılmaya çalışılacaktır. Dolayısı ile kentlere ait veriler kullanılarak bir kenti göçenler açısından daha çekici hale getiren faktörler, bireysel veya aile göç modellerinin ortaya koyduğu belirleyici değişkenlerin verdiği ipuçlarının yardımıyla incelenecektir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde öncelikle göç literatürü gözden geçirilecek, sonrasında veri seti ve açıklayıcı değişkenler tanıtılıp Türkiye için kentsel bir göç modeli tahmin edilecek ve ekonometrik bulgular tartışılacaktır.

I. GÖÇ MODELLERİ : LİTERATÜR

Göç olgusunu açıklamaya yönelik modeller çok farklı gruplamalara olanak vermekle birlikte Grabowski ve Shields (1996) çalışmasında dört ana başlık altında incelenmektedir.

İşgücü akım modelleri çerçevesinde ana vurgu ekonomik faktörler üzerinedir. Ana hatları ile bölgeler arası ekonomik farklılıkları doğuran faktörler, ücretler, işgücü verimliliği ve işbulma olasılığı gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin, işgücü akım modelleri çerçevesinde, özellikle bireylerin göç kararını verirken dikkate aldığı en önemli faktörler olduğu ifade edilmektedir.

İnsan sermayesi modeli çerçevesinde ise bireyler veya aileler göçün net şimdiki değerini esas almakta, fayda-maliyet yaparak uzun dönemli bir analizin sonucunda göç kararı vermektedir. Dolayısı ile göç kararı sadece şimdiki beklenen getiri ve giderler dikkate alınarak değil, çok daha uzun bir dönemdeki getirilerin bugüne indirgenmiş değeri ve göçün uzun dönemli maliyetleri hesaplanarak ve karşılaştırılarak verilmektedir.

Hanehalkı üretim modeli çerçevesinde özellikle aile içerisinde kadının üretimini önemsemeyen modellemeye karşıt bir görüş söz konusudur. Göç kararı öncesi kadının işinin ve kazancının, aile göç kararında oldukça etkili olduğu öne sürülmektedir. Bu kazanç ne kadar yüksek ise göç kararı vermek o kadar zorlaşmakta ve göç edilecek bölgede kadının kazancı ciddi olarak önem kazanmaktadır.

Bölgesel donanım modeli kapsamında ise özellikle ailelerin sağlık ve eğitim gibi hem şimdiki hem de gelecek nesiller için çok önemli gördükleri ve belirli bölgelere ait donanımları dikkate alarak göç kararı verdikleri düşünülmektedir.

Bu dört ana başlıkla ayrıştırılan göç çalışmaları aslında birçok açıdan birbirinin devamı niteliğindedir. Bu konudaki literatürün gelişiminde iki farklı tema dikkate alınmaktadır. Göç kararını bireysel bir karar olarak modellemek birinci temayı ve göç kararını aile kararı olarak açıklamak ise ikinci temayı ortaya koymaktadır. Bunun yanısıra göç kararını anlık kısa vadeli hesap yerine uzun vadede getiri ve götürülerin hesabının yapıldığı bir sürece göre modellemek de literatürde sık raslanan başka bir yaklaşımdır.

Göç literatüründe çalışmalar öncelikle iki sektörlü bir ekonomide işgücü hareketinde serbestlik varsayımı altında, göç kararının neden alındığı sorusu üzerine yoğunlaşarak başlamıştır. Özellikle sektörler arasında ücret farklılıklarının bulunduğu bir ekonomide işgücünün verimliliğinin düşük ve dolayısı ile ücretlerin düşük olduğu geleneksel sektörlerden veya bu özellikleri taşıyan bölgelerden, yüksek ücretli modern sektörler ve bölgelere olan işgücü hareketi modellenmiştir (Hicks, 1932). Bu modellerin çıkış noktası bireydir ve temel belirleyicisi üretim faktörlerinin üretimden aldığı paylar bakımından sektörler arası ücret farklılıklardır. Bu modeller daha sonra geliştirilmiş, sınılanmış ve farklı boyutlar dikkate alınarak çeşitlendirilmiş olmalarına karşın, özünde, göç modelleri ile kalkınma çalışmaları birbirine doğrudan bağlantılı olarak ortaya çıkmıştır.

Kalkınma iktisadının 1950'li yıllardan itibaren kazandığı saygınlık nedeniyle göç olgusu sadece sosyolojik faktörler ile açıklanan bir olgu olmaktan çıkmıştır. Buna karşın göç olgusu esas açıklama gücünü kalkınma çabası

içerisinde işgücü hareketliliği ve ekonomik gerekçelerden alan bir olgu olarak açıklanmaya başlanmıştır. Dolayısı ile göç ve kalkınma literatürü birliktelik kazanmıştır. Göç sorununu ekonomik gerekçelere bağlayan modeller de bu nedenle kalkınma kuramında “yapısal-dönüşüm” başlığı altında gruplanarak, bol olan bir üretim faktöründen ihtiyaç duyulan sektörlerde yararlanarak kalkınma hamlesini gerçekleştirmenin veya diğer bir ifade ile sınırsız emek arzı ile kalkınmanın modelleri olarak önemli bir yer bulmuştur (Todaro ve Smith, 2003). İşgücü akım modelleri olarak göç literatüründe isimlendirilen bu modeller, Lewis (1954) ve Fei ve Ranis (1964) çalışmaları ile kalkınma ekonomisi kuramında işgücü hareketliliği ve insan gücü planlamasının önemi ortaya konması nedeniyle yoğun ilgi görmüştür.

Todaro (1969) ve Haris ve Todaro (1970), göç olgusunu işgücü akım modelleri çerçevesinde açıklayan bir modeldir. Bu modellerin başlangıcında göç, tamamen ekonomik faktörlerle açıklanabilecek bir olgu olarak tanımlanmıştır. Bölgeler arası işgücü piyasasında, özellikle ücret farklılıklarına işgücünün verdiği bir tepki olarak modellenmiş ve bu açıdan dualistik kalkınma literatüründe göç, çok basit ifade ile bölgeler arası ücret farklılıklarının bir fonksiyonu haline getirilmiştir. Haris-Todaro modeli ise, göç olgusunu sadece ücret farklılıklarına bağlanmış halinden çıkarıp, göç edilen bölgedeki yüksek ücretli işi alabilme olasılığını da dikkate alarak rafine etmiştir. Dolayısı ile işsizlik oranı veya göçmenin iş bulma olasılığı, göç edilecek bölgedeki yüksek ücret ile çarpılarak, bireylerin göç kararı alırken eski ücreti ile karşılaştırdığı referans ücret konumuna getirilmiştir. Buradaki işsizlik olasılığı bireyin ne derece donanımlı olduğunu göstermesi bakımından modele alınmıştır. Dolayısı ile Haris-Todaro modelinde göç, sadece yüksek ücrete değil, beklenen yüksek ücretlere ve bu ücretin kazanılma fırsatına verilen bir tepkidir. Uluslararası göç kararlarını ücret farklılıkları kapsamında inceleyen çalışmalar için ise Borjas (1989), Massey vd., (1993, 1998), Bauer ve Zimmermann (1995), Öberg (1997) başvurulabilecek çalışmalardır.

İşgücü-akış modelleri çerçevesinde göç kararında bireysel özelliklerin vurgulanması söz konusudur. (Chen, 2004) Göçün bireysel bir karar olarak algılanması ve göç edilen bölgede elde edilebilecek ücret ile şimdiki ücret arasındaki farklılıkların bir fonksiyonu olarak ifade edilmesine tepki olarak geliştirilen diğer modellerde ise ana tema, bireyden aileye kaydırılmıştır. Aile kararı olarak göç olgusu incelendiğinde ise göç edilecek bölgede aile geliri ve giderinin daha uzun vadede düşünülmesi ve karşılaştırılması söz konusu edilmektedir (Sjaastad, 1962, Mincer, 1978, Stark, 1991, Shields, 1995). Ayrıca bazı sayısal çalışmalar göç kararının bölgeler, sektörler veya ülkeler arası gelir veya beklenen gelir farklılıklarının bir fonksiyonu olarak görülmesinin doğru olmadığını ortaya koymaktadırlar (Mundlak, 1979, Banerjee ve Kanbur, 1981, Salvatore, 1981, Fields, 1982, Garrison, 1982) Bu nedenlerle literatürde yeni

göç teorileri ortaya çıkmış ve ekonomik faktörlerin yanısıra bölgesel özelliklerin, sadece birey değil ailenin kararının göç olgusunu önemli ölçüde belirlediği tezleri ortaya atılmıştır.

Bu kapsamda Stark ve Yitzhaki (1988) “görelî eziklik” (relative deprivation) yaklaşımı ile bulunduğu bölgeden menuniyetsiz durumda olanların ve kendi gelirini içinde bulunduğu toplumun gelirine göre karşılaştıranların, gelirleri rakamsal olarak yüksek olsa bile göç ettiklerini ortaya koymaktadır. Bu çalışma, zenginler arasında fakir olanların, fakirler arasında fakir olanlara nazaran daha yüksek göç etme davranışı sergilediklerini öne sürmektedir.

Göç olgusuna aile kararı olarak yaklaşan modeller hanehalkı üretim modelleri ve bölgesel çekicilik faktörlerinin önemini vurgulayan modeller de bölgesel donanım modelleri olarak göç literatürüne girmiştir (Sahota, 1968, Hamilton, 1951, Liu, 1975, Sandell, 1977, Clark ve Hanter, 1992, Shields, 1995). Hanehalkı üretim modeli kapsamında, diğer göç modelleri çerçevesinde sadece “göç gideri” gibi görülen eşler, artık birer üretim faktörüdür. Göç edildiğinde eşlerin şu andaki işlerini bırakmaları sonucu aile toplam geliri ve yaşam düzeyinde oluşan gelir kaybının hesabı yapılmakta ve bunun sonucunda göç kararının bireyden çok çekirdek aile kararı olarak görülmesi gerektiği ifade edilmektedir. Özetle, eşlerin geliri ve aile, göç kararında birincil öneme sahip duruma getirilmiştir. Bunun yanısıra bölgesel donanım modellerinde bir bölgenin sunacağı imkanlar ciddi olarak tartışılmakta, bölgenin eğitim, sağlık ve yaşam kalitesinin göç kararında birey veya aile ayırt etmeksizin, etkili olacağı düşünülmektedir (Grabowski ve Shield, 1996).

Yukarıda özet olarak anlatılmaya çalışılan farklı yaklaşımlardan anlaşıldığı üzere, göç olgusunun belirleyici faktörleri oldukça geniş bir yelpazeye yayılmaktadır. Gelir ve ücret farklılıklarının yanında, bu yüksek gelir ve ücreti elde edebilme olasılığın hesaplanmasında kullanılacak işsizlik oranları, bölgedeki ekonomik yapıyı ifade eden işyeri sayısı ve ölçeceği gibi faktörlerin yanısıra, eşlerin gelir elde edebilme olanakları ve kadın çalışan istihdam olanakları, göç edilecek bölgedeki eğitim, sağlık, yaşam kalitesi göstergeleri de göç kararında etkili görünmektedir.

Bu çalışmanın sonraki bölümünde göç modelleri kapsamında değinilen açıklayıcı faktörlerin Türkiye’de kentler bazında göç olgusunu ne kadar açıkladığı ve hangi modelin açıklama gücünün daha yüksek olduğu analiz edilmeye çalışılacaktır. Özetle, bireyler veya aileler için göç kararı sürecinde etkili olduğu düşünülen faktörlerin, göç veren veya göç alan kentlere ait verilerle açıklanması yöntemi kullanılacaktır. Kişisel gelir ve iş bulma olasılığı gibi faktörler şehir bazında ortalama gelir ve işsizlik oranları yardımı ile, sosyal, kültürel ve ekonomik donanımlar ise kentlere ait bu nitelikli göstergeler ile

açıklanacak ve neden bazı kentlerin göç aldığı, buna karşın bazı kentlerin göç verdiği analiz edilecektir.

II. MODEL VE VERİLER

Önceki bölümde tanıtılan göç modelleri kapsamında belirgenleşen açıklayıcı faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörler ışığında kentlere göç olgusunun nedenlerini analiz etmeye çalışan bu bölümde Türkiye’de 73 ile ait yatay kesit verileri kullanılarak bir regresyon analizi yapılacaktır. Çalışmada kullanılan veriler Devlet İstatistik Enstitüsü’nün Genel Nüfus Sayımı ve iller itibarıyla oluşturulan ilgili kurum istatistiklerinden derlenmiştir.

Kentlere göçün nedenlerinin ortaya çıkarılmasının amaçlandığı bu analizde, Türkiye’de 73 ilin aldığı ve verdiği göç miktarının birbirine oranı (aldığı göç/verdiği göç) **bağımlı değişken** olarak alınmıştır. Genel göç modelinde bağımlı değişken; M_A/M_V , bir ilin *aldığı toplam göç miktarının aynı ilin verdiği toplam göç miktarına oranlaması* ile elde edilmiştir.

Ekonomide kent bazında göç hareketinin oluşumunu açıklayan dört farklı teorik modeli temsilen seçilen ve anlamlı olduğu düşünülen değişkenler ise bağımsız değişkenler olarak modelde yer almaktadır. Değişkenler, belli bir dönem içindeki gelişmeleri değil, belirli bir yıldaki mevcut durumu yansıtmaktadır. Dolayısıyla yapılan analiz yatay kesit analizi niteliği taşımaktadır. İllere ait göç verisi, 1990 nüfus sayımında kişilere sorulan ve sayım günündeki daimi ikametgahları ile beş yıl önceki daimi ikametgahlarına ilişkin sorularından elde edilmiştir.

Bir kentin görelî gelir düzeyi, (GELİR), bu çalışmada kullanılan ve açıklama gücünün yüksek olduğu düşünülen bir değişken olarak modele alınmıştır. İşgücü-akım göç modeli çerçevesinde, göçün oluşumunun temel nedeni, göç alan bölgenin göç veren bölgeye oranla daha yüksek gelir ve ücret ortalamalarına sahip olmasıdır. Kent bazında göçün nedenlerinin araştırıldığı bu çalışmada da ortalama gelir düzeyinin görelî olarak yüksek olduğu kentlerin net göç alması, düşük olan kentlerin ise net göç vermesi beklenmektedir. Beşeri sermaye görüşüne göre ise göç hareketi, kazanç ve maliyet çerçevesinde bir yatırım kararı sonucu ortaya çıkmakta ve beklenen gelirden meydana gelebilecek artışlar göç kararını pozitif yönde etkilemektedir. İldeki gelir düzeyinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilecek olan GSYİH oranı değişkeni, aynı zamanda iller arası ücret farklılıklarının bir göstergesi olarak da ele alınabilir. Her iki görüş kapsamında yapılan değerlendirmelere göre bu değişkenin modelde beklenen katsayısı pozitifdir. 1990 yılındaki idari bölünüş yapısına

göre 73 ilin gelir düzeyi değerleri, DİE'nin hesapladığı 1990 yılında ilde kişi başına düşen dolar bazında GSYİH değerinin, Türkiye genelinde kişi başına düşen dolar bazında GSYİH değerine oranlanması ile elde edilmiştir

Modelde yer alan açıklayıcı değişkenlerden ikincisi şehirlerin **işsizlik oranıdır, (İŞSİZLİK)**. Göç edenler itibarıyla bakıldığında bölgesel ücret farklılıklarının yanısıra göç edilen bölgede ortalama yüksek ücretleri elde etme, yani iş bulma olasılığı göç kararında önemli bir değişken olarak modele alınmaktadır.

M 'in göçü, w 'nin kentsel ücreti, s 'nin kırsal ücreti, b 'nin ise ücret farklılıklarının göç katsayısını gösterdiği orjinal $M = b(w - s)$ modeli, Haris-Todaro (1970) ile, p gibi *iş bulma olasılığının (işsizlik oranı)* eklenmesi yoluyla $M = b(p.w - s)$ şekline dönüştürülmüştür. Dolayısı ile Haris-Todaro modelinde işsizlik oranı, göçün önemli açıklayıcı değişkenlerinden biri olarak algılanmaya başlamış ve göç olgusunu belirleyen önemli ekonomik değişkenlerden biri konumuna gelmiştir. İşgücü-akımı görüşüne göre işsizlik oranı yüksek olan kentlerin net göç vermesi beklenmekte ve işsizlik oranını ile göçün negatif etkileşim içerisinde olduğu düşünülmektedir. Modelde yer alan işsizlik oranı, her ildeki işsiz nüfusun toplam işgücü nüfusu içindeki oranını ifade etmektedir. Belirli bir bölgede yeterli istihdam imkanlarının bulunmaması ve mevcut iş imkanlarının artan nüfusun işgücü arzına karşılık yeterli olmamasının, bireyleri iş imkanlarının bulunduğu bölgelere yönelttiği varsayılmaktadır. 1990 yılındaki idari bölünüş yapısına göre 73 ilin işsizlik oranı değerleri, 1990 Genel Nüfus Sayımı sonuçlarına göre işsiz olup iş arayan nüfusun ildeki 12 ve daha yukarı yaştaki toplam işgücü nüfusuna oranı (%) hesaplanarak elde edilmiştir.

Nüfus başına İşveren (İşyeri) sayısı, (İŞVEREN), açıklama gücü olduğu düşünülen üçüncü değişkendir. İşgücü akımı görüşünün teorik açıklamasında yer alan iş bulma olasılığının bir diğer göstergesi olarak işveren oranı modelde yer almıştır. İşveren oranı yüksek olan illerin daha fazla sayıda çalışmanı istihdam ettiği veya göç edilen bölgede küçük işletmelerin çokluğunu, dolayısı ile tanışıklık, akrabalık (network) gibi etkenlerin istihdam olanaklarını yükselttiği düşünülmektedir. İş olanaklarının fazla olduğu illerin ise daha yüksek oranda göç alması, düşük olan illerin ise göç vermesi beklenmektedir. Dolayısı ile bu değişkeninin modelde beklenen işareti pozitifdir. 1990 yılı 73 ilin işveren oranı değerleri, 1990 Genel Nüfus Sayımı sonuçlarına göre ilde işveren olarak çalışan nüfusun o ildeki istihdam edilen toplam nüfus içerisindeki oranı (%) hesaplanarak elde edilmiştir.

Ücretli kadın çalışanların ücretli erkek nüfusa oranı, (KADIN ÇALIŞAN), modelin açıklayıcı değişkenlerinden dördüncüsü olarak modele alınmıştır. Hanehalkı üretim yaklaşımında diğer görüşlerin aksine göç kararına

bireyler değil, çekirdek aile(eşler) birlikte karar vermektedir. Buna göre özellikle kadınların çalışma durumu da göç kararında büyük bir öneme sahiptir. Ücretli nüfus oranı, hanehalkı üretim yaklaşımı kapsamında modele dahil edilen değişkendir. Bu oranın yüksek olduğu illerin, kadın nüfusun ücretli olarak çalışabileceği istihdam olanaklarına yüksek oranda sahip olduğu varsayılmaktadır. Hanehalkı üretim yaklaşımına göre bu durumun ailelerin göç etme kararını pozitif yönde etkilediği ve ilin aldığı göç miktarını arttırdığı varsayılmaktadır. Ücretli kadın nüfus oranı değişkeninin pozitif bir değer alması beklenmektedir. Bu değişkene ait veriler, 1990 Genel Nüfus Sayımı sonuçlarına göre, ilde ücretli olarak istihdam edilen kadın nüfus oranının, ücretli olarak istihdam edilen erkek nüfus oranına bölünerek elde edilmiştir.

Uzman-Pratisyen Hekim Oranı, (SAĞLIK), analizde kullanılan açıklayıcı değişkenlerden beşincisidir. Bölgesel kolaylıklar görüşü, göç hareketinin oluşumunu bölgesel çekicilik ile açıklamaktadır. Bu görüş kapsamında modelde yer alan bağımsız değişkenlerden biri kentin sağlık hizmetlerinin nitelik ve kalitesidir. Bu anlamda uzman hekim-pratisyen hekim oranı sağlık kalitesinin önemli bir göstergesi olarak düşünülmüştür. Bir kentin sağlık hizmetlerinin kalitesinin yüksekliği o kenti diğer kentlere göre çekici kılmakta ve göç kararını pozitif yönde etkilemektedir. 1990 yılı itibarı ile 73 ilin uzman-pratisyen hekim oranı değerleri, Sağlık Bakanlığı istatistik yıllığına göre, ilde görev yapan uzman hekim sayısının, pratisyen hekim sayısına oranlanması ile elde edilmiştir.

Nüfus Yoğunluğu değişkeni, (NUFUS YOĞUNLUĞU), bu çalışmada kullanılan altıncı açıklayıcı değişkendir. Bölgesel kolaylıklar görüşünü ele alan Sahota (1968) ve Clark ve Hunter (1992), bu değişkenin çekici ya da itici olarak ele alınabileceği belirtilmektedir. İtici bir faktör olarak ele alınması nüfus baskısı nedeni ile ortaya çıkmaktadır. Nüfus yoğunluğu, trafik yoğunluğuna, çevre ve hava kirliliğine neden olan en önemli faktörler arasında yer almaktadır. Buna göre bir kentin nüfus yoğunluğunun yüksek düzeyde olması, Türkiye’de birçok büyükşehirde olduğu gibi çevresel birçok problemi de beraberinde getirmektedir. Bu durumda, göç hareketinin nüfus yoğunluğunun yüksek olduğu bölgeden düşük olduğu bölgeye gerçekleşmesi beklenmektedir. Bu değişkenin işaretinin beklenen değeri negatiftir. 1990 yılı 73 kent bazında nüfus yoğunluğu değerleri, 1990 Genel Nüfus Sayımı sonuçlarına göre, ilin toplam nüfusunun toplam yüzölçümüne oranlanması ile elde edilmiştir.

Öğrenci-Öğretmen Oranı, (EĞİTİM) yedinci değişken olarak modele alınırken, eğitim kalitesinin bir göstergesi olduğu düşünülmektedir. Bölgesel kolaylıklar kapsamında göç hareketinin, öğretmen başına düşen öğrenci sayısının yüksek olduğu bölgeden düşük olduğu bölgeye doğru gerçekleşmesi beklenmektedir. Bir başka deyişle göçmenlerin kaliteli eğitim veren bölgelere

göç ettikleri düşünülmektedir. Ancak yoğunluk değişkeninde de olduğu gibi yoğun göç alan bölgelerde, önceki göçler nedeni ile bu değişkenin pozitif değerler alması da beklenebilir. Yine de bu değişkenin kuramsal açıdan beklenen değeri negatiftir. 73 ilin öğrenci-öğretmen oranı değerleri, DİE'nin 1900-1991 öğretim yılı verilerine göre, ilde örgün eğitim kurumlarındaki toplam öğrenci sayısının, toplam öğretmen sayısına oranlanması ile elde edilmiştir.

Kişi Başına Düşen Elektrik Tüketimi, (SANAYİLEŞME), modelde göz önüne alınan sekizinci ve son değişkendir. Kişi başına düşen elektrik tüketim miktarı, bölgesel refahın bir göstergesi olarak düşünülmektedir. Kentte kişi başına düşen elektrik tüketim miktarının yüksek olması, ildeki yaşam standartlarının yüksek olması ve sanayi yoğunluğunun yüksek olması anlamında yorumlanabilir. Göç hareketinin bu bölgelere doğru gerçekleşmesi doğal olarak beklenmekte ve bu değişkenin katsayısının pozitif işaret alacağı umulmaktadır. Kentin Kişi Başına Düşen Elektrik Tüketimi verileri, Türkiye Elektrik Kurumu (TEK)' nun elektrik istatistikleri özetine göre, ildeki toplam elektrik tüketiminin ilin toplam nüfusuna oranlanması ile elde edilmiştir.

III. MODEL TAHMİN SONUÇLARI VE GENEL DEĞERLENDİRME

Türkiye'de kentlere göçün nedenlerinin belirlenmeye ve neden bazı kentlerin çekim alanı oluşturduğunun açıklanmaya çalışıldığı bu çalışmada, 73 kente ilişkin yatay kesit verileri kullanılarak yapılan regresyon analizinden elde edilen sonuçlar ışığında, ampirik bulguların konu ile ilgili temel kuramsal bulguları büyük oranda doğruladığı söylenebilir. Özellikle bazı kentlere yığılma şekline dönüşen Türkiye'de iç göçün nedenleri, dört farklı göç modelini temsil eden sekiz farklı değişken ile açıklanmaya çalışılmıştır. Modelin tahmin sonuçları Tablo 1.'de sunulmaktadır.

Modeldeki değişken katsayılarının tamamı istatistiksel olarak maksimum yüzde 26 kabul edilebilirlik düzeyinde sıfırdan farklıdır ve biri hariç, beklenen işaretlere sahiptir. Kent işsizlik oranı yüzde 26 ve nüfus yoğunluğu katsayısı yüzde 16 düzeyinde kabul edilebilirliğe sahip iken, diğer tüm değişkenler yüzde 8 düzeyinin altında istatistiksel anlamlılığa sahip bulunmuştur. Modelin açıklama katsayısı yüzde 71 düzeyindedir ve modele alınan değişkenler kent bazında göçü büyük bir oranda açıklayabilmektedir. Beklenenin aksine katsayı işaretine sahip olan tek gösterge öğrenci-öğretmen oranıdır. Öğrenci sayısının görece artışının eğitim kalitesinde görece düşüklüğü temsil ettiği ve bir kentin net göç oranını azalttığı varsayılmışken, küçük bir katsayı değerine sahip olsa bile işaretinin pozitif olarak bulunması beklentileri karşılamamıştır.

Modelin açıklanmaya çalıştığı bağımlı değişken *kent net göç oranı*, illerin ekonomik, sosyal ve kültürel koşullarının göstergeleri olarak kuramsal modellerden türetilen ve modele alınan değişkenler ile büyük ölçüde açıklanabilmektedir. Özellikle göç modellerinde egemen açıklayıcı konumundaki gelir ve/veya iş bulma olasılığı gibi ekonomik değişkenler, Türkiye’de kentlere göç olgusunu da yüksek oranda açıklayabilmektedir. **GELİR, İŞSİZLİK ve İŞVEREN** katsayıları bu çalışmada da yüksek açıklama gücüne sahip değişkenler olarak dikkat çekmektedir. Dolayısı ile modelin tahmin sonuçlarından elde edilen *ilk bulgu*, göç alan ve veren bölgeler arasındaki gelir farklılığının ve ekonomik olanakların göç oranını yükselteceği tezinin büyük ölçüde desteklendiğidir. Ekonometrik bulgular, Türkiye’de bir kentin ortalama kişi başına gelir düzeyi yüksekliğinin net göç oranını da yükselttiğini ortaya koymaktadır. Kentin görece gelir düzeyindeki yükselmenin doğal bir sonucu olarak da ilin aldığı göç artmakta ve/veya ilden ayrılan nüfus azalmaktadır.

Gelir düzeyinin yanısıra kent işsizlik oranları ve bir kentte iş olanaklarının görece fazlalığı, göç olgusunu gelir ve ekonomik faktörlerle açıklayan işgücü akım yaklaşımı kapsamında modele alınan diğer değişkenlerdir. Kent **işsizlik oranı** ile kentin kaçış doğru orantılı bulunmuştur. Yani bir kentin işsizlik oranı o kentin net göç veren bir kente dönüşmesinde etkilidir. Göç hareketi, işsizlik oranının yüksek olduğu bölgeden düşük olduğu bölgeye gerçekleşmektedir. Dolayısı ile modelin tahmin sonuçlarından elde edilen *ikinci bulgu* göç alan ve veren bölgeler arasındaki istihdam olanaklarındaki farklılığının veya diğer bir ifadeyle bölge işsizlik oranlarının, göç alma oranını düşürdüğü ve kentten kaçışa neden olduğudur. Her iki bulguyu bir araya getirirsek Türkiye’de kentin görece gelir düzeyi ve istihdam olanaklarının fazlalığının o kenti diğerlerine göre çekici hale getirdiği sonucuna ulaşılabilir.

Modelin tahmin sonuçlarından belki de en çarpıcı olanı **KADIN ÇALIŞAN** katsayısıdır. Elde edilen sonuçlara göre bir kentte ücretli olarak çalışan kadın nüfusun, ücretli çalışan erkek nüfusa oranı yükseldikçe ve kadınların ekonomik hayata katkısının olabileceği gerçeği o kentin yaşayanlarının ve toplumun her kesiminde kabul gördükçe, bu özelliklere sahip kentler daha çekici hale gelmekte ve göç çekmektedir. Göç kararı alınırken karar birimini bireyden aileye kaydıran ve eşlerin göç edilecek bölgelerdeki ekonomik aktivitesi ve aile bütçesine katkısını dikkate alan hanehalkı üretim yaklaşımı kapsamında açıklayıcı değişken olarak modele alınan kadın çalışan oranı, modelin en yüksek açıklama katsayısına sahip açıklayıcı değişken olarak bulunmuştur. Yani, kadın çalışan oranındaki artış, bir kentin göç alan bir kente dönüşmesinde en büyük etken olarak ortaya çıkmıştır. Bunun anlamı göçün genellikle bir aile kararı olduğu ve kadının da aile bütçesine getireceği katkının

bu kararda çok büyük ölçüde dikkate alındığıdır. Dolayısı ile bu çalışmanın ortaya çıkardığı *üçüncü bulgu* bir kentin kadınlara sunduğu olanakların göç kararında oldukça önemli olduğudur. Kadın nüfusun ekonomik aktivitesini devam ettirebileceği ya da ekonomik anlamda aktif olabileceği bir yerleşim yeri kolaylıkla çekim merkezi olmakta ve bu özellikleri barındırmayan bölgelerden göçü hızlandırmaktadır.

Bazı kentleri, sunduğu ekonomik olanaklar kadar sosyal, kültürel ve ekonomi dışı diğer faktörler de çekiçi kılabilmektedir. Sağlık ve eğitim hizmetlerindeki nitelik, yaşanılacak bölgenin nüfus yoğunluğu ve sanayileşme düzeyi bölgesel donanımlar olarak modele alınmıştır. Tahmin sonuçlarına göre bir kentin kırsal özellikler göstermesi o kentten kaçışı getirmekte ve sanayileşme oranını gösteren *kişi başı elektrik tüketim oranının* yüksek olduğu illerin net göç aldığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Sağlık hizmetlerinin niteliliğinin göç üzerindeki etkisini ortaya koyması nedeniyle modele alınan *uzman-pratisyen doktor oranı* anlamlı bir değişken olarak bulunmuş ve katsayı işareti beklenen yönde, pozitif olarak hesaplanmıştır. Eğitim kalitesini yansıtan öğretmen-öğrenci oranı ise istatistiki açıdan anlamlı olmasına karşın, modelde, beklenenin aksi (pozitif) katsayı işaretine sahip olan tek göstergedir. Öğrenci sayısının öğretmen sayısına göre yüksekliğinin bir kente göçü azaltması beklenirken, katsayı değerinin küçük bulunmasına rağmen, göçü çeken bir faktör gibi pozitif işaretli bulunması beklentilere aykırıdır. Yaşam kalitesini gösteren **NUFUS YOĞUNLUĞU** katsayısı ise aşayış, terör, suç oranı, konut kalitesi gibi yaşamsal alanın genişliğini ve rahatlığını göstermesi bakımından modele alınmıştır. Modelde, kent nüfus yoğunluğu ile o kentten kaçış yüksek bağlantıya sahiptir. Dolayısı ile bu çalışmada ortaya çıkan *dördüncü bulgu*, aile veya birey düzeyinde göç kararı alınırken, bölgelerin ekonomik koşullarının yanısıra sunduğu eğitim, sağlık, yaşamsal kalite ve sanayileşme derecesi gibi diğer olanakların ve donanımların da dikkate alındığı ve bu tür faktörlerin bir kenti çekici veya itici hale getirebildiği bulgusudur.

Bu çalışmanın tüm bulgularını özetlersek, Türkiye’de kentler bazında iç göç; ortalama gelir düzeyi düşük, işsizlik oranı yüksek, sağlık hizmetlerinde uzmanlaşmanın yetersiz olduğu ve en önemlisi kadın işgücünün istihdamında sıkıntılar yaşanan tarımsal yapının daha egemen olduğu kentlerden; yüksek gelirlili, daha sanayileşmiş ve en önemlisi kadın işgücünün istihdamında sosyal ve kültürel sıkıntıları olmayan, sanayileşmiş ve iktisadi girişim olanaklarının çok olduğu kentlere doğru gerçekleşmektedir. Dolayısı ile bazı kentlere yığılmanın yarattığı ekonomik, sosyal, kültürel sıkıntıların aşılması, ancak göç veren kentlerin yukarıda sayılan özellikleri edinmesi durumunda söz konusu olacaktır. Politika yapıcılarının ekonomik, sosyal ve kültürel özellikler açısından net göç veren kentleri net göç alan kentlerin özelliklerine ve dokusuna yaklaşımcı politikaları uygulanmadan, kalkınma önünde artık engel

oluşturmaya başlayan göç sorununu çözmesi ve sürdürülebilir bir kalkınma patikasına ulaşılması oldukça zor gözükmektedir.

Tablo1. Göç Hareketleri Regresyon Modeli: Bağımlı Değişken Net Kent Göç Oranı

| Değişkenler | Değişken Katsayıları | Beklenen İşaret |
|---|------------------------------------|-----------------|
| Sabit Terim | -0.5944 (-2.2813) [0.0259] | |
| 1. Kentin Göreli Gelir Düzeyi (GELİR) | 0.4937 (2.2650) [0.0269] | + |
| 2. Kent İşsizlik Oranı (İŞSİZLİK) | -0.0263 (-1.1298) [0.2628] | - |
| 3. İşveren-İşyeri Sayısı Oranı (İŞVEREN) | 0.3057 (1.7238) [0.0896] | + |
| 4. Ücretli Kadın Çalışan Oranı (KADIN ÇALIŞAN) | 1.3098 (2.3863) [0.0200] | + |
| 5.Uzman-Pratisyen Hekim Oranı (SAĞLIK) | 0.0641 (1.7238) [0.0896] | + |
| 6. Nüfus Yoğunluğu (NUFUS YOĞUNLUĞU) | -0.000758 (-1.4033) [0.1654] | - |
| 7. Öğrenci-Öğretmen Oranı (EĞİTİM) | 0.0157 (2.0330) [0.0462] | - |
| 8. Kişi Başına Elektrik Tüketim Oranı (SANAYİLEŞME) | 0.1757 (1.3959) [0.1675] | + |
| R^2 | 0,74 | |
| \bar{R}^2 | 0,71 | |
| F | 23,71 | |
| Prob (F) | 0,00 | |

Not: Katsayılar altındaki parantez-İçi değerler t-istatistiklerini, köşeli parantez İçi değerler p değerlerini ifade etmektedir.

KAYNAKÇA

- Escobar, Agustín (1998), "Migration and development in North and Central America: A Synthetic View", International Organization for Migration (OIM), Report for Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC/CELADE).
- Bauer, T. ve K.F. Zimmermann (1995), "Modelling International Migration: Economic and Econometric Issues" in Van der Erf ve L. Heering (eds.) "Causes of International Migration", Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 95-115.
- Banerjee, Biswajit ve S.M. Kanbur (1981), "On the Specification and Estimation of Macro Rural-Urban Migration Function: With an Application to Indian Data", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 43, 1, 7-29.
- Borjas, G.J. (1989), "Economic Theory and International Migration", *International Migration Review*, 23(3), 457-485.
- Clark, D. E. ve W. Hunter (1992), "The Impact of Economic Opportunity, Amenities and Fiscal Factors on Age-specific Migration Rates." *Journal of Regional Science*, v. 32, No: 3, 1992: 349-365.
- Chen, T. (2004), "The Determinant of Temporary Labor Migration in Rural China: A Tobit Analysis" Discussion Paper, Department of Economics, Tulane University, March.
- Fei, J.C.H. ve G. Ranis (1964), "Development of the Labor Surplus Economy: Theory and Policy" Homewood, III: Richard D. Irwin.
- Field, Gary S. (1982), "Place-to-Place Migration in Colombia", *Economic Development and Cultural Change*, 30, 3, 539-58.
- Garrison, Helen (1982), "Internal Migration in Mexico: A Test of the Todaro Model", *Food Research Institute Studies*, 18, 197-214.
- Grabowski, R., ve M.P. Shields (1996), "Development Economics", Blackwell, Cambridge Massachusetts.
- Harris, J. R., ve M.P. Todaro (1970), "Migration, Unemployment, and Development: A Two-Sector Analysis" *American Economic Review*, 60, 126-42.
- Hicks, J.R. (1932), "The Theory of Wages", McMillan, London.
- Lewis, W. A. (1954), "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour", *Manchester School of Economic and Social Studies*, 39, 12, 2175-87.
- Liu, B.C. (1975), "Differential Net Migration Rates and the Quality of Life." *The Review of Economics and Statistics*, v.57, No: 3, Aug.: 329-337.

- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, J.E. (1993), "Theories of International Migration: A Review and Appraisal" in *Population and Development Review*, 19(3), 431-466.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, J.E. (1998), "Worlds in Motion: Understanding International Migration at the end of Millennium", Oxford: Clerandon Press.
- Mincer, J. (1978), "Family Migration Decisions" *Journal of Political Economy*, v.86, No:5: 749-773.
- Mundlak, Y. (1979), "Intersectoral Factor Mobility and Agricultural Growth", International Food Policy Resource Institute, Washington, D.C.
- Öberg, S. (1997), "Theories on inter-regional Migration: an Overview", in Blotvogel, H.H. ve A.J. Fielding (eds), "People, Jobs ve Mobility in the New Europe", Chichester: Wiley, 3-22.
- Sahota S. G. (1968), "An Economic Analysis of Internal Migration in Brazil" *Journal of Political Economy*, v.76, No: 2, Mar.-Apr. 1968: 218-245.
- Salvatore, Dominick (1981), "A Theoretical ve Empirical Evaluation ve Extension of the Todaro Migration Model", *Regional Science and Urban Economics*, 11, 499-508.
- Sandell, S. H. (1977) "Women and The Economics of Family Migration.", *Review of Economics and Statistics*, v.59: 406-414.
- Shields, M.P. (1995) "Time, Hedonic Migration, and Household Production." *Journal of Regional Science*, v.35, No: 1: 117-134.
- Shields, G.M. ve M.P. Shields (1989), "The Emergence of Migration Theory and a Suggested New Direction", *Journal of Economic Surveys*, 3: 277-304.
- Sjaastad, L.A.1(962), "The Costs and Returns of Human Migration", *Journal of Political Economy*, Supplement 70, October, 80-93.
- Stark, O. (1991), "The Migration of Labor", Blackwell, Cambridge, M.A.
- Stark, O. ve S. Yitzhaki (1988), "Labor Migration as a Responds to Relative Deprivation", *Journal of Population Economics*, 1, 57-70.
- Todaro, M.P. (1969), "A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries", *American Economic Review*, 59,138-48.
- Todaro, M. P ve S.C.Smith (2003), "Economic Development", Addison-Wesley, Eight Edition, Boston.

VERİ KAYNAKLARI

- DİE, Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü (1993), "1993 Genel Nüfus Sayımı Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri", Ankara.
- ----- (1993), "Milli Eğitim İstatistikleri (Örgün Eğitim)" Ankara.
- ----- (1997) "Daimi İkametgaha Göre İç Göçün Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri", Ankara.
- ----- (1997) "İller İtibariyle Gayri Safi Yurtiçi Hasıla 1987-1994", Ankara, 1997.
- T.C. Sağlık Bakanlığı (1991), "Yataklı Tedavi Kurumları İstatistik Yıllığı 1990." Ankara.
- Türkiye Elektrik Kurumu (1991), "Türkiye Elektrik İstatistikleri Özeti (1990 yılı sonu)" Ankara.

TÜRKİYE’DE ÇOCUK İŞGÜCÜNÜ BELİRLEYEN ETKENLER: KİŞİSEL VE AİLEVİ FAKTÖRLER

Kemal BAŞ

*(Yrd. Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, İktisat Bölümü, MERSİN)
kemalbas@mersin.edu.tr*

Özet:

Bu çalışma Türkiye’de çocuk işgücünü belirleyen faktörleri saptamak amacıyla yapılmıştır. Özellikle, çocuk işgücü ile ebeveynlerin eğitim düzeyi, geliri ve diğer hanehalkı özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ampirik analiz, Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından 1999 yılında yapılan çocuk işgücü anketiyle elde edilen veriler esas alınarak yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, çocuğun yaşı, ebeveynlerin eğitim düzeyi, ailedeki çocuk sayısı, annenin istihdamı ve yerleşim yerinin (kır veya kent olması) çocuk işgücünü belirleyen önemli faktörler olduğu saptanmıştır.

Abstract:

Factors Determining Child Labor in Turkey: Personal and Family-Related Factors

This article addresses the issue of determinants of child labor in Turkey. Especially, the relationship between child labor and parental education level, income and other household characteristics is investigated. The empirical analysis is based on the child labor surveys in Turkey. The analysis shows that child’s age, parental education level, number of children in the household, mother’s employment and region of residence (urban or rural) are important determinants of child labor.

Anahtar Sözcükler: Çocuk işgücü; eğitim; istihdam; kişisel ve ailevi faktörler; probit.
Keywords: Child labor; education; employment; family factors; probit.

GİRİŞ

Son yıllarda akademik çevrelerde, medyada ve uluslararası işçi örgütlerinde çocuk işgücüne ilgi giderek artmaktadır. Bunun iki önemli nedeni bulunmaktadır. Birincisi, bu konu pek çok sayıda çocuğu ilgilendirmektedir. İkincisi ve daha da önemlisi, çok genç yaşta, çoğu zaman kötü koşullar altında, çalışmanın hem çocuğun hem de ülkenin gelişmesi üzerinde olumsuz yansımaları olmaktadır. Çocuk işgücü çok değişik şeyleri ifade etmektedir. Çocuk sömürüsü ve çocukların aşırı olarak çalıştırılması, çocukları eğitimden, sağlıktan ve hatta çocukluklarından yoksun bırakmaktadır. Çalışan çocukların çok küçük olması veya uzun saatler çalıştırılmaları bu sorunu daha da kötü bir duruma getirmektedir. Bu çocukların çoğunluğu tarım kesiminde çalışmakla beraber, kentlerde de, diğer alanlar yanında, fabrikalarda, işçi, evlerde hizmetçi veya gazete satıcısı olarak çok düşük ücretlerle çalıştırılmaktadırlar. Diğer bir ifade ile bu çocuklar eğitimin verebileceği yüksek gelirden mahrum bırakılmakta ve bunun sonucunda toplumun yoksul kesimi olmakta ve yoksulluk çemberini kıramamaktadır. Bu durumdaki bir ülkede demokrasi ve sosyal adaletin gelişmesi çok güç olacaktır. Eğitimin ne kadar önemli olduğunu Server Tanilli şöyle belirtmektedir: “Yurtseverlik, hoşgörü, hukuka saygı gibi erdemler doğuştan gelmezler, onları öğrenmek gerekir. Eğitimsiz insan düşünülemez gibi, eğitimsiz demokrasi de düşünülemez”(Cumhuriyet, 11 Eylül 2003: 9).

Devlet İstatistik Enstitüsünün (DİE) 1999 yılında yaptığı bir çalışmaya göre, Türkiye’de 6-17 yaş grubundaki çalışan çocuk¹ sayısı 6.4 milyondur. Çalışan çocuklardan 1.6 milyonu ekonomik işlerde çalışmakta, geriye kalan 4.8 milyonu da ev işlerinde çalışmaktadır. Türkiye genelinde, ekonomik işlerde çalışan çocukların %61.7’sini erkek, %38.3’ünü kız çocukları oluştururken, ev işlerinde çalışan çocukların %26.9’unu erkek, %73.1’ini kız çocukları oluşturmaktadır (DİE, 1999: 45). Çocuk Vakfı’nın “Risk Altındaki Dünya Çocukları” Raporu’na göre, Türkiye’de 6-18 yaş grubundaki çalışan çocuk sayısı 6 milyon sınırına dayanıyor. Aynı rapora göre, dünyada 9-14 yaş grubunda 272 milyon çocuk çalışıyor (Cumhuriyet, 30 Eylül, 2002: 6).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün yaptığı bir çalışmaya göre de dünyanın gelişmekte olan ülkelerinde 5-14 yaş grubundaki çocuklardan 250 milyonu çalışmaktadır. Bu çocukların yarısına yakını (120 milyonu) tam gün çalışmaktadır. Okula giden erkek ve kız çocukların sırayla yüzde 33’ü ve yüzde 42’si yarı-zamanlı olarak ekonomik faaliyetlerde bulunmaktadır. Çalışan çocukların büyük çoğunluğu (yüzde 69’u) tehlikeli ve sağlıklı olmayan koşullarda çalışmaktadır (ILO, 1998: 2). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün yaptığı bir başka çalışmaya göre ise, dünyada 171 milyon çocuk çok tehlikeli koşullarda çalışmaktadır (ILO, 2002). Basu ve Tzannatos (2003) ILO’nun bu

verilerini kullanarak yaptıkları hesaplamalara göre, çocuk işgücüne katılma oranı yüzde 15.5'i bulmaktadır.

Okul çağındaki çocukların çalışıyor olması büyük ölçüde gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerin sorunudur. Bu konudaki evrensel değerlere göre, çalışma çocuğun fiziksel ve zihinsel gelişmesini tahrip etmektedir. Bu durum özellikle tehlikeli endüstrilerde çalışan çocuklar için çok daha ciddi boyutlara ulaşmaktadır. Ama gelişmiş ülkelerde de bu sorunun tamamen ortadan kalktığı söylenemez. Çocukların çalışıyor olmasının önemli bir nedeni ailenin veya ülkenin yoksul olmasıdır. Yoksulluk, aileleri çocuğunu çalıştırmaya zorlamaktadır. Ancak, çocuğun çalışıyor olmasını belirleyen tek etkenin de yoksulluk olduğu söylenemez. Zira çocuğun çalışmasını belirleyen başka önemli faktörler de bulunmaktadır. Örneğin, eğitim bunların en önemlilerinden birisidir. Çocuk işgücünü engelleyen en iyi ve kestirme yol eğitimidir (Bulutay, 1995:12). Ayrıca, çocuğun bir okulda kayıtlı olup olmamasını belirleyen önemli bir faktörün de çocuğun ebeveyninin eğitim düzeyi olduğu belirlenmiştir. Özellikle, annenin eğitim düzeyi çok önemli bir belirleyicidir.² Eğitime yapılan yatırım ile ekonomik gelişme arasındaki ilişki iyi bilinmektedir.³ Eğitim-öğretim almanın pek çok yararı yanında yoksul insanların gelirini, verimini ve sosyal adaleti yükseltme gücü de bulunmaktadır. Çocuğun okula devam etmesi, gelecekte, emek piyasasında parasal olarak önemli kazançlar edinmesi olanağı yaratacaktır. Ancak, pek çok yoksul toplumlarda, çocuğun çalışmayıp okula gitmesinin de neden olduğu ekonomik kayıplar olmaktadır. Özellikle, çocuğun düşük olan aile gelirine katkısı bekleniyorsa ve ailenin refahı için gerekli ise, bu ekonomik kayıplar daha da önemli olmaktadır. Diğer bir ifade ile pek çok durumlarda ailenin geliri eğitime olan talebi önemli ölçüde etkilemektedir.

Elbette, çocuğun okula gitmesine engel oluşturan diğer nedenler de bulunmaktadır. Örneğin, okulların mevcut olup olmaması, mevcut okulların kalitesi ve anne veya babanın eğitim konusundaki tavırları, özellikle, kız çocukları için önem taşımaktadır. Yoksul aileler için eğitimin maliyetleri çok fazla olabilir. Diğer bir ifade ile çocukların eğitim düzeyini belirleyen önemli bir faktör de mevcut eğitim sistemidir. Bu durum parasız eğitim için de söz konusudur. Zira “parasız” eğitim bile yoksul bir aile için çok pahalı olabilir. Eğitim için kitap-defter, okul forması ve taşıma gibi pek çok harcama gerektiren kalemler bulunmaktadır. Tüm bu faktörler çocuğun okula gidip gitmemesi, okulda ise oradaki performansını ve sonuçta toplumdaki okullaşma düzeyini etkileyeceklerdir. Rosati ve Rossi'ye (2003) göre, çocuk işgücü eğitim kaybına neden olduğundan o ülkede beşeri sermayenin gelişmesi sınırlanmaktadır.

Son yıllarda, çocuk işgücü konusunda pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda çocuk işgücünü belirleyen faktörlerin ekonometrik analizleri yapılmaktadır. Çocuk işgücünü önlemek amacı güden politikalar belirlemek için çocuk işgücünü belirleyen bu faktörleri iyi anlamak gerekmektedir.

Kız ve erkek çocukların çalışmasını belirleyen önemli faktörlerin rollerini incelemek için bu çalışmada Türkiye’de çocuk işgücü ile ilgili veriler kullanılmıştır. Bu çalışmanın temel amacı, çocuk istihdamını belirleyen bazı faktörlerin, örneğin ebeveynlerin eğitim düzeylerinin ve gelirlerinin, etkilerinin derecesini belirlemektir. Bu çalışmanın hipotezi şöyle özetlenebilir: Ailenin gelir düzeyi ve ailedeki çocuk sayısı yanında çocuğun çalışmasını belirleyen en önemli faktör ebeveynlerin eğitim düzeyidir. Diğer çalışmaların bulgularını da göz önünde bulundurarak, kişisel özelliklerle, ailenin kimi özelliklerinin erkek ve kız çocukların emek arzı üzerinde farklı etkileri olabileceği düşünülmüştür. Bu nedenle, tüm analizler kız ve erkek çocuklar için ayrı ayrı yapılmıştır.

Bu makalenin geri kalanı şu şekilde organize edilmiştir. İkinci bölüm veriler ile ilgili açıklamaları ve hanehalkının bazı karakteristiklerini incelemektedir. Üçüncü bölümde kullanılan ekonometrik model ile ilgili açıklamalara, dördüncü bölümde ampirik bulgulara ve beşinci bölümde sonuçlara yer verilmektedir.

I. VERİLERİN TEMEL ÖZELLİKLERİ

Bu çalışma için Devlet İstatistik Enstitüsünün (DİE) 1999 yılında yapmış olduğu Hanehalkı İşgücü Anketinin (HİA) ham verileri kullanılmıştır. Anket, Türkiye genelinde 18876 hanede yapılmıştır. Bu anketten 10-17 yaş grubundaki 10703 çocukla ilgili veriler elde edilmiştir. Bu çocukların 5506’sı erkek, geriye kalan 5197’si ise kızdır.

Tablo 1.’de belirtildiği gibi, bu çocukların yüzde 11.5’i çalışmaktadır. Yine bu tabloda görüldüğü gibi, çocuğun yaşı büyüdükçe istihdam oranı da artmaktadır. Bu oran 17 yaşındaki erkek çocuklarda yüzde 35.9’a kadar çıkmaktadır. Kız çocukları için ise bu oranın nispeten daha düşük olduğunu görüyoruz, sadece yüzde 18’dir (kız çocuklarının, yaygın olarak, aile içinde ücretsiz olarak çalışıyor olması bu durumun nedeni olabilir). Ancak, çocukların yaşı büyüdükçe erkek ve kız çocukların istihdamı arasındaki fark da giderek büyümektedir.

Tablo 1. Türkiye’de Belirli Yaşlardaki Çocukların İşgücüne Katılım Oranları (1999)

| İstihdam (%) | | | |
|--------------|-------------|-----------|--------|
| Yaş | Erkek Çocuk | Kız Çocuk | Toplam |
| 10 | 1.6 | 1.9 | 1.7 |
| 11 | 2.3 | 2.9 | 2.6 |
| 12 | 6.8 | 3.4 | 5.1 |
| 13 | 8.8 | 6.1 | 7.5 |
| 14 | 16.2 | 9.7 | 13 |
| 15 | 23 | 13.8 | 18.7 |
| 16 | 26.5 | 14.4 | 20.7 |
| 17 | 35.9 | 18 | 27.3 |
| Tüm yaşlar | 14.5 | 8.4 | 11.5 |

Kaynak: DİE, 1999 Hanehalkı İşgücü Anketi, yazarın hesaplamaları.

Tablo 2.’de Türkiye’deki hanehalkının bazı özellikleri belirtilmiştir. Türkiye verileri Pakistan ve Peru verileri ile karşılaştırılmıştır. Bu iki ülke şu nedenlerle seçilmiştir: Birinci neden, bu ülkelerden birinin Müslüman diğerinin de Hıristiyan olmasıdır. En önemli ikinci neden ise, Türkiye gibi bu ülkeler de gelişmekte olan ülkelerdir.

Tablo 2. Türkiye’de Hanehalkının Özellikler (Örnek Ortalamaları)

| Özellikler | Türkiye | Pakistan ^b | Peru ^b |
|---|---------|-----------------------|-------------------|
| Hane içindeki çocuk sayısı | 2.70 | 5.61 | 3.84 |
| Yoksulluk sınırı altındaki hanelerde yaşayan Çocuk oranı ^a | | | |
| Erkek çocuk | 11.10 | 27.11 | 30.42 |
| Kız çocuk | 11.70 | 25.57 | 29.37 |
| Çocuğun ortalama yaşı | 10.37 | 13.16 | 13.38 |
| Çocuk işgücüne karışan çocukların oranı (%) | 8.30 | 23.36 | 26.27 |
| Hiç okula gitmemiş çocukların oranı (%) | 4.1 | 31.92 | 2.00 |

Kaynak: DİE, 1999 Hanehalkı İşgücü Anketi, yazarın hesaplamaları.

^a Yoksulluk sınırı hanehalkı geliri ortancasının yüzde 50’i olarak saptanmıştır.

^b Pakistan ve Peru ile ilgili veriler Ray (2000) den alınmıştır.

Eldeki verilerden yapılan hesaplamalara göre, 1999 yılında ortalama olarak, hanede 2.7 çocuk bulunmaktadır. Bu hesaplamalara göre, Türkiye’deki tipik bir ailede ortalama çocuk sayısı hem Peru’daki 3.84 hem de Pakistan’daki

5.61 çocuk sayısından daha azdır. Ayrıca, bu iki ülkeye göre, Türkiye’de yoksulluk sınırı altında yaşayan çocuk oranı da daha düşüktür. Türkiye’de yoksulluk sınırı altında yaşayan çocuk oranı erkek çocuklar için yüzde 11.1, kız çocukları için ise yüzde 11.7’dir. Bu oranlar Peru ve Pakistan’da yüzde 30’lara varmaktadır. Çocukların işgücüne katılım oranı da bu ülkelere göre Türkiye’de daha düşüktür. Türkiye’de, ortalama olarak, çocukların yüzde 8.4’ü işgücüne katılırken, Peru ve Pakistan’da bu oranlar sıra ile yüzde 26.27 ve 23.36’dır. Yalnız, hiç okula gitmemiş çocukların oranı konusunda Peru Türkiye’den daha iyi durumdayken, Pakistan Türkiye’den daha kötü durumdadır. Hiç okula gitmemiş çocukların oranı Peru’da yüzde 2.0, Türkiye’de yüzde 4.1 ve Pakistan’da yüzde 31.92’dir.⁴ Müslüman ülkelerin, özellikle kız çocukların eğitim ve öğretimi konusundaki tutumları bu konuda önemli bir faktör olabilir.

II. EKONOMETRİK MODEL

Çocuk işgücünü belirleyen faktörleri incelemek amacıyla probit regresyon modeli kullanılarak analizler yapılmıştır. Probit modelini kullanma nedeni ise bağımlı değişkenin iki uçlu (dichotomous) olmasıdır. Bağımlı değişken çocuk istihdamıdır. Eğer çocuk çalışıyor ise bu değişkenin değeri bire, değil ise sıfıra eşittir. Probit modeli erkek ve kız çocukları için ayrı ayrı uygulanmıştır.

Herhangi bir çocuğun çalışıp çalışmama kararının (I_i), aşağıda açıklanan ve Tablo 3. ve 4.’te belirtilen bağımsız değişkenler (X_i) tarafından belirlendiğini düşünelim. Başka bir deyişle herhangi bir çocuğun çalışıp çalışmama olasılığı açıklayıcı değişkenler tarafından belirlenmektedir. Herhangi bir açıklayıcı değişken(ler)de bir birim artışın çocuğun çalışıp çalışmama olasılığını etkilediği varsayılmıştır. O halde bu ilişki,

$$I_i = \beta_1 + \beta_2 X_i$$

şeklinde ifade edilebilir. Normallik varsayımı altında,

$$P_i = \Pr(Y=1) = \Pr(I_i^* \leq I_i) = F(I_i) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{I_i} e^{-t^2/2} dt = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\beta_1 + \beta_2 X_i} e^{-t^2/2} dt$$

Buradaki I_i daha önce belirtildiği gibi herhangi çocuğun çalışıp çalışmama olasılığı, I_i^* ise çocuğun çalışma kararı vermesi için gerekli bir eşik değeridir. Böylece, bu eşik değer, I_i ’den küçük yada birbirine eşit olması olasılığı yukarıda verilen standartlaştırılmış normal Birikimli Dağılım Fonksiyonundan hesaplanabilir (Gujarati, 1999: 564).

Modelde kullanılan açıklayıcı değişkenler ise şunlardır: çocuğun yaşı, çocuk yaşının karesi, hanehalkının geliri, yerleşim yeri (eğer çocuk kırsal kesimde yaşıyor ise bu değişkenin değeri bire, şehirde yaşıyor ise değişkenin değeri sifıra eşittir), ailedeki çocuk sayısı, babanın eğitim düzeyi (okula gittiği yıl sayısı), annenin eğitim düzeyi (okula gittiği yıl sayısı), babanın istihdam durumu (eğer çalışıyor ise bu değişkenin değeri bire, değilse sifıra eşittir) ve annenin istihdam durumu (eğer çalışıyor ise bu değişkenin değeri bire, değilse sifıra eşittir).

III. AMPİRİK BULGULAR

Erkek çocuklar için modelin analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir. Bu sonuçlara göre, çocuk yaşının karesi, hanehalkı geliri ve babanın istihdamı hariç, diğer tüm değişkenlerin katsayıları istatistiksel olarak anlamlıdır. Çocuk yaşının çocuk istihdamı üzerinde doğrusal olmayan bir etkisinin olma olasılığını göz önünde bulundurarak çocuk yaşının karesi de modele dahil edilmiştir. Aslında, yaşın karesinin modele konması literatürde standart bir uygulamadır. Çocuk yaşının karesinin katsayısının anlamlı çıkmaması, çocuk yaşı ile çocuk istihdamı arasında doğrusal bir ilişkinin var olduğunu ima etmektedir (Ray, 2000: 355). Hanehalkı geliri katsayısının işareti, beklendiği gibi, negatif olmakla beraber, beklenenin aksine anlamlı çıkmamıştır. Bu konuda alternatif olması için asgari gelir hesaplanıp açıklayıcı değişken olarak kullanılmıştır. Bu değişkenin de katsayısı anlamlı çıkmamıştır. Ancak, böyle bir sonucun çıkması, bu konuda yapılan ampirik çalışmalarda az rastlanmakla beraber pek de istisna değildir. Zira, diğer ülkelerde yapılan bazı ampirik çalışmalar da aynı sonuç elde edilmiştir. Örneğin, Pakistan ile ilgili yapılan bir çalışma, hanehalkı refahının çocuk iş gücü üzerinde önemli bir etkisi bulunmadığını saptamıştır (Ray, 1998).

Ancak, Ray (2000: 355) daha sonra, çocuk işgücü tanımına evde yapılan işleri de dahil ederek yaptığı bir çalışmada ise, Pakistan'da yoksulluk ile çocuk işgücü arzı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptamıştır. Ancak Peru'da yoksulluk ile çocuk işgücü arzı arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptamıştır. Canagarajah ve Coulombe (1998) Gana'da yaptıkları bir çalışmada da hanehalkı refahı ile çocuk işgücü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Diğer bir ifade ile, beklenenin aksine, bu çalışmada hanehalkı geliri ile çocuk istihdamı arasındaki ilişkinin anlamlı çıkmaması bir istisna oluşturmamaktadır. Ancak, DİE'nin 1994 gelir dağılımı ile ilgili verileri kullanarak yapılan bir çalışmaya göre ise hanehalkı gelirindeki bir artışın çocuk istihdamını azaltan anlamlı ve önemli bir etkisi olmaktadır (Dayıoğlu ve Assaad, 2003).

Yeni yapılan, daha çok teorik olan bir çalışmada da ebeveynlerin gelir düzeyi ile çocuk işgücü arasında bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır (Rogers and

Swinerton, 2003). Ayrıca bu araştırmacılara göre, ebeveynlerin gelirinin yüksek olması çocuk işgücünü azaltmadığı gibi, aksine arttırmaktadır. Bhalotra ve Heady (2003) Gana ve Pakistan ile ilgili verileri kullanarak yaptıkları çalışmanın sonucunda şu saptamayı yapmışlardır: Toprağı ve tarlası çok olan ailelerin çocukları daha çok çalışmaktadır. Aynı şekilde, Edmonds ve Turk (2002) Vietnam'da yaptıkları bir çalışmada, kendi işyeri olan ailelerin çocuklarını işe gönderme olasılığının daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Ancak, tüm bu ampirik bulgulara karşın, yoksulluğun çocuk işgücünü belirleyen önemli bir faktör olmadığı anlamına gelmez. Sadece, çocuk işgücünün de, tüm diğer girdiler gibi, ortaya çıkan fırsatlara ve teşviklere karşılık verdiğini göstermektedir (Basu ve Tzannatos, 2003).

Bazı ekonomistlere göre (Dep ve Rosati, 2000) her hangi bir ülkede yatay-kesitli verileri kullanarak yapılan ampirik çalışmalarda, ailenin ekonomik durumu ile çocuk işgücü arasında güçlü bir negatif ilişkinin bulunmaması, iki şekilde yorumlanabilir. Birincisi, kültürel normlar veya ebeveynlerin tavırları nedeniyle çocuğun çalışması ebeveynler için kötü bir tercih olarak algılanmayabilir. Bu durumda, ailenin ekonomik durumundaki bir iyileşme çocuğun ekonomik aktivitelerini etkilemeyebilir. İkincisi, eğer ailenin ekonomik olarak durumunun iyileşmesi piyasada ekonomik fırsatların artmasından kaynaklanıyor ise, çocuk işgücü ile ekonomik durumdaki iyileşme arasında pozitif bir ilişki de olabilir (Psacharopoulos, 1997 veya Bhalotra ve Heady, 2000). Eğer bu hipotezler doğru ise, çocuk işgücünün yok edilmesi, küreselleşmenin sonuçlarını ve ekonomik büyümeyi düşünen ekonomistler için önemli içermeler sunmaktadır. Birincisi, eğer çocuk işgücü arzı gelir artışı ile azalmıyor ise, böyle bir durumda, çocuk işgücünü azaltmak için çocuk işgücünü direkt hedef alan sosyal politikalara gereksinim olabilir. Bu görüş "insani gelişme" yaklaşımıyla da tutarlılık arz etmektedir. İkinci olarak, küreselleşme üzerine sık sık yapılan tartışmalarda, ekonomik büyümenin teşviki çocuk işgücünü yok etmeye yönelik içermeler taşımayacaktır (Edmonds 2000: 3).

Çocuk istihdamı ile çocuk yaşı arasında, beklendiği gibi, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum hem erkek hem de kız çocukları için söz konusudur. Ancak, marjinal etkilerine baktığımızda, erkek çocuğun istihdam olasılığı yaş ile daha hızlı artmaktadır, kız çocukları için yüzde 2.5 artarken erkek çocuklarda bu artış yüzde 7.3'e kadar çıkmaktadır. Burada belirtilmesi gereken bir husus ise, bu tür çalışmaların yapıldığı tüm ülkelerde çocuk işgücü ile çocuk yaşı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığının saptanmış olmasıdır.

Babanın istihdam katsayısının işareti, beklendiği gibi negatiftir. Ancak, beklenenin aksine, anlamlı çıkmamıştır. Diğer tarafta, annenin istihdam katsayısı, beklendiği gibi anlamlı, ancak, beklenenin aksine pozitif çıkmıştır.

Annenin çalışıyor olması erkek çocuğun istihdam olasılığını yüzde 10, kız çocuğunkini ise yüzde 11 arttırmaktadır. Ancak, bu sonuç oldukça ilginçtir. Zira bu sonuç, anneler ile çocukların ekonomik aktivitelerde birbirini tamamlayıcı olduğunu savunan ekonomistleri teyit etmektedir. Bu ekonomistlere göre, anneler emek gücüne katıldıklarında çocuklar ev işlerini annelerinden devralmaktadırlar (Levinson, 1991; Patrinos ve Psacharopoulos, 1995).

Ebeveynlerin eğitim düzeylerinin katsayıları, beklendiği gibi, negatif ve anlamlı çıkmıştır. Ebeveynlerin eğitim düzeyleri ile çocuk işgücü arasındaki bu negatif ve anlamlı ilişkinin varlığı bu konuda yapılan çalışmalarla ortaya çıkartılmıştır (Patrinos ve Psacharopoulos, 1997; Ray, 1998).

Ailedeki çocuk sayısının da, beklendiği gibi, çocuk istihdamı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Örneğin, ailede çocuk sayısı bir kişi olarak arttığında, çocukların istihdam olasılığı erkeklerde yüzde 1.17, kızlarda yüzde 0.058 artmaktadır. Bu rakamlar göre, ailedeki çocuk sayısındaki değişimin erkek çocuk istihdamı üzerindeki marjinal etkisi kız çocuklarının istihdamı üzerindeki marjinal etkinin iki katı kadardır. Marjinal etki, açıklayıcı değişkendir bir değişimin bağımlı değişken üzerinde yaptığı etkinin ne boyutta olduğunu belirtir.

Beklendiği gibi, yerleşim yeri ile ilgili değişkenin katsayısının işareti hem pozitif hem de anlamlıdır. Zira kırsal kesimde çocuk işgücü daha yaygın olmaktadır. Bu değişkenler için ayrıca marjinal etkiler hesaplanmıştır. Örneğin, erkek çocuk yaşının bir yıl artması çocuğun istihdam olasılığını yüzde 7 arttırmaktadır.

Tablo 3. ve Tablo 4.'deki sonuçları karşılaştırdığımızda bazı ilginç olguların yer aldığını görüyoruz. Örneğin, erkek çocuğun yaşının artması nedeniyle istihdam olasılığı kız çocuğa göre üç misli artmaktadır. Ebeveynlerin eğitim düzeyi arttığında ise erkek çocuğun istihdam olasılığı kız çocuğunkine göre, aşağı yukarı, üç misli azalmaktadır (kuşkusuz, daha çok erkek çocuğun dışarıda çalışıyor olmasının doğal bir sonucudur). Diğer bir ifadeyle, ebeveynlerin eğitim düzeylerinin yükselmesi daha çok erkek çocuklara yaramaktadır. Bu tablolardan şunu da saptamaktayız: Hem kız çocuklarda hem de erkek çocuklarda, babanın eğitim düzeyinin çocuğun çalışması olasılığını azaltıcı etkisi annenin eğitim düzeyinin etkisinden daha büyüktür. Ancak babanın eğitim düzeyinin marjinal etkisini erkek çocuklar ve kız çocuklar için kıyasladığımızda, bu etkinin erkek çocuklar için çok daha güçlü olduğunu görüyoruz (aşağı yukarı 40 misli). Annenin eğitim düzeyinin marjinal etkisinin de erkek çocuklar için daha güçlü olduğunu görüyoruz. Diğer bir ifadeyle, ebeveynlerin eğitim düzeylerindeki bir artış en çok erkek çocuklara yaramaktadır. Zira böyle bir durumda, onların istihdam olasılığı daha çok azalmaktadır.

Tablo 3. Erkek Çocukların İstihdamını Belirleyen Faktörler (PROBİT), Türkiye, 1999

| Bağımsız Değişkenler | Katsayı | Marjinal Etki |
|---|---------------------|--------------------|
| Çocuğun yaşı (yıl) | .5564* (.1789) | .0727 (.2247) |
| Yaşın-karesi (yıl) | -. 0092 (.0063) | -. 0012 (.0008) |
| Babanın eğitim düzeyi (yıl) | -. 0947* (.0096) | -. 0123 (.0012) |
| Annenin eğitim düzeyi (yıl) | -. 0580* (.0099) | -. 0075 (.0012) |
| Babanın istihdam durumu (Çalışıyor ise 1, değilse 0) | -.0254 (.0646) | -.0033 (.0086) |
| Annenin istihdam durumu (Çalışıyor ise 1, değilse 0) | .5880* (.0641) | .0995 (.0134) |
| Hanehalkı geliri (T.L.) | -2.5324 (.0001) | -2.532 (.0001) |
| Hanedeki çocuk sayısı | .0898* (.0136) | .0117 (.0018) |
| Yerleşim yeri (kırsal ise 1, değilse 0) | .1285** (.0596) | .0175 (.0085) |
| Sabit terim | -6.862* (1.246) | |
| Pseudo R ² ^a | 0.26 | 0.26 |
| Log-olabilirlik | -1665.35 | |
| Ki-kare istatistiği | 1169.07 | |
| Gözlem sayısı | 5506 | 5506 |

Kaynak: DİE, 1999 Çocuk İşgücü Anketi kullanarak yazarın kestirimleri.

Parantezin içindekiler standart hatalardır.

*%1'de anlamlı; **%5'te anlamlı.

^a **Pseudo R²:** R²'yi, 0 ile 1 arasında sınırlandırmak için, kendisinin teorik üst sınırına bölerek elde edilen bir istatistiktir.

Tablo 4. Kız Çocukların İstihdamını Belirleyen Faktörler (PROBİT), Türkiye, 1999

| Bağımsız Değişkenler | Katsayı | Marjinal Etki |
|---|--------------------|-------------------|
| Çocuğun yaşı (yıl) | .3646** (.1706) | .0248 (.0138) |
| Yaşın-karesi (yıl) | -.0046 (.0073) | -.0003 (.0005) |
| Babanın eğitim düzeyi (yıl) | -.0509* (.0114) | -.0034 (.0007) |
| Annenin eğitim düzeyi (yıl) | -.0396* (.0099) | -.0027 (.0008) |
| Babanın istihdam durumu (Çalışıyor ise 1, değilse 0) | -.1092 (.0850) | -.0079 (.0066) |
| Annenin istihdam durumu (Çalışıyor ise 1, değilse 0) | .9679* (.0699) | .1123 (.0122) |
| Hanehalkı geliri (T.L.) | .00004 (.00006) | 3.304 (4.327) |
| Hanedeki çocuk sayısı | .0862* (.0159) | .0058 (.0011) |
| Yerleşim yeri (kırsal ise 1, değilse 0) | .5727* (.0714) | .0505 (.0081) |
| Sabit terim | -6.000* (1.419) | |
| Pseudo R ² ^a | 0.30 | 0.30 |
| Log-olabilirlik | -1044.07 | |
| Ki-kare istatistiği | 902.41 | |
| Gözlem sayısı | 5197 | 5197 |

Kaynak: DİE, 1999 Çocuk İşgücü Anketi kullanarak yazarın kestirimleri.

Parantezin içindekiler standart hatalardır.

*%1'de anlamlı; **%5'te anlamlı.

^a **Pseudo R²:** R²'yi, 0 ile 1 arasında sınırlandırmak için, kendisinin teorik üst sınırına bölerek elde edilen bir istatistiktir.

Öte yandan, ailede çocuk sayısı arttığında, erkek çocuğun istihdam olasılığı kız çocuğunkine göre iki misli artmaktadır. Diğer ilginç ve aynı zamanda gerçek durumu doğrulayan bir olgu ise, eğer bir erkek çocuk ve bir de kız çocuğu kentten kırsal kesime yerleşmeye giderse, kız çocuğun erkek çocuğa göre istihdam olasılığı üç misli artmaktadır.

Tablo 3. ve Tablo 4.'de dikkatimizi çeken diğer önemli bir saptama da çocuğun çalışma olasılığını en çok etkileyen faktör annenin çalışıp çalışmadığıdır. Annenin çalışması, beklenin aksine, erkek çocuklarda yüzde 9.95, kız çocuklarında ise yüzde 11.23 olarak çalışma olasılığını arttırmaktadır. Normal olarak, anne çalıştığı için ailenin geliri artacak ve aile çocuklarını dışarıya çalışmaya değil de okula göndermesi beklenirdi. Bu nedenle, bu durumu yorumlamak pek kolay değildir. Ancak, verilerin güvenilir olup olmadığı sorgulanabilir belki.

SONUÇ

Bu çalışma da göstermiştir ki, çocuk işgücünün belirlenmesi ve açıklanması konusunda ampirik analizler önemli katkılar yapmaktadır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda, ekonomik ve sosyolojik değişkenlerin çocuk işgücünü belirleyen önemli faktörler olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle, ebeveynlerin eğitim düzeylerinin bir çocuğun okula mı gittiği yoksa dışarıda mı çalıştığı durumunu belirlemede çok önemli olması, bu konudaki hipotezimizi de desteklemektedir. Ailedeki çocuk sayısının yüksek olması ve bu durumun çocuğun çalışma olasılığını artırması, bu konudaki hipotezimizi de desteklemektedir. Ancak, elde edilen veriler aile gelirinin çocuk işgücünü belirleyen önemli bir faktör olduğuna dair hipotezimizi doğrulamamaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi, bazı çalışmalarda aynı sonuçlar elde edilmiş olmakla beraber, ampirik çalışmaların genelinde bu değişken, çocuk işgücünü belirlemede önemli bir faktör olarak gözlemlenmektedir (Psacharopoulos ve Patrinos, 1995; Jensen ve Nielsen, 1997; Psacharopoulos, 1997 ve Ray, 2000). Gelir dağılımının çok bozuk olmasının da çocuk işgücünü arttıran bir faktör olduğu ekonomistler tarafından sık sık belirtilmektedir (Dar, Blunch, Kim, ve Sasaki, 2000). Bu ve daha başka nedenlerle de Türkiye'de çok bozuk olan gelir dağılımını düzeltebilecek politikaların vakit kaybetmeden bir an evvel geliştirilmesi gerekmektedir.

Çocuk işgücü üzerine yapılan çalışmaların önemli bir sonucu da, çocuk işgücü ile ilgili önemli bazı politikaların geliştirilmesinin gerekli olduğudur. Her şeyden önce ebeveynlerin eğitim düzeyinin ne kadar önemli olduğu, hemen hemen tüm ampirik çalışmalarda karşımıza çıkmaktadır. Özellikle beşeri sermaye konusunda çalışma yapan ekonomistlerin üzerinde hemfikir olduğu bir

husus şudur: Eğitim düzeyi yüksek olan ebeveynlerden çocuklarını çalışmaktan caydıracak bir şekilde hareket etmeleri beklenir. Zira, onlar eğitimin öneminin ve özellikle eğitimin uzun-dönemde beşeri sermayeye yapacağı katkının bilincindedirler. Bu nedenle, çocuk işgücü konusunda önemli çalışmaları bulunan pek çok araştırmacının ortak bazı önerileri bulunmaktadır. Bunların başında zorunlu eğitimin süresinin yükseltilmesi gelmektedir (Sinha 1996 ve Basu, 1999). Çocukların eğitiminin, çocuk işgücünden ziyade, ekonomik gelişmeye katkısı ekonomistlerce vurgulanmaktadır. Başka bir çalışmaya göre, Çin, Güney Kore ve Tayvan gibi ülkelerde temel eğitim teşvikiyle birlikte hızlı ekonomik kalkınma da gerçekleştirilebilmiştir (Satz, 2003: 303). Bu nedenle, Türkiye’de çocuk işgücünü yasaklayan yasaların yanında zorunlu eğitimin de en kısa zamanda 11 ya da 12 yıla çıkartılması gerekmektedir. Çocuk işgücünü etkili bir şekilde düşürmenin diğer bir yolu ise, çocuğunu okula gönderen ailelere ekonomik yardımda bulunmaktır (Udry, 2003:10). Ayrıca, özellikle eğitim düzeyi düşük olan ebeveynlerin çocuklarının eğitim düzeylerini yükseltmek için politikalar geliştirmek gerekmektedir.

Diğer tarafta, çocuk işgünün önemli nedenlerinden biri olan, ailedeki çocuk sayısını azaltmanın en etkili yolu da yine ebeveynlerin eğitim düzeylerini yükseltmekten geçmektedir. Bu konuda, annenin eğitim düzeyinin yükseltilmesi büyük bir önem arz etmektedir. Zira, bu konuda yapılan pek çok ampirik çalışmada, annenin eğitim düzeyi ile doğum sayısı arasında çok güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır (Baş, 1997).

NOTLAR

¹ Birleşmiş Milletler 1989 Çocuk Hakları Konvansiyonuna göre çocuk şöyle tanımlanmıştır: 18 yaşın altındaki tüm insanlar çocuktur.

² Örnek için bakınız Jamison ve Lockheed, (1987) ve Summers, (1994).

³ Örnek için bakınız Psacharopoulos ve Woodhall, (1985).

⁴ Peru ve Pakistan ile ilgili tüm veriler Ranjan Ray’in (2000) makalesinden alınmıştır.

KAYNAKÇA

Basu, Kaushik (1999), “Child Labor: Cause, Consequence, and Cure, with Remarks on International Labor Standards”, *Journal of Economic Literature*, 37, 1083-1119.

Basu, K. and Tzannatos, Zafiris (2003), “The Global Child Labor: What Do We Know and What Can We Do?” *The World Bank Economic Review*, 17, 2: 147-173.

- Baş, Kemal (1997), "Eğitim, Kalkınma, Gelir ve Doğurganlık İlişkileri: Mersin Örneği", *A.Ü. Siyasi Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 52, (1-4), 135-152.
- Bholtra, Sonia and Christopher Heady (2000), "Child Farm Labour: Theory and Evidence", *STICERD Development Economics Working Paper*, 24.
- Bholtra, Sonia and Christopher Heady (2003), "Child Farm Labour: The Wealth Paradox", *The World Bank Economic Review*, 17, 2: 197-227.
- Bulutay, Tuncer (1995), *Child Labor in Turkey*, Ankara, Devlet İstatistik Enstitüsü.
- Canagarajah, S., and Coulombe, H. (1997), "Child Labor and Schooling in Ghana", *World Bank Working Paper*, 1844, Washington D.C.: World Bank.
- Dayıoğlu, M. ve R. Assaad (2003), "The Determinants of Child Labor in Urban Turkey", mimeo, Ankara. Middle East Technical University.
- Deb, P. and Rosati, F. (2002), "Determinants of Child Labor and School Attendance: The Role of Household Unobservables", *Understanding Children's Work Working Paper*.
- Edmonds, E. and Carrie Turk (2002), "Child Labor in Transition in Vietnam", *Policy Research Working Papers*, No. 2774, Washington D.C.: World Bank.
- Edmonds, Eric V. (2003), "Does Child Labor Decline with Improving Economic Status?" *NBER Working Paper*, No. 10134.
- Gujarati, Damodar N. (1999), *Temel Ekonometri*, Çev. Ü. Şenesen ve G. Günlük Şenesen, Literatür Yayıncılık.
- International Labor Organization (ILO) (2000), "*IPEC Action Against Child Labor*", January 2003- Ceneva.
- International Labor Organization (ILO) (1998), "*Statistics on Working Children and Hazardous Child Labour in Brief*", Geneva.
- Jamison, D.T. ve Lockheed, M.E. (1987), "Participation in Schooling: Determinants and Learning Outcomes in Nepal", *Economic Development and Cultural Change* 35, 279-306.
- Jensen, P. And Nielson, H. S. (1997), "Child Labour or School Attendance? Evidence from Zambia", *Journal of Population Economics*, 10(4), 407-424.

- Levison, D. (1991), "Children's Labor Force Activity and Schooling in Brazil", Ph.D. Dissertation, University of Michigan.
- Patrinos, H. A., and Psacharopoulos, G. (1995), "Educational Performance and Child Labor in Paraguay", *International Journal of Educational Development* 15(1) 47-60.
- Psacharopoulos, G. (1997), "Child Labor Versus Educational Attainment: Some Evidence from Latin America", *Journal of Population Economics*, 10(4), 377-406.
- Ray, Ranjan, (1998), "Analysis of Child Labour in Peru and Pakistan: A Comparative Study", Processed, University of Tasmania, Australia.
- Ray, Ranjan (2000), "Analysis of Child Labour in Peru and Pakistan: A Comparative Study", *Journal of Population Economics*, 13, 3-19.
- Rogers, C. and K. Swinnerton (2003), "Does Child Labor Decrease when Parental Incomes Rise", manuscript, Georgetown University.
- Rosati, Furio C. and Mariacristina Rossi (2003), "Children's Working Hours and School Enrollment: Evidence from Pakistan and Nicaragua", *The World Bank Economic Review*, 17(2), 283-295.
- Satz, Debra (2003), "Child Labor: A Normative Perspective", *The World Bank Economic Review*, 17(2), 297-309.
- Sinha, Shantha (1996), "Child Labor and Education Policy in India", *The Administrator*, XLI, 17-29.
- Udry, Christopher (2003), "*Child Labor*", mimeo Yale University.
- Vila, Luis E. (2000), "The Non-monetary Benefits of Education", *European Journal of Education*, 35(1), 12-21.

ULUSLARARASILAŞMA TEORİLERİNİN GELİŞMEKTE OLAN ÜLKE FİRMALARININ İHRACAT UYGULAMALARI ÇERÇEVESİNDE GEÇERLİLİĞİ: DENİZLİ İMALAT SANAYİİ ÖRNEĞİ

Ahmet BARDAKÇI

*(Yrd. Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İşletme Bölümü, 20100, DENİZLİ)
abardakci@pamukkale.edu.tr*

Özet :

Uluslararasılaşma teorileri firmaların uluslararası pazardaki maceralarını gittikçe artan bir süreç olarak ele almaktadır. Ancak bu teorilerin gelişmekte olan ülke KOBİlerinin uluslararasılaşmasını açıklayamayacağı iddia edilmektedir. Bununla birlikte son yirmi yılda küreselleşme, yeni ekonomi ve bilgi teknolojileri konusunda ortaya çıkan eğilimler, ticari hayatı oldukça değiştirmiştir. Bu doğrultuda geleneksel teorilerin KOBİlerin uluslararasılaşma sürecini açıklamakta zorlandığı iddia edilebilir. Bu çalışmanın iki temel amacı vardır. Birincisi uluslararasılaşma teorileri için getirilen eleştirilerin geçerliliğinin araştırılmasıdır. İkinci amacı ise, mevcut teoriler ışığı altında Denizli İmalat Sanayii'nin uluslararasılaşma seviyesini ortaya koymaktadır.

Abstract:

Validity of the Theories of Internationalization in the Context of Export Practices of Developing Countries: A Case of Denizli Manufacturing Industry

The venture of firm's international marketing is discussed in an incremental fashion by the theories of internationalisation. However, there is a critic arguing that these theories cannot explain the internationalisation process of developing country SMEs. Moreover

Keywords: Internationalisation theories, international marketing, export marketing, SME.

Anahtar Sözcükler: Uluslararasılaşma kuramları, uluslararası pazarlama, ihracat pazarlaması, KOBİ'ler.

trends like globalisation, new economy and information technologies have changed the rule of doing business in the last two decades. Therefore, it is argued that the conventional theories of internationalisation are unlikely explaining the behaviour of developing country SME's internationalisation. This study attempts to investigate the validity of arguments depicted against the theories of internationalisation, while discovering internationalisation process of Denizli Manufacturing Industry in the light of main theories of internationalisation.

GİRİŞ

Küreselleşme yani fiziksel sınırların hızla ortadan kalkması küçük, büyük bütün firmaların kendi coğrafi sınırlarının dışındaki pazarlarla ilgilenmeleri sonucunu da beraberinde getirdi. Firmaların dış pazardaki faaliyetlerini inceleyen uluslararasılaşma teorileri de bu dönemde daha önemli olmaya başladı. Ancak, mevcut teorilerin ortaya çıktığı dönemlerdeki ekonomik ve sosyal faktörler günümüzde olduğundan çok daha farklıydı. Bu nedenle Lau (1992), ve Axinn ve Matthyssens (2001) gibi bazı yazarlar mevcut teorilerin günümüzde özellikle gelişmekte olan ülkelerin dış ticaretinde oldukça önemli olan KOBİlerin uluslararasılaşması sürecini açıklayamayacağını ifade etmeye başladılar. Türkiye'nin yaptığı toplam ihracatta önemli bir paya sahip olan Denizli İmalat Sanayii'nde faaliyet gösteren KOBİ'ler bu bağlamda gelişmekte olan ülke KOBİ'lerine örnek olabilecek niteliktedir. Bu kapsamda, çalışmanın iki temel amacı vardır. Birinci amaç, geleneksel uluslararasılaşma teorileri ve bunlar için getirilen eleştirilerin geçerliliğini ele almaktır. Çalışmanın ikinci amacı ise, Denizli İmalat Sanayii'nin uluslararasılaşma düzeyinin mevcut teoriler ışığı altında ortaya çıkarılmasıdır.

I. İHRACAT PAZARLAMASI VE ULUSLARARASI PAZARLAMA

Firmaların dış pazardaki faaliyetlerinin uluslararası pazarlama kavramı boyutlarına ulaşması bir gecede gerçekleşmez, uzun ve yorucu bir süreç içinde belirli aşamalardan geçilmesini gerektirir. Sınırlar ötesi pazarlardaki geniş katılımlı faaliyetlerin bir ifadesi olan uluslararası pazarlama boyutuna ulaşmak için geçilmesi gereken aşamalar ilgili literatürde "uluslararasılaşma teorileri" ile incelenmektedir. Bu süreç sonunda firma dış pazardaki faaliyetlerini dolaylı olarak gerçekleştirmekten uzaklaşıp, dolaysız ihracata ve son olarak yurtdışında üretime başlayacaktır (Daniels & Radebaugh, 1998: 338).

Firmaların kendi ülkelerinin sınırları dışındaki faaliyetlerinin gelişimini inceleyen “uluslararasılaşma” teorilerinin tamamında başlangıç aşamalarında ihracat fırsatlarının incelenmesi ve bunun sonucunda yapılan küçük hacimli ihracat olarak belirtilmiştir (Johanson ve Wiederheim-Paul, 1975; Cavusgil, 1980; Karafakioğlu, 2000: 7). İhracat, ulusal bir firmanın, uluslararasılaşma sürecindeki ilk adımdır. Griffin ve Pustay’a (1996: 382) göre ihracat sayesinde firmalar, dış pazardaki müşterilerini tanıma imkanını elde ederler. İzleyen aşamalarda ihracatçı firmalar, pazarlama programlarını müşterilerin ülkeden ülkeye farklılık gösteren arzu ve ihtiyaçları doğrultusunda uyarlama imkanı bulurlar. Bunun yanı sıra, ihracattan elde edilen deneyimler uzun dönemde dış pazarlarda girişilecek daha yoğun ve daha dolaysız faaliyetler için bir temel olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ihracat, firmaların çok fazla sermaye harcaması yapmadan ve çok büyük riskler almadan dış pazarlar hakkında gerekli bilgiyi toplamak ve tecrübe kazanmak için kullanılabilen sınırlı bir platform olarak düşünülebilir.

Uluslararasılaşma literatüründe “ihracat pazarlaması”nın tanımı yapılırken çoğunlukla bu kavramın “uluslararası pazarlama” kavramı ile karşılaştırılması tercih edilmiştir. Örneğin, Paliwoda ve Thomas’a (1998: 23) göre ihracat pazarlaması; ülke sınırları dışına yapılan satıştır ve bu faaliyet, ulusal bir firmanın atıl kapasitesinin değerlendirilmesi ve/veya elindeki stokları eritilebilmesi için kullanılan kısa vadeli bir çözümdür. İhracat pazarlaması satışla sonuçlanırsa faaliyetin başarılı olduğu varsayılır. Çoğunlukla bir ticari aracı vasıtasıyla, dolaylı bir şekilde gerçekleşen bu satış işlemi sonucunda firma ürününün ulaştığı nihai tüketicinin ürünle ilgili değerlendirmelerini öğrenme şansına sahip olmaz. Dolayısıyla ihracat pazarlaması yapan firmalar niçin başarılı olduklarını veya kendilerini başarısız kılan nedenleri öğrenemez, sadece sonucu yani satışın gerçekleşip gerçekleşmediğini görebilirler.

Uluslararası pazarlama kavramı ise ihracat pazarlamasından çok daha geniştir. Uluslararası pazarlamada amaç, mevcut ürünleri satmaktan çok dış pazarlardaki tüketicilerin özelliklerinin belirlenmesi ve pazarların incelenmesi sonucunda mevcut ve/veya potansiyel talebe cevap verilip verilemeyeceğinin incelenmesi ve uzun dönemde tüketicilerin tatminidir. Burada pazarlama olgusu firma ile nihai tüketiciler arasındaki iletişim köprüsünü oluşturmaktadır. Bu bağlamda uluslararası pazarlama, ihracat pazarlamasına oranla çok daha fazla katılım gerektirir ve dış pazarlara, ihracat pazarlamasında olduğundan çok daha fazla kaynak ve yönetsel zaman aktarımı anlamına gelir. Bu kısa tartışmanın ışığı altında ihracat pazarlaması ile uluslararası pazarlama Tablo 1.’de görüldüğü gibi karşılaştırılabilir.

Tablo 1. İhracat Pazarlaması ve Uluslararası Pazarlama

| | <i>İhracat pazarlaması</i> | <i>Uluslararası pazarlama</i> |
|------------------------|---|---|
| Zaman | Kısa vadeli | Uzun vadeli (3-5 yıl) |
| Hedef pazarlar | Sistematik bir seçim yok | Pazar ve satış potansiyeli analizine dayanır |
| Amaç | Kısa sürede satış | Sürekli bir pazar konumu oluşturmak |
| Kaynak tahsisi | Sadece kısa sürede satışlara yetecek kadar | Sürekli Pazar konumu oluşturmaya yetecek kadar |
| Dış pazara giriş şekli | Sistematik bir tercih yok | En uygun olanı için sistematik bir tercih |
| Yeni ürün geliştirme | Çoğunlukla ulusal pazarlar için | Hem ulusal pazarlar hem de yabancı pazarlar için |
| Ürün uyarlaması | Sadece yerli ürünlerin dış pazara çıkışına yetecek zorunlu uyarlamalar (yasal/teknik yönetmelikler doğrultusunda) | Yerli ürünlerin, yabancı alıcıların tercihleri, gelirleri ve kullanma koşulları dikkate alınarak uyarlanmalar |
| Kanallar | Kontrol için çaba yok | Pazar amaçlarını ve hedeflerini kontrol için çaba gösterilir |
| Fiyat | Tam maliyete göre belirlenir dış pazarda belirli satış beklentilerine göre bazı düzenlemeler yapılır | Maliyet kadar rekabet, hedefler ve diğer pazarlama politikaları dikkate alınarak belirlenir |
| Tutundurma | Kişisel satışla sınırlandırılmış veya orta seviye çalışanlara bırakılmış | Reklam, satış promosyonları ve kişisel satış karması, pazarlama hedeflerini gerçekleştirmek için kullanılır. |

Kaynak: Paliwoda & Thomas (1998: 24).

II. ULUSLARARASILAŞMA TEORİLERİ

Uluslararasılaşma literatüründe en çok adı geçen model “Upsala” modelidir. Dört aşamalı bir model olan Upsala modeli ihracatın fiziksel olarak yakın pazarlardan başlayıp, firmanın dış pazarlar hakkındaki bilgisi arttıkça daha uzak pazarlara ulaşmaya çalıştığını ve son aşamada üretim faaliyetini de dış pazarlara kaydıracağını öne sürer. Upsala modeline göre tecrübelerden elde edilen bilgi, bilimsel öğretilerden çok daha önemlidir. Bu doğrultuda firmanın dış pazarlar hakkındaki tecrübeye dayalı bilgisi arttıkça, firmanın dış pazarlardaki faaliyetlerinin niteliği daha fazla katılım gerektiren bir hale dönüşecektir. Upsala modeline göre ihracat öncelikle ele alınan firmanın ülkesine fiziksel olarak yakın ülkelere gerçekleştirilir. Ancak, modeldeki fiziksel yakınlık kavramı sadece coğrafi yakınlığı ifade etmek için kullanılmamıştır. Coğrafi yakınlığın ötesinde firma ile pazar arasındaki iletişimin engellenmediği pazarlar fiziksel olarak yakın pazarlar olarak nitelendirilmiştir. Örneğin İngiltere ile Avustralya coğrafi olarak uzak olsalar dahi iletişim açısından yakın pazarlardır.

Aksine Küba ile ABD coğrafi olarak birbirlerine yakın ülkeler olmalarına rağmen iletişim büyük ölçüde engellendiği için uzak pazarlar olarak ele alınmışlardır (Johanson ve Wiederheim-Paul, 1975). Upsala modelinin başlangıç aşamaları ampirik çalışmalarda desteklenmiş ancak ilerleyen aşamalar için önemli sayılabilecek eleştiriler getirilmiştir (Whitelock, 2002).

Cavuşgil (1980) uluslararasılaşma sürecini incelemek için beş aşamalı bir model kullanmıştır. Cavuşgil modelinin ilk aşamasında firma dış pazardaki fırsatlarla ilgilenmemektedir. İkinci aşamada firma içsel ve dışsal bazı faktörlerin etkisiyle dış pazarlara ilgi duymaya başlar. Dışsal faktör genelde dış pazardan gelen düzensiz siparişlere dayanır. İçsel faktörler ise üretim sürecinden doğan avantajlar, iç pazarda yaşanan daralmalar veya tepe yönetimde ortaya çıkacak dışa açılma eğilimi olabilir. Modelin üçüncü aşamasında, sürekli olmayan, kesikli bir ihracat faaliyeti görülür ve ihracat genelde toplam üretimin %10'unu aşmaz. İhracat için "psikolojik" olarak yakın ülkeler tercih edilir. Psikolojik olarak yakın ülkeler işletme pratikleri kendi ülkelerindekilere benzerlik gösteren ve nispeten iyi tanınan ülkeleri ifade etmektedir. Bu aşamada ihracatın düzensizliği nedeniyle kısa dönemde elde edilen kar dışa açılmayı teşvik edici bir faktördür. Dördüncü aşamada, firma ihracat hacmini arttırabileceği gibi daha dolaysız bir şekilde ihracat faaliyetine de başlayabilir. Bu aşamanın en belirgin özelliği; bu dönemde dış pazarlar hakkında detaylı bilgilerin toplanması ve dış pazarlarda oluşan fırsatların sistematik bir şekilde izlenmesidir. Pazarlama karmasında birtakım adaptasyonların yapılması da bu dönemin belirleyici özellikleri arasında sayılmıştır. Bu aşama aslında ihracat pazarlamasından uluslararası pazarlamaya geçiş aşamasıdır. Modelin beşinci ve son aşamasında firmalar, uluslararası pazarlamaya aktif bir şekilde katılırlar. Yönetim uzun dönemde yerel ve uluslararası pazarlar arasındaki kaynak tahsisi konusuyla ilgilenmeye başlamıştır. Dolayısıyla, bu dönemde yerel ve uluslararası pazarlar birbirinden ayrı tutulmaz ve stratejik planlar faaliyet gösterilen bütün pazarlar dikkate alınarak hazırlanır çünkü artık dış pazarlarda faaliyetler süreklilik kazanmıştır.

Bilkey ve Tesar'ın uluslararasılaşma modeli ise altı aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada ihracat düşüncesi firmaya uzaktır. İkinci aşamada ihracat yapmak fikri cazip gelmeye başlar ancak bu doğrultuda herhangi bir çalışma yapılmaz. İhracat için ön çalışmalar modelin üçüncü aşamasında gerçekleştirilir. Bu çalışmalar sonucunda, modelin dördüncü aşamasında, firma yakın bir ülkeye ihracat yapmaya başlar. Bu ülkeye yapılan ihracattan elde edilen tecrübe, beşinci aşamada firmayı, kendi ülkesine yakın olan ülkeye ihracat yapan tecrübeli bir ihracatçı yapmıştır. Beşinci aşamada artık ihracat faaliyeti kesikli bir faaliyet olmaktan çıkıp sürekli hale dönüşmüştür. Altıncı ve son aşamada firma elde edilen deneyimler sayesinde daha uzak olan ülkelere ihracat yapma yollarını arar hale gelmiştir (Paliwoda ve Thomas, 1998: 25).

Czinkota'nın modelinde de firma ilk olarak ihracatla ilgilenmeyen tamamen iç pazara dönük bir firmadır. İkinci aşamada ihracat için fırsatlar arayan firma, üçüncü aşamada ihracat konusunda öğrenme isteği duyar ve mallarını nasıl ihraç edebileceğini aktif bir halde aramaya başlar. Yakın pazarlara küçük miktarlarda ve kesikli olarak yapılan ihracat, modelin dördüncü aşamasını oluşturur. Bu modelin beşinci aşamasında, yakın pazarlara kesikli bir şekilde gerçekleşen ihracat, yerini nispeten düzenli bir ihracata bırakmıştır ve söz konusu firma farklı pazarlara ihracat yapabilmek için ön araştırmalar yapmaya başlamıştır. Altıncı aşamada farklı ülkelere yapılan ihracat sayesinde firma artık tecrübe kazanmış büyük bir ihracatçı olmuştur (Paliwoda ve Thomas, 1998: 25).

Crick uluslararasılaşma modeline Czinkota modelinin ikinci aşamasıyla başlamış ve izleyen aşamaları aynen devam ettirmiştir. Crick'in modelinin Czinkota modelinden bir diğer farkı da; Crick modelinin son aşamasında ortaya çıkar. Czinkota'ya göre son aşamada firma artık tecrübe kazanmış büyük bir ihracatçı değil, sadece tecrübe kazanmış sınırlı bir ihracatçıdır (Paliwoda ve Thomas, 1998: 24).

Uluslararasılaşma konusunda en çok bahsi geçen ve önceki kısımda aşamaları özetlenen uluslararasılaşma teorileri Tablo 2.'de, her bir modeldeki aşamaları karşılaştırmalı bir şekilde gösterilmiştir.

III. ULUSLARARASILAŞMA TEORİLERİ İÇİN GETİRİLEN ELEŞTİRİLER

Görüldüğü gibi, uluslararasılaşma teorilerinin tamamı firmaların uluslararası pazarlama faaliyetlerine katılım dereceleri ile ilgilenmekte ve tesadüflere dayalı düzensiz ihracatlarla başlayıp, çokuluslu bir firma hatta küresel bir firma olma yolunda kat edilen aşamaların neler olabileceğini incelemektedir. Ancak uluslararasılaşma sürecinde KOBİ'ler hızla ilerleme-lerine rağmen "uluslararasılaşma teorileri" büyük ölçüde çokuluslu firmalara yoğunlaşmaktadır. Bu doğrultuda KOBİ'lerin uluslararasılaşma süreçleri, çokuluslu firmalar üzerinde yapılan araştırmalardan türetilmiş teorilerden hareketle incelenmek durumundadır (Chetty & Hunt, 2003). Ancak, mevcut uluslararasılaşma teorilerinin ortaya konulduğu araştırmalara konu olan küresel firmalarla, KOBİ'lerin hacimleri, bu firmalarla KOBİ'lerin merkezlerinin bulunduğu ülkeler arasındaki gelişmişlik düzeyleri ve yaşanan ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler dikkate alındığında, mevcut teorilerin özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerdeki KOBİ'lerin uluslararasılaşma sürecini eksiksiz ve doğru bir şekilde açıklamalarının mümkün olmayacağı iddia edilebilir (örn. bkz. Lau, 1992; Axinn & Matthyssens, 2001, Chetty & Campbell-Hunt, 2003).

Tablo 2. Literatürde Sık Bahsedilen Uluslararasılaşma Teorileri

| Johanson & Wiederheim Paul (1975) | Bilkey & Tesar (1977) | Cavusgil (1980) | Czinkota (1982) | Crick (1985) | Aşama |
|---|--|--|--|---|-------|
| Düzenli bir ihracat faaliyeti yoktur. | Yönetim ihracata isteklidir ancak bunun için bir çalışması yoktur. | İç pazar: Firma sadece ulusal pazarına satış yapar. | Firma ihracatla ilgilenmez. | Firma ihracata karşı tamamen ilgisizdir. | I |
| Uluslararası araçlar vasıtasıyla ihracat gerçekleşir. | İhracat isteği uyanır ancak bunun için gerekli çalışmalar yapılmaz. | Ön-ihraç aşaması: Firma ihracat öncesi bilgi toplar ve bunları değerlendirir. | Firma kısmen ihracatla ilgilenmesine rağmen ihracata dönük bir faaliyeti yoktur. | Firma kısmen de olsa ihracatla ilgilidir. | II |
| Dış pazarlarda satış acenteleri oluşturulur. | Yönetim ihracat için çalışmalar yapmağa başlar. | Firma yakın ülkelere kısıtlı olsa da ihracat yapmaya başlar. | Firma ihracat davranışını ve uygunluğunu araştırmaktadır. | Firma bir ihracatçı olmuştur. | III |
| Uluslararası pazarlarda üretime başlanır. | Firma tecrübelerine dayanarak yakın bir ülkeye ihracat gerçekleştirir. | Faal katılım: Daha fazla yeni ülkeye dolaysız ihracat yapmak ve ihracat hacmini arttırmaya yönelik çalışmalara başlar. | Firma tecrübeye dayalı ihracat yapar. | Firma tecrübeli bir ihracatçıdır. | IV |
| | Firma yakın ülkeye ihracat yapan tecrübeli bir ihracatçıdır. | Tamamen katılım: yönetim yerel ve yabancı Pazarlar arasında kaynak tahsisi konusunda seçim yapmağa başlar. | Firma tecrübe kazanmış küçük bir ihracatçıdır ve uygun davranış ve eylemler içerisindedir. | Firma tecrübeli fakat sınırlı bir ihracatçıdır. | V |
| | Daha uzak ülkelere ihraç için çalışmalara başlanmıştır. | | Firma tecrübe kazanmış bir büyük ihracatçıdır. | | VI |

Kaynak: Cavusgil (1980); Johanson & Wiederheim Paul (1975); ve Paliwoda ve Thomas (1998: 25) ten uyarlanarak alınmıştır.

Bu teoriler için getirilen bir başka eleştiriye göre, mevcut teorilerin çıkışına konu olan firmalar, öncelikle iç pazarda belirli bir pazar payı elde ettikten sonra yurtdışı pazarlara ilgi duymaya başlamışlardır. Fakat mevcut teoridekilerden farklı olarak bir çok KOBİ üretim hacimleri dikkate alınmaksızın, ihracat amacıyla faaliyete başlamıştır. Bununla birlikte özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki üretimin çoğu emeğe dayalı ürünler için yapılmaktadır. Bu bağlamda daha çok emeğe dayalı bir üretim sürecinin kısa ve orta vadede başka ülkelere kaydırılması maliyet açısından çok mümkün gözükmemektedir. Buna paralel olarak yurtdışında faaliyet düşüncesi daha düşük maliyetli üretim arayışı yanında çoğunlukla tarifeye dayalı veya tarife dışı engellerden kaçınmak isteğinden dolayı ortaya çıkacaktır. Aynı düşünceler Hong-Kong konfeksiyon sektörü için Lau (1992) tarafından da dile getirilmiştir.

Bu eleştirilerin yanında uluslararasılaşma teorilerinin ortaya çıktığı dönemlerdeki çevresel faktörlerle günümüz çevresel faktörleri arasındaki fark ihmal edilemeyecek kadar önemlidir. Ekonomik ve teknolojik alanda yaşanan gelişmeler doğrultusunda geleneksel teorilerin açıklamakta zorluk çektiği birtakım noktaların da dikkate alınması gerekmektedir. Axinn ve Matthyssens (2001) geleneksel teoriler tarafından kapsanılmayan bu noktaları şu şekilde özetlemiştir.

Geleneksel teorilerin statik yapısı, İnternet temelli ekonomilerde gelişen firmaların davranışını açıklayamamaktadır. Özellikle yazılım sektöründe faaliyet gösteren ve başlangıçları itibarıyla küresel olan firmaların uluslararasılaşma davranışını açıklamakta son derece yetersiz kalmaktadır.

Geleneksel teorilerdeki ortak varsayımlardan birisi olan öncelikle fiziksel olarak yakın dış pazarlara giriş varsayımı elektronik ticaretin çok farklı coğrafyalarda ve farklı kültürlerde hızla genişlemesi ve bu bağlamda hızla homojenleşen dünya kültürü gerçeği ile uyuşmamaktadır.

Mevcut teorilerdeki giriş yöntemleri ihracattan joint-venture ve direk yatırıma doğru genişleyen aşamalı bir süreçtir, yani az riskli yöntemlerden daha fazla risk içeren yöntemlere doğru genişleyen aşamalı bir süreçten bahsedilmektedir. Bu varsayım ihracata başlayan firmaların dış pazardaki maceralarının erken dönemlerindeki stratejik işbirliklerini açıklayamamaktadır.

Mevcut teoriler büyük çoğunlukla bir değer zincirine değil tekil bir firmaya odaklanmaktadır. Değer zincirleri uluslararası ticarete önem kazanmaya devam ettikçe bu kısıt daha da önemli hale gelecektir.

Çoğu küresel firma tarafından uygulanan ülke portföyü uygulaması, geleneksel teorilerin çoğunda eksiktir. İhracat, firmanın portföyündeki diğer faaliyetlerden bağımsız ve ayrık bir faaliyet olarak ele alınır. Fakat, çokuluslu firmalar için ihracat çokuluslu firmanın portföyü içinde ele alınması gereken bir faaliyettir.

Upsala modelinde deneye dayalı bilgi arttıkça dış pazarda daha katılımcı faaliyetler öngörülür. Böyle bir deneysel öğrenme mantığı özellikle yeni ekonomi ve ileri teknoloji pazarları için oldukça kısıtlayıcı olabilir.

Geleneksel teorilerin çoğu imalat odaklı olarak üretici firmalara odaklanmıştır. Böyle bir eğilim sonucu ortaya konan teorilerin ticaret ve hizmet üreten firmalar için uygulanması düşünülemez.

Çoğu uluslararasılaşma teorisinde ekonomik fayda temel alınmıştır. Müşteri değeri ve pazara bağlı olarak ortaya çıkan maddi olmayan varlıklar (müşteri ilişkileri, pazardaki şöhret, vb.) dikkate alınmamıştır. Fakat bazı bulgular, uluslararası müşterileri tatmin etmenin, firmaların uluslararasılaşmasında önemli bir etken olduğunu göstermektedir.

IV. METODOLOJİ VE BULGULAR

Araştırma, KOBİ tanımı doğrultusunda 2001 yılında Denizli’de 9+1 işçi çalıştıran işyerlerinin tamamında, Denizli Sanayii Envanteri projesi kapsamında Pamukkale Üniversitesi İİBF öğretim yardımcıları tarafından firmaların orta kademe yöneticileri üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın verileri anket yöntemi ile derlenmiştir. Araştırmada kullanılan anketlerdeki sorular firmaların tanımlayıcı özelliklerine, girişimcilik ve teknolojik karakteristiklerine yönelik olmak üzere DİE ve Pamukkale Üniversitesi İİBF öğretim üyeleri tarafından hazırlanmıştır. Bu çalışma adı geçen envanter çalışması için toplanan ikincil kaynak verilere dayandırılmıştır. Envanter çalışması mahiyeti itibarıyla firmaların uluslararasılaşması konusunu irdelemek için yapılmadığından, envanter çalışması için elde edilen ham veriler bu çalışma için yeniden analiz edilmiştir.

Bulguların değerlendirilmesine başlamadan önce bir noktanın açıklanması faydalı olacaktır. Envanter çalışmasına konu olan imalat sanayii sektörleri çalışmanın ilerleyen kısımlarında DİE tarafından kullanılan iktisadi faaliyet kodları kullanılarak tanımlanacaktır. Bu sayede özellikle tabloların düzenlenmesinde ve karşılaştırılmasında karşılaşılan kağıt düzenine ilişkin problemler ortadan kaldırılmıştır. Bu aşamadan sonra kullanılacak iktisadi faaliyet kodları Tablo 3.’te verilmiştir.

Tablo 3. İmalat Sanayii İktisadi Faaliyet Kodları

| İktisadi faaliyet kodu | Sektör |
|------------------------|--|
| 3 | İmalat Sanayii |
| 31 | Gıda, İçki ve Tütün Sanayii |
| 32 | Dokuma, Giyim Eşyası ve Deri Sanayii |
| 33 | Orman Ürünleri ve Mobilya Sanayii |
| 34 | Kağıt, Kağıt Ürünleri ve Basın Sanayii |
| 35 | Kimya, Petrol, Kömür ve Kauçuk Sanayii |
| 36 | Taş ve Toprağa Dayalı Sanayii |
| 37 | Metal Ana Sanayii |
| 38 | Metal Eşya, Makine ve Teçhizat Ulaşım Araçları, İlmi ve Mesleki Ölçme Aletleri Sanayii |
| 39 | Diğer sanayii |

V. 2000 YILINDA DENİZLİ'DE İHRACAT

Araştırma sonuçlarına göre 2000 yılında Denizli'den 231 firma ihracat gerçekleştirirken, 269 firma ihracat gerçekleştirmediğini beyan etmiştir. İhracatın en fazla olduğu sektör 36 numaralı sektördür. Bu sektörde araştırma kapsamına giren 33 işletmeden 18 tanesi (%54,5) ihracat yaparken, 15 işletme (%45,5) bu dönemde ihracat gerçekleştirmemiştir. İhracat yapan firma sayıları dikkate alındığında 32 numaralı sektörde 2000 yılında 167 işletme (%50,76) ihracat gerçekleştirirken, 162 işletmenin (%49,24) ihracat gerçekleştirmemiş olduğu görülmektedir. 2000 yılında ihracat gerçekleştiren firma sayıları ve bunların buldukları sektör içindeki oranları Tablo 4'de sunulmuştur. Bu noktadan sonra incelememize konu olan firmalar ihracat gerçekleştiren firmalar olacaktır. 2000 yılında ihracat yapmamış firmalar “tamamen iç pazara dönük firmalar” olarak nitelendirilebilir. Bu firmalar ihracat yapan firmalar için üretim yapmış olsalar bile faaliyetlerinin tamamını iç pazara dönük olarak yürütmüşlerdir. Dolayısıyla bunların dış pazardaki müşterilerle bir ilişkileri olmamıştır. Ancak bu bulgu tamamen iç pazara dönük firmaların aktif olarak ihracat gerçekleştirmemiş olmalarını, bu firmaların ihracat olanaklarını araştırmadıkları anlamına hiç bir şekilde gelmez.

Tablo 4. 2000 Yılında İhracat Yapan Firmalar ve Bunların İlgili Sektörlerdeki Oranları

| Faaliyet kodu | 2000 yılında ihracat | | | | Toplam |
|---------------|----------------------|-------|-----------|-------|--------|
| | Yapıldı | % | Yapılmadı | % | |
| 31 | 9 | 23,68 | 29 | 76,32 | 38 |
| 32 | 167 | 50,76 | 162 | 49,24 | 329 |
| 33 | 2 | 28,57 | 5 | 71,43 | 7 |
| 35 | 5 | 23,81 | 16 | 76,19 | 21 |
| 36 | 18 | 54,55 | 15 | 45,45 | 33 |
| 37 | 9 | 37,50 | 15 | 62,50 | 24 |
| 38 | 19 | 45,24 | 23 | 54,76 | 42 |
| 34&39 | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 |
| Toplam | 231 | 46,20 | 269 | 53,80 | 500 |

Başta Upsala modeli ve Çavuşgil (1980) olmak üzere çoğu geleneksel teori ihracat pazarlamasının fiziksel olarak yakın pazarlardan başladığını varsaymaktadır. İhracat pazarları coğrafi yakınlık açısından ele alındığında 2000 yılında Denizli'den Türkiye'nin komşularına ihracat yapan firma sayısının çok fazla olmadığı bulunmuştur (Tablo 5.). Sadece coğrafi yakınlık faktörü dikkate alınarak değerlendirme yapmak mevcut teorilerle de ters düşmektedir.

Coğrafi yakınlık yanında fiziksel yakınlık için Türkiye'nin sınır komşularının içinde buldukları siyasi ve ekonomik durum ve Türkiye'nin bunlarla olan siyasi ve ekonomik ilişkileri de dikkate alınarak değerlendirme yapılmasını gerektirmektedir.

Tablo 5. 2000 Yılında Türkiye'nin Komşularına İhracat Gerçekleştiren Firmaların Dağılımı

| | 31 | 32 | 33 | 35 | 36 | 37 | 38 | 34&39 | Toplam |
|---------------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|--------|
| Azerbaycan | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 4 |
| Bulgaristan | 0 | 3 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 7 |
| Gürcistan | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| Irak | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| İran | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Kıbrıs | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 6 |
| Suriye | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 12 |
| Yunanistan | 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 9 |
| Toplam | 2 | 11 | 0 | 5 | 5 | 3 | 13 | 4 | |

Avrupa ülkeleri de coğrafi açıdan Türkiye'ye yakın pazarlar olarak düşünülebilir. Coğrafi yakınlık kriteri bu noktadan ele alındığında (Tablo 6 ve 7) Avrupa ülkelerine ihracat yapan firma sayılarının 32, 31, 34 ve 39 numaralı sektörler için %50'den fazla olduğu görülmektedir. Genel toplamda, Avrupa ülkelerine ihracat yapan firma sayısı diğer bölgelere ihracat yapan firma sayılarından önemli ölçüde daha fazladır. Avrupa ülkelerinin ekonomik yapısı dikkate alındığında daha çok emeğe dayalı olarak üretilmiş ürünler için Avrupa pazarı Türkiye'nin sınır komşularından daha cazip bir pazar olarak düşünülebilir.

Tablo 6. 2000 Yılında Yapılan İhracatın Bölgesel Dağılımı

| | 31 | 32 | 33 | 35 | 36 | 37 | 38 | 34&39 | Toplam |
|----------------------|-----------|------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|
| Avrupa birliği | 14 | 335 | 0 | 4 | 10 | 4 | 10 | 4 | 381 |
| AB dışı Avrupa ülke | 1 | 31 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 46 |
| Avrupa toplam | 15 | 366 | 1 | 7 | 12 | 7 | 14 | 5 | 427 |
| Afrika | 0 | 5 | 0 | 2 | 3 | 3 | 10 | 0 | 23 |
| Orta doğu | 1 | 26 | 0 | 3 | 8 | 5 | 15 | 2 | 60 |
| Asya | 1 | 4 | 0 | 0 | 2 | 0 | 6 | 0 | 13 |
| Kuzey Amerika | 1 | 74 | 1 | 0 | 12 | 3 | 1 | 0 | 92 |
| Diğer | 1 | 27 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 33 |
| Toplam | 19 | 502 | 2 | 13 | 38 | 18 | 48 | 8 | 648 |

Tablo 7. 2000 Yılında Yapılan İhracatın Bölgesel Dağılımlarının Oranları

| | 31 | 32 | 33 | 35 | 36 | 37 | 38 | 34&39 | Toplam |
|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| AB ülkeleri | 73,68% | 66,73% | 0,00% | 30,77% | 26,32% | 22,22% | 20,83% | 50,00% | 58,80% |
| AB dışı Avrupa ülke. | 5,26% | 6,18% | 50,00% | 23,08% | 5,26% | 16,67% | 8,33% | 12,50% | 7,10% |
| Avrupa toplam | 78,95% | 72,91% | 50,00% | 53,85% | 31,58% | 38,89% | 29,17% | 62,50% | 65,90% |
| Afrika | 0,00% | 1,00% | 0,00% | 15,38% | 7,89% | 16,67% | 20,83% | 0,00% | 3,55% |
| Orta doğu | 5,26% | 5,18% | 0,00% | 23,08% | 21,05% | 27,78% | 31,25% | 25,00% | 9,26% |
| Asya | 5,26% | 0,80% | 0,00% | 0,00% | 5,26% | 0,00% | 12,50% | 0,00% | 2,01% |
| Kuzey Amerika | 5,26% | 14,74% | 50,00% | 0,00% | 31,58% | 16,67% | 2,08% | 0,00% | 14,20% |
| Diğer | 5,26% | 5,38% | 0,00% | 7,69% | 2,63% | 0,00% | 4,17% | 12,50% | 5,09% |
| Toplam | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Ancak pazarların kültürel yakınlığı açısından Avrupa pazarının kültürel yapısının Türkiye'nin kültürel yapısından oldukça farklı olduğu bir gerçektir. Bu noktada yukarıdaki bulgulara dayanılarak geleneksel teorilerde mevcut olan fiziksel yakınlık kriteri ile paralellik bulunmaktadır. Ancak her ne kadar Avrupa pazarı kültürel ve ekonomik açıdan Türkiye pazarından farklı olsa da Avrupa'da özellikle de Almanya'da çok sayıda Türk yaşamaktadır. Bu vatandaşlarımız Denizli'den ihracatın ilk başladığı 1980'li yıllarda önemli roller üstlenmiş olabilirler. Dolayısıyla Avrupa ülkelerine yapılan ihracatın daha çok hangi ülkelere yapıldığının analizi bu noktada faydalı olacaktır (Tablo 8.).

2000 yılında AB'ye üye ülkelere yapılan ihracatta en fazla Almanya'ya ihracat yapan firmanın bulunduğu görülmektedir (%29,4). Benzer şekilde Türklerin Avrupa'da yoğun olarak yaşadıkları beş ülkeye ihracat yapan firma sayısı, AB'ye ihracat yapan firma sayısının %64,87'si olarak bulunmuştur. Bu bağlamda özellikle Upsala ve Çavuşgil modellerinde mevcut olan fiziksel yakınlık kriteri, Denizli'den AB ülkelerine yapılan ihracatı açıklamak için kullanılabilir. Almanya pazarına özellikle 32 numaralı sektörde, çok sayıda firmanın ihracat yapması fiziksel yakınlık faktörü ile açıklanabilir. Aynı sektör için çok sayıda Türk vatandaşının yaşadığı Fransa ve İngiltere pazarlarına ihracat gerçekleştiren nispeten çok sayıda firma görülmektedir. Fiziksel yakınlık, özellikle bu ülkelerde yaşayan Türk vatandaşlarının firmalara ihracat için telkinde bulunmaları, ve/veya Türk firmalar ile bu pazarlardaki firmalar arasında bir nevi aracılık yapmaları şeklinde ortaya çıkmış olabileceği gibi, bu ülkelerde yaşayan Türk vatandaşlarının kendi kurdukları şirketlerinin Denizli'den ithal ettikleri ürünleri bu pazarlarda satabiliyor olmaları şeklinde de gerçekleştirilmiş olabilir. Eğer bu senaryo doğruysa Tablo 8'te görülen ülkelere 32 numaralı sektör dışındaki sektörlerde faaliyet gösteren firmaların orta vadede bahsedilen bu ülkelere ihracata başlayacaklarını öngörmek mümkün olur.

Geleneksel teoriler çerçevesinde Tablo (6, 7, ve 8)'de görüldüğü gibi, ihracatın bölgesel dağılımı 32, 36 ve 38 numaralı sektörlerde diğer sektörlerle oranla daha fazladır. Bu doğrultuda bu sektörlerde, özellikle 32 numaralı sektörde uluslararasılaşma boyutunun, Bilkey ve Tesar'da beşinci aşamada, Çavuşgil'de (1980) dördüncü, Czinkota'da beşinci ve altıncı arasında ve Crick modelinde beşinci aşamada olduğu söylenebilir.

Tablo 8. AB'ye Üye ve Türklerin Yoğun Olarak Yaşadıkları Ülkelere 2000 Yılında Gerçekleşen İhracat

| | 31 | 32 | 33 | 35 | 36 | 37 | 38 | 34&39 | Toplam |
|-----------|----|-----|----|----|----|----|----|-------|--------|
| Almanya | 4 | 100 | 0 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 112 |
| Avusturya | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| Belçika | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| Fransa | 1 | 53 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 56 |
| İngiltere | 1 | 73 | 0 | 0 | 3 | 1 | 3 | 2 | 83 |
| Toplam | 6 | 252 | 0 | 2 | 5 | 3 | 6 | 3 | 277 |

VI. 2000 YILINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN İHRACATIN TOPLAM ÜRETİM İÇİNDEKİ PAYI

Çavuşgil (1980)'e göre, uluslararasılaşma modelin 3. aşamasında ihracat miktarı genellikle toplam üretimin %10'unu aşmaz. Firmalar için, üretimlerinin yaklaşık %90'ının satıldığı iç pazar, dış pazarlardan çok daha önemlidir. Dolayısıyla bu aşamada pazarlama karması elemanlarında ihraç pazarlarına dönük herhangi bir uyarılma söz konusu değildir. Tablo (9 ve 10)'da görüldüğü gibi bu aşamada Denizli İmalat Sanayii'nde genel toplamda sadece 14 adet firma bulunmaktadır. Buna karşın özellikle 31, 32 ve 36 numaralı sektörlerde ihracatın toplam üretim miktarına oranları oldukça yüksek olan çok sayıda firma bulunmaktadır. Örneğin 32 numaralı sektörde, üretiminin %90-%100'ünü ihraç eden 94 adet işletme (bu sektörde ihracat gerçekleştirenlerin %69,63'ü) bulunduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda özellikle 32 ve 38 numaralı sektörlerde Cavuşgil modelinin 3. aşamasında bulunan ihracatçı firmalar oldukça az sayıdadır. Bilkey ve Tesar modeline göre 32 ve 38 numaralı sektörler dördüncü aşamayı da geçmişlerdir.

Tablo 9. İhracatın Toplam Üretime Oranlarına Göre Firmaların Sektörel Dağılımı

| İhracatın toplam üretime oranı | 31 | 32 | 33 | 35 | 36 | 37 | 38 | 34&39 | Toplam |
|--------------------------------------|----|-----|----|----|----|----|----|-------|--------|
| 0-10 | 1 | 8 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 14 |
| 10-20 | 0 | 9 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 23 |
| 20-30 | 1 | 13 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 17 |
| 30-40 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 12 |
| 40-50 | 0 | 8 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 12 |
| 50-60 | 2 | 12 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 18 |
| 60-70 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| 70-80 | 0 | 8 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 10 |
| 80-90 | 0 | 4 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 8 |
| 90-100 | 4 | 94 | 0 | 1 | 6 | 0 | 2 | 0 | 107 |
| Toplam | 9 | 165 | 2 | 5 | 17 | 8 | 19 | 2 | 227 |

Tablo 10. Yapılan İhracatın Toplam Üretim İçindeki Paylarının Sektörel Dağılımları

| İhracatın üretime oranı | 31 | 32 | 33 | 35 | 36 | 37 | 38 | 34&39 |
|----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 0-10 | 11,11% | 4,85% | 0,00% | 20,00% | 0,00% | 25,00% | 5,26% | 50,00% |
| 10-20 | 0,00% | 5,45% | 100,00% | 40,00% | 23,53% | 25,00% | 15,79% | 50,00% |
| 20-30 | 11,11% | 7,88% | 0,00% | 0,00% | 5,88% | 0,00% | 10,53% | 0,00% |
| 30-40 | 11,11% | 3,03% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 12,50% | 26,32% | 0,00% |
| 40-50 | 0,00% | 4,85% | 0,00% | 0,00% | 11,76% | 0,00% | 10,53% | 0,00% |
| 50-60 | 22,22% | 7,27% | 0,00% | 0,00% | 5,88% | 12,50% | 10,53% | 0,00% |
| 60-70 | 0,00% | 2,42% | 0,00% | 20,00% | 0,00% | 0,00% | 5,26% | 0,00% |
| 70-80 | 0,00% | 4,85% | 0,00% | 0,00% | 5,88% | 12,50% | 0,00% | 0,00% |
| 80-90 | 0,00% | 2,42% | 0,00% | 0,00% | 11,76% | 12,50% | 5,26% | 0,00% |
| 90-100 | 44,44% | 56,97% | 0,00% | 20,00% | 35,29% | 0,00% | 10,53% | 0,00% |
| Toplam | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Denizli İmalat Sanayii'nde faaliyet gösteren 32 numaralı sektörde bulunan işletmelerin birçoğunun iç pazara dönük bir faaliyet içerisinde bulunmayıp tamamen ihracata dönük bir yapı sergiledikleri de bilinmektedir. İhracat gerçekleştiren firmaların %56,97'si üretimlerinin neredeyse tamamını ihraç ettikleri halde bunların dış pazarlarda ileriye veya geriye dönük bir büyümesi mevcut değildir. Bu oran 31 ve 36 numaralı sektörlerde de yüksek olmasına rağmen bu sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin de ileriye veya

geriye doğru büyümeye dönük bir faaliyeti mevcut değildir. Burada karşımıza çıkan bulgular geleneksel teorileri desteklemekten çok Lau (1992) ve Axinn & Matthyssens (2001) tarafından dile getirilen eleştirileri destekler niteliktedir.

VII. DIŞ PAZARA GİRİŞTE KULLANILAN YÖNTEMLER

Teorik olarak dış pazara satılan ürün miktarı toplam üretim içerisinde önemli bir paya ulaştığında dış pazarlarda gerçekleştirilen faaliyetler daha fazla katılım gösteren bir hale dönüşür. Örneğin Johanson & Wiederheim Paul (1975)'e göre dış pazarlarda uluslararası satış acenteleri oluşturulur. Karafakioğlu da (2000) bu aşamalarda üretimin dış pazar talebine bağlı olarak düzenleneceğini ve pazarlama karmasında dış pazar koşullarına uygun adaptasyonlar yapılacağını ve dış pazarlarda firmanın faaliyetlerini kontrol edebilmek için acenteler oluşturulacağını belirtmiştir. Ancak Tablo 11 ve 12'deki bulgulara göre teorilerdeki varsayımların aksine ihraç edilen ürün miktarı fazla olsa da, dış pazarda temsilcilikler veya acenteler oluşturmak yerine faaliyetlere Denizli'den devam edildiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu oran 32 ve 37 numaralı sektörler dışındaki sektörler için %50'nin üzerindedir. Bununla birlikte ihracatın çoğunlukla Denizli'den dolaysız bir şekilde yapıldığı görülmektedir. Bu bulgular geleneksel uluslararasılaşma teorileri ile bağdaşmamaktadır. Ancak Axinn ve Matthyssens (2001) tarafından dile getirilen eleştiriler dikkate alındığında, firmaların dış pazarlarda temsilcilikler oluşturmak yerine endüstriyel (daha çok ticari) alıcıları ile iletişim teknolojilerini kullanarak iletişim sağladıkları sonucuna ulaşılabılır. Benzer şekilde Axinn ve Matthyssens (2001)'in eleştirilerinden; endüstriyel alıcıların daha çok tüm küreyi tarayarak sipariş verme şeklinde bir satın alma sürecinde olmaları ve Denizli'nin uluslararası pazardaki tanınırlığının bu noktada önemli olduğu söylenebilir.

Tablo 11. 2000 Yılında İhracatta Kullanılan Dış Pazara Giriş Yöntemleri

| İhracat metodu | 31 | 32 | 33 | 35 | 36 | 37 | 3834&39 | |
|--|-----------|------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| İşyerimizce | 9 | 140 | 1 | 4 | 16 | 5 | 17 | 2 |
| Sektörel DTŞ aracılığıyla | 1 | 68 | 1 | 1 | 5 | 3 | 2 | 0 |
| Yabancı DTŞ aracılığıyla | 5 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| Yurtdışında Türklerin yönettiği DTŞ aracılığıyla | 0 | 7 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Piggyback | 0 | 36 | 0 | 2 | 3 | 2 | 4 | 0 |
| Toplam | 15 | 251 | 2 | 8 | 27 | 11 | 23 | 2 |

Tablo 12. 2000 Yılında İhracatta Kullanılan Dış Pazara Giriş Yöntemlerinin Sektörel Dağılımları

| İhracat metodu | 31 | 32 | 33 | 35 | 36 | 37 | 38 | 34&39 |
|---|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| İşyerimizce | 60,00% | 55,78% | 50,00% | 50,00% | 59,26% | 45,45% | 73,91% | 100,00% |
| Sektörel DTS aracılığıyla | 6,67% | 27,09% | 50,00% | 12,50% | 18,52% | 27,27% | 8,70% | 0,00% |
| Yabancı DTS aracılığıyla | 33,33% | 0,00% | 0,00% | 12,50% | 7,41% | 9,09% | 0,00% | 0,00% |
| Yurtdışında Türklerin yönettiği DTS ara | 0,00% | 2,79% | 0,00% | 0,00% | 3,70% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Piggyback | 0,00% | 14,34% | 0,00% | 25,00% | 11,11% | 18,18% | 17,39% | 0,00% |
| | 100,00 | | | | | | | |
| Toplam | % | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Tablo 8. değerlendirilirken fiziksel yakınlık faktörünün özellikle Almanya pazarı için önemli olabileceği ifade edilmişti. Ancak Tablo (11 ve 12)'de ortaya çıkan sonuçlar bütün sektörler için yurtdışında Türklerin yönettiği dış ticaret şirketleri vasıtasıyla ihracat yapan oldukça az sayıda firma bulunduğunu göstermektedir. Bu bulgudan hareketle her ne kadar ihracatın başlangıç aşamasındaki durum bu çalışma için bilinmiyor olsa da mevcut yapının, geleneksel teorilerin üzerinde durduğu fiziksel olarak yakın pazarlar kapsamında açıklanması yerine, Axinn ve Matthysens (2001) tarafından dile getirilen endüstriyel satın alma davranışı, küresel ekonomi ve yeni ekonomi kavramları çerçevesinde yeniden ele alınması gerektiği söylenebilir.

VIII. İHRACAT PAZARLAMASINDA KULLANILAN TUTUNDURMA VASITALARI

32 numaralı sektörde kullanılan tutundurma yöntemlerinin (Tablo 13 ve 14) incelenmesi, firmaların müşterilerine broşür ve numune göndererek, yurtdışı fuarlarda müşterilerle yüz yüze gelerek irtibat sağladıklarını ve bu sayede ürünleri ihraç ettiklerini ortaya çıkarmıştır. Bu sonuç ihracat pazarlaması yapan firmaların çoğunlukla Denizli'den dış pazardaki faaliyetlerine yön verdiği bulgusunu güçlendirmektedir. Çünkü reklam ve satış özendirme faaliyetleri genelde dış pazardaki temsilcilik veya acenteler tarafından yürütülmektedir. Çoğu sektörde daha çok numune göndermeye dayalı bir tutundurma yapısının bir diğer nedeni de; işletmelerin kendi tasarımları olan ürünlerle rekabet etmek yerine, daha çok yurtdışından gelen sipariş tekliflerini değerlendirmeleri olabilir. Özellikle 32 numaralı sektörde firmalar kendi tasarımlarını hazırlamak yerine yurtdışından gelen teklifler doğrultusunda üretim yapmaktadırlar. Gelen teklife uygun olarak hazırlanmış numune yurtdışındaki alıcı firmaya gönderilir, diğer koşullarda da anlaşılırsa üretim süreci başlar ve sonuçta ürün dış pazardaki alıcısına ulaştırılır. Böyle statik bir yapı içinde firmaların doğal olarak yurtdışı pazarlarda kendilerini tanıtabilecek faaliyetlerde bulunmaları beklenemez. Ayrıca reklam daha çok tüketiciye dönük ürünler için düşünüldüğünden, daha

çok endüstriyel faaliyet gösteren Denizli firmalarının reklam vasıtasını kullanma oranının düşük olmasının son derece doğal olduğu kabul edilebilir. Her firmanın birden fazla ve değişik tutundurma araçlarını kullanabilme imkanları olduğu gerçeği göz önüne alınırsa, aslında, Denizli'deki çoğu firma tutundurma aracı kullanmıyor sonucuna varılacaktır. Bu noktada endüstriyel alımda daha fazla kullanılması gereken satış ekibinin hiç bir şekilde kullanılmıyor olması da oldukça düşündürücü bir bulgudur.

Tablo 13. Dış Pazarlar İçin Kullanılan Tutundurma Vasıtaları

| Tanıtım faaliyeti | 31 | 32 | 33 | 35 | 36 | 37 | 38 | 34&39 |
|-------------------|----|-----|----|----|----|----|----|-------|
| Firma broşürleri | 4 | 47 | 2 | 1 | 12 | 4 | 13 | 1 |
| Urun numuneleri | 5 | 57 | 2 | 4 | 10 | 1 | 7 | 0 |
| Satış özendirme | 3 | 22 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 0 |
| Reklam | 2 | 31 | 1 | 1 | 6 | 0 | 6 | 1 |
| Yurtiçi fuar | 2 | 39 | 0 | 0 | 9 | 2 | 10 | 0 |
| Yurtdışı fuar | 3 | 55 | 0 | 3 | 8 | 1 | 8 | 1 |
| Toplam | 19 | 251 | 6 | 12 | 50 | 11 | 47 | 3 |

Tablo 14. Dış Pazarlar İçin Kullanılan Tutundurma Vasıtalarının Sektörel Dağılımları

| Tanıtım faaliyeti | 31 | 32 | 33 | 35 | 36 | 37 | 38 | 34&39 |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Firma broşürleri | 21,05% | 18,73% | 33,33% | 8,33% | 24,00% | 36,36% | 27,66% | 33,33% |
| Urun numuneleri | 26,32% | 22,71% | 33,33% | 33,33% | 20,00% | 9,09% | 14,89% | 0,00% |
| Satış özendirme | 15,79% | 8,76% | 16,67% | 25,00% | 10,00% | 27,27% | 6,38% | 0,00% |
| Reklam | 10,53% | 12,35% | 16,67% | 8,33% | 12,00% | 0,00% | 12,77% | 33,33% |
| Yurtiçi fuar | 10,53% | 15,54% | 0,00% | 0,00% | 18,00% | 18,18% | 21,28% | 0,00% |
| Yurtdışı fuar | 15,79% | 21,91% | 0,00% | 25,00% | 16,00% | 9,09% | 17,02% | 33,33% |
| Toplam | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

IX. DIŞ PAZARLARDA DÜŞÜNÜLEN YATIRIMLARIN TÜRLERİ VE NİTELİKLERİ

Upsala modelinin dördüncü ve son aşamasına göre firmalar yurtiçi pazardaki yatırımlarını, üretim faktörlerinin hareketliliği teorisinden hareketle (Daniels & Radebaugh, 1998; 339) farklı dış pazarlara aktarmaya başlarlar. Bu doğrultuda Türkiye'de tekstil sektörünün elinde bulundurduğu ucuz iş gücüne dayalı rekabet avantajını özellikle Çin Halk Cumhuriyeti'ndeki rakiplerine kaptırmaya başladığı bilinmektedir. Bu bağlamda bu sektörde faaliyet gösteren firmaların daha az gelişmiş, dolayısıyla maliyetin daha düşük olacağı

düşünüldüğü pazarlarda üretime dönük yatırımlar düşünmeye başlamaları beklenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre genel toplamda 32 adet firma yurtdışında yatırım düşündüğünü belirtmiştir. Yurtdışında yatırım düşünen 32 firmanın 20 tanesi beklenildiği gibi 32 numaralı sektörde faaliyet göstermektedir. Bulgaristan en fazla firmanın yatırım yapmayı düşündüğü ülkedir (Tablo 15). İkinci sırada yatırımın yapılmak istendiği ülke ABD olarak bulunmuştur. İşletmelerin dış pazarda yatırım yapmak istemelerinin temel nedeni düşük ücretler ve pazara yakınlık olarak tespit edilmiştir (Tablo 16). Bu bağlamda, ilgili literatür paralelinde, Upsala modelindeki üçüncü aşama olan, ihracat pazarlarındaki ülkelerde temsilin özellikle 32 numaralı sektör için dış pazarda üretim yatırımdan daha önce gerçekleşeceğini söylemek mümkündür. Bu doğrultuda işletmeler dış pazarda daha çok ticari faaliyete dönük yatırımlar planlamaktadırlar. Örneğin, 32 numaralı sektörde 17 firma tekstil ve konfeksiyon pazarlamasına ağırlık verirken, sadece dört firma üretime dönük yatırımlar düşünmektedir.

Tablo 15. Dış Pazarda Yatırım Düşünenler ve İlgili Ülkeler

| Yatırımın düşünüldüğü ülke | 31 | 32 | 33 | 35 | 36 | 37 | 38 | 34-39 | Toplam |
|----------------------------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| ABD | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | 0 | 1 | 1 | 7 |
| Almanya | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Avusturya | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Balkanlar | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Bulgaristan | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 7 |
| Çekoslovakya | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Fransa | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| İngiltere | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Özbekistan | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Polonya | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Romanya | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Suriye | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Türki Cum. | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Uzak Doğu | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Yunanistan | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Toplam | 0 | 20 | 1 | 1 | 5 | 1 | 3 | 1 | 32 |

Dış pazarda üretime dönük yatırım planlarının arkasında beklenildiği gibi düşük işçilik maliyetleri, daha az bürokrasi ve yatırımın düşünüldüğü ülkedeki mevcut teşvikler görülmektedir. Bu bağlamda dış pazarda düşünülen yatırımlarda en büyük etkenin maliyet temelli olduğu görülmektedir. Dış

pazarlarda üretimden çok pazarlamaya yönelik bir faaliyet içeren yatırım planlarının temelinde en fazla pazara yakınlık, yabancı bir firma ile ortak olarak hareket etmek ve kotalardan faydalanmak düşüncesi olduğu da Tablo 16.'dan görülmektedir. Bu doğrultuda Upsala modelinin dördüncü ve son aşamasına ulaşmış hiç bir firmanın Denizli'de bulunmadığı görülmektedir. Ancak gelecek yıllarda 32 numaralı sektör dahil, diğer sektörlerde de Upsala modelinin son aşamasında bulunan firmaların varlığından söz etmek mümkün olabilecektir. Tablo 2.'de sunulan diğer modeller açısından Denizli İmalat Sanayii'nde ve özellikle de 32 numaralı sektörde tüm modellerin son aşamasında oldukça çok sayıda firmanın bulunduğu söylenebilir. Çünkü Denizli'de geleneksel modellerde bahsi geçen aşamaların tamamını aşmış durumda gözükten çok sayıda firma bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 16. Dış Pazarda Düşünülen Yatırımların Nedenleri

| Niçin dışarıda yatırım | 31 | 32 | 33 | 35 | 36 | 37 | 3834&39 | Toplam |
|--------------------------|----|----|----|----|----|----|---------|--------|
| Ucuz ve bol hammadde | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Daha az bürokrasi | 0 | 5 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 10 |
| Düşük ücret | 0 | 9 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 12 |
| Kotalardan faydalanmak | 0 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| Yabancı şirket ortaklığı | 0 | 5 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 8 |
| Teknolojiye sahip olmak | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Kalifiye eleman | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Pazara yakınlık | 0 | 12 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 22 |
| yan sanayiinin varlığı | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Ülkedeki teşvik | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 8 |

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın bulgularını iki açıdan değerlendirmek mümkündür. İlk olarak geleneksel uluslararasılaşma teorilerinin Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin KOBİ'lerinin uluslararasılaşma sürecini açıklayabilme gücü açısından bir değerlendirmesi yapılabilir. İkinci olarak Denizli İmalat Sanayii'nde bulunan sektörlerin uluslararasılaşma dereceleri açısından bir değerlendirmesini yapmak mümkün olabilir.

Denizli İmalat Sanayii'nin incelenmesi sonucunda, literatürde mevcut bulunan uluslararasılaşma teorilerinin belirli aşamaları için bu çalışmada destek bulunamamıştır. Türkiye'nin sınır komşularına Denizli'den ihracat gerçekleştiren oldukça az sayıda firma bulunmaktadır. İhracat yapan firmalar için en önemli pazar Avrupa pazarı olarak görülmektedir. Avrupa'daki en

önemli pazarlar ise Türklerin yoğun olarak yaşadıkları ülke pazarlarıdır. Bu bağlamda geleneksel teorilerde mevcut bulunan fiziksel yakınlık kriteri KOBİ'lerin uluslararasılaşma süreçlerinde başlangıç aşaması ya da deneysel öğrenme aşamasını açıklayabileceği sonucuna varılabilir. Bu sonuç özellikle Dokuma Giyim Eşyası ve Deri Sanayii için oldukça önemli görülmektedir.

Geleneksel teoriler ihracatın üretim içindeki nispi önemi arttıkça dış pazarlarda daha fazla katılımı öngörmektedir. Ancak bulgular teorik yapıyı destekler bir görüntü çizmemektedir. Üretiminin büyük çoğunluğunu ihraç ettiği halde faaliyetlerinin tamamını Denizli'den yürüten oldukça çok sayıda firma bulunmuştur. Yurtdışında üretime dönük yatırım planları yanında, ileriye doğru dikey büyümeye dönük yatırım planlarının da mevcut olduğu görülmüştür. Tüm bu bulgulardan hareketle, çalışmamızın sonuçlarının küresel ekonomi ve yeni ekonomi kavramları çerçevesinde geleneksel uluslararasılaşma teorilerinin yeniden gözden geçirilmesi gerektiği sonucunu ortaya çıkardığını ifade etmek mümkündür.

Bulguların Denizli İmalat Sanayii'nin uluslararasılaşması açısından incelenmesi ise kısaca şunları ortaya koymaktadır:

İhracatın en yoğun olduğu sanayii dalı Taş ve Toprağa Dayalı sanayiidir (%54,55). Bu sektörü 32 numaralı sektör izlemektedir. (%50,76). İhracat faaliyetinin en az olduğu sanayii dalları ise sırasıyla Gıda, İçki ve Tütün Sanayii ile Kimya, Petrol, Kömür ve Kauçuk Sanayii'dir.

İhracatçı firmaların en fazla ihracat yaptığı pazar özellikle Gıda İçki ve Tütün sanayii ve Dokuma Giyim Eşyası ve Deri sanayileri için Avrupa pazarıdır. Kimya, Petrol, Kömür ve Kauçuk sanayii için Kuzey Amerika pazarı ve Avrupa pazarı eşit öneme sahiptir. Avrupa pazarına yapılan ihracat çoğunlukla Türklerin yoğun olarak yaşadığı ülkelere yönelik gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda yurtdışında yaşayan Türklerin nispeten fazla olduğu ülkeler pazar genişletmek için Denizli'deki KOBİ'ler için uygun alternatif pazarlar olarak düşünülebilir.

İhracatçı firmaların dış pazarlarda daha fazla katılımcı faaliyetlerinin olmaması yani dolaylı ihracat faaliyetinin oldukça yaygın olması ihracat pazarlamasında kullanılabilir tutundurma araçlarının sayısını ve niteliğini oldukça sınırlandırmaktadır. Bu doğrultuda alıcılara numune ve/veya broşür göndermek ve yurtdışı fuarlara katılmak en yaygın tutundurma vasıtaları olarak bulunmuştur. Endüstriyel pazarlarda daha fazla kullanılması gereken satış gücünün hiç kullanılmıyor olmasının ihracat olanaklarını arttırmak açısından sorgulanması gerekmektedir. Satış gücünün kullanılmıyor olması firmaların

yurtdışında pazarlamaya dönük bir altyapılarının bulunmamasından kaynaklanıyor da olabilir.

Yurtdışı pazarlarda düşünülen daha kalıcı ve katılımcı faaliyetlerin temel sebepleri olarak öncelikle maliyete dayalı faktörler ön plana çıkmıştır. Maliyet odaklı faktörleri pazara yakınlık izlemektedir. Pazara yakınlık da bir anlamda nakliye maliyetlerinin düşmesi anlamı taşıdığından, yurtdışında düşünülen yatırımların temel nedenini maliyetlerin oluşturduğu sonucu çıkarılabilir. Buradan hareketle de Denizli’de özellikle Dokuma Giyim Eşyası ve Deri Sanayii’nde tamamen maliyet liderliğine dayalı bir stratejinin benimsendiği, farklılaştırmaya dayalı bir rekabet stratejisinin olmadığı sonucuna ulaşılabılır. Uzun dönemde Türk firmaları için oldukça büyük bir risk taşıyan maliyet odaklı stratejiler yerine bir an önce farklılaştırmaya dayalı stratejiler geliştirilmesinin gereği açıktır.

Son olarak çalışmanın bahsedilen eksikliği de hatırd tutularak, mevcut bulgular doğrultusunda ilgili literatürde bahsedilen uluslararasılaşma teorilerinin Türkiye’de faaliyet gösteren KOBİ’lerin ve özellikle emek yoğun sektörler için uluslararasılaşma sürecini tam ve doğru bir şekilde açıklayamadığı görülmüştür. Bizden önce farklı ülkelerde yapılan bazı araştırmalarda da (örneğin; Lau, 1992) benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda günümüz dünyasında önemli olmaya başlamış olan küresel ekonomi, yeni ekonomi ve bilgi teknolojileri kavramları doğrultusunda özellikle Türkiye gibi ihracata yeni başlamış ülke KOBİ’lerinin uluslararasılaşma süreçlerinin yeniden ele alınması gereği ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda firmaların özellikle de KOBİ’lerin uluslararasılaşması süreçlerine yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi ve artması, bu sürecin daha iyi açıklanabilmesi ve ilgili literatürdeki boşluğun doldurulması açısından önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Johanson, J. & Wiederheim-Paul, F.(1975), “The Internationalization Process of The Firm-Four Swedish Cases” *The Journal of Management Studies*, 12(1-3), (içinde) J. Drew, (ed.), *Readings in International Enterprise*, (1995), The Open University-Roudledge.
- Axinn, C.N., & Matthyssens, P. (2001), “Limits of Internationalization Theories in an Unlimited World”, *International Marketing Review*, 19(5), 436-449.
- Cavusgil, S.T. (1980), “On the Internationalization Process Of Firms”, *European Research*, 8(6), 273-281, içinde Thorelli, H.B. & Cavusgil, S.T. (ed.), *International Marketing Strategy*, (3rd ed.), Exeter: Pergamon Press, 147-159.

- Chetty, S. & Campbell-Hunt, C.(2003), "Paths to Internationalization among Small- to Medium-Sized Firms: A Global vs. Regional Approach", *European Journal of Marketing*, 37(5/6), 796-820.
- Daniels, J.D. & Radebaugh, L.H.(1998), *International Business: Environments and Operations*, (8th ed.), Addison Wesley.
- Griffin, R.W. ve Pustay, M.W.(1996), *International Business: A Managerial Perspective*, Addison-Wesley.
- Karafakioğlu, M.(2000), *Uluslararası Pazarlama Yönetimi: Teori, Uygulama ve Örnek Olaylar*, (3.Bası), Kırklareli: Beta.
- Lau, H.F. (1992), "Internationalization, Internalization, or A New Theory for Small, Low-Technology Multinational Enterprise?", *European Journal of Marketing*, 26(10).
- Paliwoda, S.J. ve Thomas, M.J. (1998), *International Marketing*, (3rd. ed.), Bath: Butterworth-Heinemann.
- Whitelock, J. (2002), "Theories of Internationalization and their Impact on Market Entry", *International Marketing Review*, 19(4), 342-347.

THE EFFECT OF INTERNATIONAL FINANCIAL INTERVENTION ON ECONOMIC GROWTH: A REVIEW OF THE EVIDENCE

Halit YANIKKAYA

*(Dr., Celal Bayar Üniversitesi, İktisat Bölümü, 45030, MANİSA)
halit.yanikkaya@bayar.edu.tr*

Ramazan GÖKBUNAR

*(Asst.Professor, Celal Bayar Üniversitesi, Maliye Bölümü, 45030, MANİSA)
ramazan.gokbunar@bayar.edu.tr*

Abstract:

Most of the developing countries have been clients of both the International Monetary Fund and the World Bank in the post-war era. Yet, their programs have usually been blamed for generating adverse growth effects in the recipient countries. The effectiveness of IMF lending, in particular, regularly criticized as “anti-growth” and “anti-poor”. Thus, this paper reviews the available literature and conclude that while short-term fund lending is either neutral or detrimental to growth, there are some evidence suggesting that longer term IMF programs are likely to have positive growth effects. Where as available evidence suggests that Bank lending has relatively more positive growth effects in developing countries. In the literature, a large number of factors cited as possible causes of failure of these programs. However, it is crucial to recognize other roles played by the institutions to get comprehensive view of their importance for the developing as well as developed countries.

Özet:

Uluslararası Mali Müdahalenin Ekonomik Büyüme Üzerine Etkileri: Bir Literatür Taraması

Gelişmekte olan ülkelerin çoğu II. Dünya Savaşı sonrası dönemde çeşitli zamanlarda uluslararası ekonomik sistemde önemli yere sahip olan

Keywords: The IMF, The World Bank, multilateral lending, economic growth.
Anahtar Sözcükler: IMF, Dünya Bankası, çok taraflı krediler, ekonomik büyüme.

Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası programlarını uygulamışlardır. Fakat, özellikle IMF programları olmak üzere bu programların gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyüme süreçlerini olumsuz etkiledikleri yönünde ciddi suçlamalar yapılmaktadır. Bu çalışmada, mevcut literatür incelenerek bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Her ne kadar kısa dönemli IMF programlarının ülkelerin ekonomik büyüme süreçlerine etkisinin ya olmadığı ya da negatif olduğu yönünde sonuçlar mevcutsa da uzun dönemli IMF programlarının etkisinin olumlu olduğunu gösteren çalışmalar da vardır. Dünya Bankası programlarının ülkelerin ekonomik büyümesine etkisinin ise daha olumlu olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, literatürde, bu programlardan beklenen sonuçların alınamamasının çok çeşitli nedenleri üzerinde durulmaktadır. Fakat, uluslararası sistemde oynadıkları bazı önemli rollerin olduğu gerçeği de bu kurumların etkinliğinin değerlendirilmesi aşamasında göz önüne alınmasının gerekliliği de açıktır.

INTRODUCTION

Recently, the International Monetary Fund (IMF or Fund) and the World Bank (Bank) lending practices have been subjected to ever-increasing public scrutiny, and frequent criticism. One of the frequently pronounced criticisms against Fund programs is that they are "anti-growth" and "anti-poor". The anti-growth complaint is apparently associated with the literature that shows demand restraining measures accompanied by lower output growth as a characteristic outcome of IMF programs. But these programs are often the response to the dramatic failures of domestic policies, and it may not be appropriate to attribute the pain experienced simply to the remedy rather than the underlying sickness. Yet, given the widespread recidivism among many countries, it may be unfair to put the blame on domestic policies at least for the recidivist countries.

In the literature studying the macroeconomic effects of multilateral lending (or IFI), more attention has been given to effects of IMF lending compared to those of Bank lending. Similarly, both the IMF and its programs have confronted with extremely harsh criticisms and probably more than the Bank and its programs. This is probably because the Fund lending has been more controversial, more politically oriented and less successful than Bank lending. About the controversies in these programs, Krueger (1998) argued that it is natural to IMF programs to be more controversial and have more negative implications because the Fund has been dealing with the countries that are already in crisis and especially with severe balance of payments difficulties. The same thing is not true for the Bank. One implication of this is that while the IMF has been too harsh on developing countries, the Bank has been criticized as too soft.

I. THE INTERNATIONAL MONETARY FUND AND THE WORLD BANK: THEIR ROLES IN HISTORICAL PERSPECTIVE

The IMF is primarily a financial institution whose basic goals as laid down in the first Article of Agreement include promoting world trade, international financial stability and the macroeconomic stability and growth of member countries. In order to achieve these objectives, the Fund focuses on its core responsibilities: monetary, fiscal, and exchange rate policies, and their associated institutional and structural aspects¹. The Fund performs its functions in three ways: taking surveillance, technical assistance to members, and lending in three modes (crisis, preventive, poor-economies).

Whereas the Bank sees itself as a development institution from the beginning. Thus, the Bank's core mandate is to help countries reduce poverty, particularly by focusing on the institutional, structural and social dimensions of development. Birdsall and Londono (1997) argued that Bank lending throughout the 1970s motivated by "financial gap" models. In the 1980s attention in the operational work of Bank shifted to adjustment issues. And in the 1990s, the Bank once again determined its primary focus as reducing poverty with a "new" strategy that emphasized the issues such as acceleration of economic growth, provision of basic social services to the poor, creation of social safety nets. Lately, in a joint statement by the IMF and the Bank (2000: 2), they announced that "the purpose of our institutions is to help all our member countries develop their human potential and productive resources, thereby building the foundations for sustainable economic growth.

Although the division of labor between the Fund and the Bank was clear at the time of their establishments. Over the decades, considerable overlap occurred as the IMF and the Bank focused on much the same issues of developing countries and transition economies. After the collapse of fixed but adjustable exchange rate system and especially after the 1980s debt crisis overlapping between roles of these IFIs has increased substantially. For example, with the establishment of the Extended Fund Facility (EFF) and structural adjustment lending (SAL), the Fund and the Bank were now providing balance of payments loans (1 to 3 years) with medium term. Eventually, the establishments of the Structural Adjustment Facility (SAF) in 1986 and of the Enhanced Structural Adjustment Facility (ESAF) in 1987 by the Fund, which have primary objective of growth have also greatly increased the overlap between the two institutions. Actually, these two facilities brought the IMF into what had traditionally been the purview of the Bank.

Thus, eventually many studies (such as James, 1998; Feldstein, 1998; Goldstein, 2000; Bordo and James, 2000; International Financial Institution Advisory Commission, 2000; Stiglitz, 2001) strongly criticized the Fund being strays from its core competence of macroeconomic and exchange rate policies into a host of structural policy areas such as corporate governance, trade policy, privatization, poverty reduction, and environmental management in which the Fund do not have necessary expertise and staff resources to make timely and sound policy recommendations². For example, Felsdstein (1998: 1) claimed that “(T)he IMF’s recent emphasis on imposing major structural and institutional reforms as opposed to focusing on balance-of-payments adjustments will have adverse consequences in the both the short term and the more distant future.” At the same time, the rise of structural adjustment components of IMF lending is also regarded as encroaching on the division of the Bank and the case has been made for merging the two institutions. However, Bretton Woods Commission (1994) rejected the recommendation of merging these institutions because of the different objectives they have. Note that both the Fund and the Bank recognize the importance of the issue and state their intention of increasing the cooperation among themselves (see, Fischer, 1997; the IMF and World Bank, 2000; Mussa and Savastano, 2000). For instance, Fischer (2000a) emphasized the need for reforming of the IMF through sharpening the focus of its activities. The Fund’s focus must be on macroeconomic policies and the accompanying structural areas - on monetary, fiscal, and exchange rate policies, and on the banking and financial sectors. However, Easterly (2001) emphasized that in practice neither will proceed with an adjustment loan unless the other is satisfied with progress on "its" area of responsibility. For example Feinberg (1988) reported that only 3 out of 17 of the Bank sector loans signed during fiscal years 1979-1985 occurred in countries not engaged in Fund programs. It is thus probably safe to generalize that the Fund primarily focused on macroeconomic policies in developing countries (including exchange rates, trade regimes, and financial markets), while the Bank was mostly responsible for longer-term perspective analyzing real variables and directed its focus on increasing supply-side efficiency and domestic investment by focusing on microeconomic and infrastructure investments. However, both Fund and Bank programs have some characteristics common to all programs. These include currency devaluations and market determined exchange rate adjustments, the adoption of anti-inflationary and demand restraining measures such as reducing budget deficits and reducing domestic credit expansion, the restoration or construction of market mechanisms like freeing controlled prices and interest rates and reducing trade barriers, and privatization of state enterprises.

II. IMF AND WORLD BANK PROGRAMS: DESIGN AND OBJECTIVES

Although IMF programs have many different objectives, there are certain characteristics of the Fund programs linked to its mandates for confronting external payments problems. This is so called “three-pronged approach” that outlines the three components of these programs (see, Knight and Santanella, 1997; Mussa and Savastano, 2000; Krueger, 2000). First component of this approach is to secure sustainable external financing because at the onset of the crisis, the external financing is often severe for borrowing countries. Another common element of Fund programs is the adoption demand restraining measures consistent with available financing. These measures consist of macroeconomic policies in order to restore sustainable balance between aggregate expenditure and income in the program country by tightening fiscal and monetary policies. The last component of IMF programs is structural reforms that are intended to promote growth and adjustment in the medium and longer term. These policies aim to reduce government related distortions and structural problems leading the inefficient allocation of resources in the economy and hindering growth³.

Besides achieving macroeconomic stabilization and supply size adjustment, Fund programs as well as Bank programs are designed to mobilize other supporting capital flows⁴. As argued in Rodrik (1995), private capital flows follow the multilateral flows only if they value information provided by IFIs. Bird (1996b) and Rowlands (1996) reviewed previous studies analyzing the “catalyst” role of IMF lending and concluded that the catalytic effect of IMF lending at best is weak. Bird (1996b: 489) actually concluded that “the Fund’s seal of approval does not seem to carry a very high market value.” More importantly, Rodrik (1995) showed that multilateral lending has actually followed the other sources of capital. While IMF loans to member countries have followed the commercial bank loans, non-IMF multilateral lending has followed bilateral transfers. Rodrik and Bird eventually claimed that to the extent that multilateral lending follows private flows, we have to worry about the possibility that multilateral institutions end up bailing out private creditors. Although IFIs have claimed the seniority of their monies, any multilateral lending that helps governments’ service their debt is a form subsidy to private capitalists. However, further disaggregating IMF lending, Rowlands (1996) found that SBAs and EFFs did indeed induce official lending to developing countries but private lending was neutral. However, SAF/ESAF lending may actually discourage private lending.

Especially in the 1970s and early 1980s, Fund programs were frequently criticized by many studies (see, such as Bird, 1996b; Bordo and James, 2000;

and Bird 2001) and developing countries as being too demand-oriented and too short run, and as not paying enough attention to economic growth, to supply-side reforms. As one study nicely puts it “cannot solve long run problems by short term solutions”. Thus, the IMF have responded to these critics as both substantially increasing the number of structural conditions in its programs since the late 1980s and developing longer-term packages in which more attention given to growth and development issues (see also, Knight and Santanella, 1997). At the same time, Bordo and James (2000) argued that the IMF responded to the fundamental changes in global environment such as the breakdown of the par value system, and the new mobility of capital, financial deregulation, and the collapse of Soviet bloc by expanding its activities both in scope and in detail. Goldstein (2000) reported that there is a consensus in the literature analyzing Fund structural policy conditionality that there has been a marked upward trend in such conditionality over the past fifteen years, and this trend has probably become steeper in the 1990s. Further, since the mid-1980s, economic growth and later, “high-quality growth”, became the frequently stated objective of IMF programs as well as of Bank programs. For example, in a number of speeches (1994, 2000) former IMF Managing Director, Michel Camdessus emphasized that their primary role is not only growth but also “high quality growth.” Note that even he himself defined this objective as “ambitious” but argued (1994: 2) that “it is the only way that the world's economic and social challenges can be met.”

Many studies, however, argued that the rise in the scope of IMF programs is more likely to reduce their effectiveness and also to increase criticisms against them even further. For example, Mussa and Savastano (2000) claimed that objectives of high output growth and alleviating poverty are not explicitly among Fund's core areas. They also pointed out much of criticisms of the IMF might be results of disjunction between its core elements and some broad objectives such as a high growth rate, a low rate of inflation, and alleviating poverty that are considerably medium or longer term objectives. Furthermore, Goldstein (2000) claimed that the Fund's charter does not provide a basis for a broad agenda aimed at high quality growth. (2000: 77) argued that “IMF mission chiefs have considerable knowledge and experience in macroeconomic and financial policies but not in structural policy areas beyond this core competence. Efforts to include in Fund conditionality everything but the kitchen sink under the a loosely defined agenda of pursuing “high quality” growth have taken the Fund too far from its comparative advantage and have elicited legitimate charges of “mission creep.” For regarding the arguments that the IMF should not be in the poverty business; poverty is primarily the business of the World Bank and the regional banks, Fischer (2000b: 4) replied that “the poorest members of the world community belong to the IMF; they have macroeconomic

problems; they have a right like every other member to access the facilities of the IMF.”

III. AN ASSESSMENT OF THE EFFECTIVENESS OF IMF PROGRAMS

The literature on IMF programs can actually be divided into two parts. One studies the determinants of IMF lending⁵; the other studies the effects of IMF lending on the borrowing countries. There are numerous criticisms about the effectiveness of IMF programs. Since IMF programs include a number of macroeconomic objectives, which are lowering inflation, restoring the balance of payments difficulties, reaching the certain level of international reserves, the resumption or expansion of private capital inflows, exports, investment, and a sustained high rate of growth, there are thus a number of different criteria to judge whether IMF programs work. Mussa and Savastano (2000) argued that because encouraging growth or reducing inflation is not among the Fund's core objectives, it might be unfair to evaluate these programs by looking at their effects on growth and inflation. Moreover, as Fischer (1997) emphasized, to evaluate the effects of IMF programs, it is important to distinguish two issues. The first is whether the IMF programs are appropriate prescriptions to encourage growth if implemented. The second question is whether the agreed-upon program is implemented as designed.

On the one hand, it seems that there is some level of consensus on the effect of IMF lending on the balance of payments and current account. As reviewed in Haque and Khan (1998), Bordo and Schwartz (2000), and Bird (2001), most studies found that IMF lending improve the balance of payments and current account. However, it is not surprising given the fact that the primary focus of IMF is to correct maladjustments in its member countries' balance of payments without resorting to measures destructive of national or international prosperity. Meantime, their effect on inflation is negative but reportedly weak. On the other hand, for the growth effects of these programs, the literature is far away from consensus. While Haque and Khan (1998) claimed that they have negative effects on growth over the short-run probably due to the demand restraining nature of them, over the long-run it seems that growth increases, Bird (2001: 1861) concluded that “Fund programs seem to have a negative effect on investment and possibly growth, often do not enable countries to graduate from a reliance on IMF resources, more often than not remain uncompleted, and do not catalyze external finance from other sources.”

Empirical studies analyzing the effects of IMF programs have employed very different methodologies. Many studies (Haque and Khan, 1998; Goldstein,

2000; Bird, 2001; Barro and Lee, 2002) discuss the major shortcomings of these methodologies. “Before-after” comparisons are not reliable because they implicitly assume no change occurs except an IMF program between these two periods. Comparison of program targets and outcomes will not be useful because there are pronounced problems with the implementation of IMF programs and program targets may set too ambitiously or not ambitiously enough. Simulations of economic models can tell us something about the effect of Fund-type policies but not about the effects of actual Fund programs. And comparisons of outcomes for program and non-program countries will not do the job if the two groups differ systematically in ways that matter for economic performance. Haque and Khan (1998) concluded that studies use before-after and with-without approaches yield less favorable results than later studies used General Evaluation Estimator (GEE) methodology and simulation techniques and more confidence can be placed in the results produced by these studies. However, Dicks-Mireaux et al. (2000) claimed that there are considerable doubts on the validity of other applications of the GEE that do not rigorously test underlying assumptions. Given the fact that the GEE framework has many restrictive assumptions that are necessary to define the counterfactual and to specify in a simple framework the main determinants of important endogenous macroeconomic variables, a major shortcoming of most applications of the GEE is their focus on the bottom line with little or no evaluation of the validity of the underlying model. At the same time, both Hutchison (2001) and Barro and Lee (2002) argued that Heckman’s (1979) Inverse Mills Ratio (IMR) approach does not adequately control for selection bias. Besides methodological problems of these studies discussed in the literature, we believe that since the time period considered in most of these studies was short, it is more likely that their results pick up the business cycle effects rather than growth effects of these programs.

Goldstein and Montiel (1986) showed that IMF programs have negative effects on growth. Conway (1994) concluded that IMF programs have only favorable growth and investment implications in the long run. Recent studies on the macroeconomic effects of IMF lending have often reported adverse growth effects of these programs. A large number of studies (such as Barro 1998, Stiglitz, 2000; Bordo and Schwartz, 2000; Przeworski and Vreeland, 2000; Hutchison, 2001; and Barro and Lee, 2002; Butkiewicz and Yanikkaya, 2003) claimed that IMF programs do more harm than do good to the recipient countries. Yet, there is no consensus at all on the growth effects of IMF lending. There are of course some other studies who reported the positive growth effects of IMF lending (such as Dicks-Mireaux et al. 2000, Mercer-Blackman and Unigovskaya, 2000). These conflicting results may arise from several sources, including differences in the types of IMF programs that are investigated; differences in the groups of countries that are investigated (e.g. poor developing versus emerging market economies or transition economies); differences in the

methodologies that are employed; and, perhaps most important, how other growth determinants are taken into account.

After controlling a number of determinants of growth and endogeneity of IMF lending, Barro and Lee (2002) found that IMF stabilization programs (SBAs and EFF) have a statistically significant negative effect on growth in the subsequent five years but not on the contemporaneous growth using IV estimation. Similarly, Hutchison (2001) investigated the growth effects of IMF stabilization programs using the GEE. He found that participating in an IMF-program, regardless of whether a currency or balance of payments crisis has recently occurred, “costs” about 0.6-0.8 percentage points of real GDP growth annually. Przeworski and Vreeland (2000) estimated a growth model using all types of IMF programs. They divided the sample into (IMF) program observations and non-program observations and also include the IMR in the regressions to control selection bias. They concluded that these programs reduce growth while countries remain under programs and do not return benefits that would compensate the losses once they leave the program. Bordo and James (2000) using all types of IMF programs concluded that turning to the IMF may be harmful to a country’s real economic performance, once account is taken of the self-selection bias, and that this effect has been amplified since the Mexican crisis. Finally, Easterly (2001) using IMF and Bank structural programs found no systematic effect of adjustment lending on growth.

Dicks-Mireaux et al. (2000) evaluated the effects of IMF lending for low-income countries eligible for the IMF’s Enhanced Structural Adjustment Facility (ESAF) using the GEE methodology. They found significant positive effects of IMF-supported programs on growth. However, they concluded that the diagnostic tests cast doubt on the appropriateness of the restrictive assumptions underlying the GEE and accordingly about the reliability of the results. This finding raises questions about whether there are inherent problems in estimating GEE models with panel data. At a minimum, it strongly indicates that future applications of the GEE on other data sets need to incorporate standard diagnostic tests to ascertain whether the GEE methodology is valid for the sample under study. Similarly, Mercer-Blackman and Unigovskaya (2000) investigated whether greater compliance with Fund structural policy conditionality is associated with better growth performance. They found that, after controlling for other factors, transition economies that successfully implemented Fund programs measured as greater compliance with performance criteria had better records of sustained economic growth (defined as three consecutive years of positive real GDP growth); in contrast, they could find no significant relationship between compliance with Fund structural benchmarks and economic growth.

Furthermore, Rodrik (1995) claimed that multilateral lending is not expected to affect subsequent growth directly. Instead, using actual flows of multilateral lending over the period of 1970-1990 and OLS, he investigated that whether IFIs have had informational advantage, because of their close monitoring of government policies, in determining which countries have superior growth potential. He concluded that the estimated coefficients on lagged multilateral lending is uniformly negative, and becomes significant some versions of the regressions. Disaggregating further each category, the coefficient on net lending by the IBRD is consistently positive. However, IMF lending follows the similar pattern as multilateral lending.

A number of case studies analyzing the individual country experiences with IMF programs also reported adverse effects of these programs. Zaki (2001) argued that Egypt's arrangements since 1991 have successfully met the program targets but much less successful in meeting the targeted growth rates. He thus concluded that the experience of Egypt is that economic reforms and liberalization in the absence of commensurate political and institutional reforms will not produce the economic growth and prosperity for the poor. Similarly, Yeldan (2001) claimed that Turkish authorities were clearly successful in maintaining the 2000 Disinflation Program targets both in exchange rate administration and monetary control, as well as attaining the fiscal targets. In this sense the outburst of the November crisis (in 2000) -and the ultimate collapse of the program in February 2001- cannot be accounted to any divergence from the monetary targets. He indeed claimed the collapse of the Turkish program were the result of internal inconsistencies and errors in design and thus modest gains in disinflation achieved at the expense of de-stabilization of the Turkish economy along with worsening of its financial and external balances. Kaplan and Rodrik (2001) suggested a different counterfactual by arguing that the appropriate counterfactual for Malaysian capital controls in 1998 is the performance exhibited by the other countries subsequent to their resort to IMF assistance. Using the so called "a time-shifted difference-in-differences methodology" they found that the Malaysian controls produced better results than the alternative on almost all dimensions. On the real side, the economic recovery was faster, and employment and real wages did not suffer as much. On the financial side, the stock market did better, interest rates fell more, and inflation was lower.

IV. POTENTIAL CAUSES OF THE FAILURE OF INTERNATIONAL FINANCIAL LENDING

There are of course a number of factors discussed in the literature that can be responsible for the negative or no growth effects of Fund and Bank lending.

For example, Easterly (1999) showed that almost all international financial institutions (IFIs) have based their lending on so called “financing gap models”. In the 1980s world had yet come to realize that even in the presence of macroeconomic stability, giving money and advice to developing countries was not enough for sustainable development (or growth) without good policies and structural reforms. In the mid-1990s a new consensus so called “Washington consensus” began to develop that issues such as “good institutions, transparency, and good governance” have been the keys to sustainable growth. In other words, country’s political and economic environments are linked in a way that economic efficiency depends on the existence of good institutions and policies. A response to the new politics of the 1990s involved an expansion of IFIs activities into non-macroeconomic policy areas, such as criticisms of military spending, corruption, and non-democratic practices. Especially after the latest Asian crises, the IMF focused on areas such as corporate governance and accounting practices that traditionally lay outside its purview. Because “good governance” and “good institutions” have been top of their agendas since the second half of the 1990s, conditionality attached to Fund and Bank programs related to governance issue aim to raise efficiency of these programs and governments⁶. Some critics offer the latest East Asian crisis as an example of this because even though these economies had impressive records of macroeconomic management and developing competitive economies, they were slow to recognize the importance of governance and transparency. For example, Goldstein (2000) claimed that emerging economies with better corporate governance structures were affected less from the latest Asian crisis.

Another factor widely discussed in the literature (see, Stewart and FitzGerald 1996, Chang 2000, Krueger 1998 and 2000, Bordo and Schwartz, 2000, Bordo and James 2000, Kho and Stulz 2000, Hutchison 2001, Yeldan 2001) is moral hazard supposedly created or promoted by presence of IFI lending. Chang (2000) reviewed the problem of moral hazard through the historical perspective and concluded that moral hazard has been the integral part of the development of modern capitalism such as limited liability, central banking, the development of lender of last resort facilities, insurance, and the underwritings of risky ventures by governments. All of them primarily aim to socialize risk. Thus, he concluded that social benefits of these institutions are on the whole greater than the social costs arising from the moral hazard they create. The Fund has also been heavily criticized in recent years for its role as a crisis manager. For instance, Bordo and Schwartz (2000) characterized international lending until the 1980s as a rescue loan in which investors faced major losses on their loans but saved from closures. However, international lending in the 1990s have characterized as bailouts in which the lenders suffer no or minimum loss. Thus, this basically promotes moral hazard. They claimed that the safety-net provided by the IMF and other IFIs may be responsible for the greater

decline in real growth on average in today's crises compared to earlier ones probably due to the greater swing in capital flows (see also, Dooley and Verma, 2001). The loans provided by the IMF and other authorities to Mexico and the recent Asian crisis victims are seen as engendering moral hazard both for policy makers who may follow too lax policies in the knowledge that the Fund will intervene, and for lenders who believe they will be bailed out. Thus, a number of studies argued that risk of moral hazard increased greatly especially after IMF's role in Mexico because contrasted with holders of equities and bonds, commercial banks do seem to have emerged with few losses from this crisis. More importantly, it is argued that it has severe consequences in the future because it created a precedent and expectations and it also planted the seeds of 'moral hazard' that may have increased the likelihood and severity of the next set of crises. Note that it is often argued that both during the Cold War era and the post-Cold War era, political, strategic, or security considerations lead to support of some countries (Egypt, Zaire, or Russia) on the basis of weak conditionality and even in the absence of effective reform. Here the result was again a major moral hazard problem.

A number studies originated from the IMF (such as, Fischer 1999a, and 1999b; Lane and Phillips, 2000) naturally accept the concern about moral hazard created by the IMF lending. However, Fischer (1999b) argued that the language used in the existing literature misleadingly imply that the primary purpose of a Fund loan is to bail out investors rather than help the country deal with a crisis. Although the widespread belief of existence of moral hazard, empirical evidence on this point is mixed. For example, Dreher and Vaubel (2001) found support for moral hazard associated with IMF programs, while Lane and Phillips (2000) could not find the existence of moral hazard using interest rate spreads as measures of perceived risk. Lane and Phillips (2000) primarily examined whether there are declines in emerging markets bonds in response to the substantial events during the 1990s, which would support the moral hazard hypothesis and concluded that evidence fails to support it. They, however, also noted that although the Fund's support is small, it can enable the countries to cover their maturing debts for some finite period.

Note that Bordo and James (2000) argued that since most of the inflows to Asian and Latin American economies were private sector credits, they were not protected by IMF rescues, except to the extent that national governments used IMF resources to rescue domestic financial institutions with debts to foreign creditors. Moreover, Chang (2000) emphasized the sources of moral hazard created by national institutions of Asian countries besides the IMF bailouts. He also argued that the Fund bailouts in saving the international lenders are not fully predictable. For example, in the 1995 Mexican and or in the latest Asian crisis IMF bailouts were effective saving international lenders

especially commercial banks but during the 1982 debt crisis, most international lenders or investors incurred considerable amount of losses. Thus, it may have argued that the extent of moral hazard may not be large. Given that both the Fund and the Bank could not anticipated the Asian crisis before it happened it is difficult to argue that IMF lending cause big moral hazard problems. Further, Dooley and Verma (2001) argued that if the third party intervention i.e. the IMF is anticipated this can lead to investors' moral hazard, in terms of poor monitoring of its loans, as well as debtors' moral hazard. However, even if the existence of insurance intensifies the current account reversals and output losses, they claimed that anticipated and unconditional lending at the time of crisis is rational to avoid the costs of default that are built into contracts because uncertainty about the size and distribution of insurance can generate unpredictable defaults that intensify and prolong losses in output.

There seems to be consensus about that lack of ownership of the both Fund and Bank programs. It has been one of the most important factors for the effectiveness of these programs. We believe that this problem is one of the most important aspects of moral hazard. Given the hazard of moral hazard in which governments are reluctant to take reforms and not committed to implement IFI programs, both the Fund and the Bank emphasized the “participation” and “ownership” issues in the context of good governance to increase effectiveness of their programs. Further, James (1998) argued that political outlook in the 1990s has replaced the belief that economic reforms could be done more easily by authoritarian regimes with that only democratic and legitimate governments can take severe costs of adjustment. Thus, in the 1990s the issue of ownership became central. In a series of speeches both Camdessus (1999a, 1999b and 2000) and Fischer (2000a) recognized this problem and suggested solutions. For example, Camdessus (1999a: 3) noted that “years of experience have demonstrated that stabilization policies or structural reform are truly effective only, where the national authorities-and even more important, the people-are committed to change.” Fischer (2000a: 5) noted that “country ownership has proven to be a vital factor in determining the success of stabilization and reform efforts supported by the international organizations.” Outside the IMF, there are also a number of studies (Killick, 1995; Stewart and Fitz Gerald, 1996; James, 1998; Bordo and Schwartz, 2000; Woods, 2000; Krueger, 2000) pointed out to this problem as a potential source of ineffectiveness of these programs. For example, Bordo and Schwartz (2000: 21) emphasized that “it is clear that the countries themselves need to find the political will to change...Some of the financial technology can be imported but not the will.” Thus, they pointed out the lack of ownership for not achieving the status of development even after fifty years of the ministrations of both the Fund and the Bank.

Both Fund and Bank programs are designed to promote good policies through the conditions that attached to them. Conditionality attached to these programs intended to create incentives or to force program countries to implement and carry through these programs to the completion. Thus, many studies (Bird, 1996a: 2001; Mussa and Savastano, 2000; Goldstein, 2000) argued that noncompletion can be an indication of breakdown or failure of these programs. For example, Goldstein (2000: 47) reviewed the existing evidence and concluded that “obtaining compliance with Fund conditionality has been a serious problem, including the Fund’s structural policy conditionality. The compliance problem has been getting more serious over time.” Mussa and Savastano (2000) reported that more than a third of all Fund arrangements approved between 1973 and 1997 ended with disbursements of less than half of the initially agreed support. Mainly these were the cases where the program went off track because policies deviated significantly from those agreed with the IMF and subsequent negotiations failed to reach agreement on a modified programs. It is almost common to take disbursement of 75 percent or more of the total loan as implying close adherence to IMF policy conditionality. According to Mussa and Savastano (2000: Table 2), more than half of the all Fund arrangements would have failed to meet this benchmark. Note that compliance has been much lower for EFF programs (and slightly lower for SAF/ESAF programs) than for SBAs and compliance has also been lower for structural benchmarks than for performance criteria. Considering the fact that both EFF and SAF/ESAF have relatively more structural components and aim more to encourage growth and reduce poverty, it is not surprising the lack of positive growth effects of these programs. Meantime, Bank projects relatively higher success rate based on the internal evaluation these programs. For example, while Kilby (2000) reported that 86% of World Bank projects completed before 1980 were judged satisfactory, only 72% of projects completed since 1980 have achieved such performance. Dollar and Svensson (2000) using the data from the Bank’s operation evaluation department (OED) during the period 1980-95 reported that 36% of adjustment programs failed and this number was as high as 50% in the Africa. Thus, given that noncompletion is a rule rather than exception because of the high rate of noncompletion or failure, it is hard to understand the rationale to negotiate detailed conditionality further. Dollar and Svensson (2000) argued that their results imply that adding more conditions to loans or devoting more resources to manage them does not increase the probability of reform. Instead, they emphasized that development agencies should need to devote resources to understanding the political economy of different countries that success or failure of reform depends on.

It is probably safe to conclude that “ownership” or “participation” problem, which, in turn, is one of the most important aspects of moral hazard created by IFI lending, is the best candidate to explain the high rate of failure of

both IMF and Bank programs. High noncompletion or failure of these programs means that program countries are reluctant to employ reform policies that can make the differences in the long run for these countries by increasing productive capacity of these economies. It also means they are mostly interested in “saving the day” and when it comes to the structural problems they just delay the necessary reforms and this is what we think is the most important type of moral hazard caused by IFI lending. Because by lending their members especially to the recidivists ones, it creates a moral hazard because countries are not really committed to go deep into solving the structural problems and by lending them IFIs just lengthen the life of these governments that do not try to solve their structural problems.

In most cases (see, Mussa and Savastano, 2000; and Krueger, 2000) the IMF prepares the stand-by agreements that, we believe, is the main indication of “ownership” problem. In other words, although the lack of technical expertise is important for some low-income developing countries, the level of commitment to reform is directly related to the level of incentive to involve in the preparation of the programs. In some cases, the program either prepared by the help of the Fund or had already been adopted in the borrowing country. For instance, Zaki (2001) claimed that the difference between the successful IMF programs in the 1990s and the earlier failed- programs was that successful programs were developed by the Egyptian authorities with the technical help of the Fund. Another example was Turkey in 1980 that undertook sweeping reforms (which went far beyond what the Fund would have required in order to extend financial support) and then approached the Fund for a loan. We believe that similarly the success of Turkish economy during the second half of the 1980s and early 1990s can be explained by this fact that local authorities who were determined to reform took the lead of their economy with technical and financial help of the Bank and the Fund. Thus, it is clear that without political will to change and good policies, continuation of IFI lending enables the country to just “save the day”. Krueger (2000: 11) appropriately claimed that “it would do a disservice to a country to lend in support of a futile program: the outcome would be a renewed crisis at a later date, with more debt having accumulated because of the first program”.

Thus, given the fact that recidivism or the quasi-permanent involvement of the IMF with low-income developing countries has been considerable problem (Bird, 1996a and 2001; Easterly, 2001) and given the fact that multiple arrangements with both the Fund and the Bank is rule rather an exception, it is not surprising that many Fund and Bank programs have expectedly failed to reverse the underlying economic trends in developing countries. Krueger (2000: 15) characterized a typical experience of developing countries with the IMF as the “stop-go” cycle. The cycle begins with a Fund program that marked a period

during which the government fiscal deficit and the rate of domestic credit creation were reduced along with sizable depreciation in real exchange rate improving the current account. These usually resulted in some degree of domestic recession that, in turn, further improving current account through reducing the demand for imports. Simultaneously, reduced domestic demand usually more than offset other effects to result in - at least temporarily - a reduction in the rate of inflation. Thus, this points out the peak of the boom cycle. However, governments typically responded to this brief and temporary relief by increasing expenditures and easing the monetary situation. That, in turn, leads to gradual appreciation in the currency and increase in the incipient current account deficit along with accelerating inflationary pressures. The boom eventually ended when the next exchange rate or debt-servicing crisis became too costly, and once again the IMF was approached⁷. This was referred to as developing countries' "stop-go" cycles.

While recognizing the existence of moral hazard, the counter-argument for the above view emphasizes on the fact that top policy makers who were in office lose their jobs with the onset of the crisis. For example, in latest crisis-hit countries such as Korea, Thailand, Mexico, Brazil, and Indonesia top policy makers lost their jobs very quickly in any event. However hard it is to deny this fact that they forcefully leave the office at the time of the crisis, but it should be noted that, we believe, they had stayed in power more than they would have stayed in the case they had taken the necessary structural policies that their countries urgently needed. Furthermore, we believe that national politicians in developing countries have short time horizons that longer-term penalties are anyway unimportant (see also Krueger, 1998 and 2000).

There are of course several explanations for IFIs to continue to lend to recidivist countries. First, as discussed earlier, they have been slow to understand the importance of ownership. Second, they have been also slow or late to understand to the importance political-economy factors within the country attempting to reform and social consequences of their programs. Third, IFI lending to certain countries have been mostly motivated by the political considerations. Political aspects of IMF lending are beyond the scope of this paper but considerably wide literature on this issue arguing that the IMF itself is a political institution and make available its funds to member countries based on political considerations (see, Thacker, 1999; Bordo and James, 2000; Barro and Lee, 2002)⁸. Thacker (1999), for example, claimed that despite the low rates of borrower compliance with Fund conditionality, the continuation of IMF lending to many of these countries (such as higher probability of approval of loans to politically friendly South Africa, El Salvador, and Haiti but not so for political enemies of the U.S., such as Vietnam) may imply the pressures from the leading industrial countries. In the end, she (1999: 10) concluded that "in contrast to

common expectations, their results suggest that politics may be more important now than ever.” Bordo and James (2000: 39) emphasized the role played by the IMF for the general national interest of the United States and concluded that “such issues raise questions of political costs and limitations that may not always coincide with economic rationality, however. There is a strategic or geopolitical element to some of the work of the Fund.” This can also be seen the differences in IMF’s treatment to big and small states. James (1998, 7) cited this kind of criticism of international institutions is made by opposition politicians such as Grigory Yavlinsky who “explain the problems and failures of Russian reform programs by an unwillingness of the international community to go far enough in attacking corruption and in imposing reform from the outside.”

A large number of other factors that may cause the ineffectiveness of IFI lending have been also discussed in the literature. For example, Camdessus (1994: 5) summarized the vast literature on the effectiveness of aid by concluding that “without strong policies in place, official financing may merely encourage the postponement of adjustment, end up in capital flight, and add to the country's debt burden with no benefit to the country.” More importantly, Camdessus (2000b: 8) also claimed that there exists considerable incoherence in IFIs’ effort and concluded “the fact is that the international community is giving with one hand, but is taking away with the other.” Because a number of studies (see, Fischer, 1997; Mussa, 1997; Krueger, 1998; Mussa and Savastano, 2000; Goldstein, 2000) argued that Fund policy recommendations reflect the economics profession’s current consensus, another factor is that if non-program countries actually have followed similar policies to those IMF programs, frequently used methodologies may not be able to pick up positive effects of these programs. Finally, as frequently argued in the literature, Goldstein (2000: 49) argued that “despite all the rhetoric on “growth-oriented adjustment,” Fund programs are still mainly about getting out of financial crises and don’t much matter for growth in the medium to long-run.”

CONCLUSION

While the division of labor between the IMF and the World Bank was clear at the time of their establishments, over the decades, considerable overlap occurred as the IMF and the Bank focused on much the same issues of developing countries and transition economies, which has been strongly criticized by the number of studies. Yet, it can be stated that the Fund primarily focused on macroeconomic policies in developing countries, while the Bank was mostly responsible for longer-term perspective analyzing real variables and directed its focus on increasing supply-side efficiency and domestic investment

by focusing on microeconomic and infrastructure investments. However, both Fund and Bank programs have some characteristics common to all programs.

Lately, IMF and World Bank programs have been subjected to very harsh criticisms as being "anti-growth" and "anti-poor" probably because of the ignorance of social safety nets in the recipient countries and the demand restraining measures attached to these programs. Furthermore, IMF lending compared to Bank lending has confronted probably more criticisms probably because the Fund lending has been more controversial, more politically oriented and less successful than Bank lending. However, since IMF programs include a number of macroeconomic objectives, it is hard to judge these programs while looking at one or several aspects of these programs. On the one hand, there is some level of consensus on the effect of IMF lending on the balance of payments, current account and inflation, which are the primary focus of IMF programs. On the other hand, for the growth effects of these programs, the literature is far away from consensus. Empirical studies analyzing the effects of IMF programs have employed very different methodologies and concluded very diverse growth effects of these programs.

There are of course a number of factors discussed and listed in the literature that can be responsible for the negative or no growth effects of Fund and Bank lending such as IFI lending on so called financing gap models, moral hazard supposedly created or promoted by presence of IFI lending, lack of ownership of these programs, high degree of recidivism among the recipient countries, and internal inconsistencies and errors in the design of these programs.

However, although the effectiveness of IFI lending has been heavily criticized by many authors and developing countries themselves, it is crucial to recognize other roles (and probably more important) played by the IFIs to get comprehensive view of their importance for the developing as well as developed countries. A number of studies (Gavin and Rodrik, 1995; Rodrik, 1995; Krueger, 1998; Bordo and James, 2000; and Fischer, 2000b) argued that both the Bank and the Fund have very important roles to play other than lending to developing and transition economies. These roles include provision of public goods such as information providing and signaling in the form of gathering and disseminating primary statistics to research and analysis on a variety of issues, different aspects of training under Bank and Fund auspices, policy advices and technical assistance that affect growth prospects of member countries, and exercise of conditionality. For example Fischer (2000a) listed the countries (such as Canada, Sweden, PLO, small economies of the Pacific) that have consulted to the Fund for policy advices and technical assistance without asking loans. He also emphasized the fact that the IMF devotes more than twice as

many staff resources to surveillance and technical assistance, taken together, as it does to the operation of its lending programs. Moreover, Rodrik (1995) emphasized stabilizing role played by multilateral lending together with bilateral flows especially in the 1980s when private flows that are highly cyclical and geographically concentrated disappeared. Jenkins (1997) also argued that while the Bank has been only partially successful in implementing its own formal methodology for the economic analysis of projects, its impact on improving investment decision-making and the economic performance of investments in the developing countries has been enormous. Thus, it is extremely important to consider these roles played by these institutions, before making the overall conclusions about their effectiveness. Actually, as Krueger (1998) argued that many of the IFIs' contributions are intangible and it is impossible to assess them in a quantitative framework. Therefore, it is extremely crucial to take into account the different objectives of these programs to assess the successes of these programs. While these programs may be successful for some objectives, they cannot be for some others.

NOTES:

¹ See Krueger (1988) and Bordo and James (2000) for more extensive review the of the IMF's role in the past and present.

² Some studies (such as Goldstein, 2000; Stewart and FitzGerald, 1996; Thacker, 1999) put the blame on the powerful member of IMF for the rise in the scope of IMF programs.

³ For an extensive overview of IMF structural programs, see Goldstein 2000. He (76) concluded that "my reading of the record is that on structural policies the Fund has bitten off more -- in both scope and detail -- than either it or its member countries can chew."

⁴ Bird (2001) evaluated five counterarguments that make the theoretical basis for catalysis ambiguous. Moreover, Rodrik (1995) argued that the insistence of multilateral lenders that their claims be senior to private claims undercuts the signaling value of their exposure.

⁵ On the determinants of IMF lending, see Bird (1996a), Knight and Santanella (1997), Thacker (1999), Przeworski and Vreeland (2000), Barro and Lee, (2002). For example, Knight and Santanella (1997) found that countries with higher external debt, depreciated currencies, low rate of investment, lower levels of GDP growth and per capita GDP are more likely to seek a Fund's support. At the same time, they found that policy measures to improve fiscal revenues, to reduce government expenditures, to tighten domestic credits, and to adjust the exchange rate are significant factors that increase the probability of Fund approval. Thacker (1999) and Barro and Lee (2002) were primarily focused on the political determinants of IMF lending and found that political variables have been important determinants of IMF lending. At the same time,

Przeworski and Vreeland (2000) concluded that none of the economic variables matter for the government's decision to remain under agreements. The only variables that have significant effects on the government's decision to continue participation in an IMF agreement are sum of past years under agreements for a country and number of other countries currently under IMF agreements. Regarding the decision of the Fund to retain countries under its programs, only balance of payments has a significant effect. Note that a number of studies (Boone, 1996; Burnside and Dollar, 2000; and Alesina and Dollar, 2000) studying the determinants of official aid found that aid flows have been a large extent explained by political factors such as colonial links, alliances, strategic interests etc and but recipient's policy and political institutions are less important.

⁶ See, Woods (2000) for the discussion of governance issues on the side of the Fund and the Bank.

⁷ Bird (1996a) characterized the political cost of a first-time Fund arrangement as a quasi-fixed cost and this view has been consistent with stop-go cycles.

⁸ Note, however, that Rodrik (1995) argued that existing evidence suggest that multilateral flows are less affected by political considerations than bilateral flows. Bilateral flows tend to be determined to an extent by political and military considerations.

REFERENCES

- Alesina, A., D. Dollar (2000), "Who Gives Foreign Aid to Whom and Why?", *Journal of Economic Growth*, 5, 33–63.
- Barro, R. J. (1998), "The IMF Doesn't Put Out Fires, it Starts Them," *Business Week*, 12/07/98, Issue 3607, P18, 1p, 1c.
- Barro, R. J., Jong-Wha Lee (2002), "IMF Programs: Who is Chosen and What are the Effects?", *NBER Working Paper Series*, No. 8951.
- Bird, G. (1996a), "Borrowing From The IMF: The Policy Implications of Recent Empirical Research", *World Development*, 24(11), 1753-1760.
- Bird, G. (1996b), "The International Monetary Fund and Developing Countries: A Review of The Evidence and Policy Options", *International Organization*, 50(3), 477-511.
- Bird, G. (2001), "IMF Programs: Do They Work? Can They Be Made To Work Better?", *World Development*, 29(11), 1849-1865.
- Birdsall, N., J.L. Londono (1997), "Asset Inequality Matters: An Assessment of The World Bank's Approach to Poverty Reduction", *American Economic Review*, 87(2), 32-37.

- Boone, P. (1996), "Politics and the Effectiveness of Foreign Aid", *European Economic Review*, 40, 289–329.
- Bordo, M.D., J. Harold (2000), "The International Monetary Fund: Its Present Role in Historical Perspective", *NBER Working Paper Series*, No. 7724.
- Bordo, M.D, A.J. Schwartz (2000), "Measuring Real Economic Effects of Bailouts: Historical Perspectives on How Countries in Financial Distress Have Fared With and Without Bailouts", *NBER Working Paper Series*, No. 7701.
- Bretton W. C., (1994), *Bretton Woods: Looking to the Future*, Bretton Woods Commission, Washington, D.C.
- Burnside, C., D. Dollar (2000), "Aid, Policies, and Growth", *American Economic Review*, 90(4), 847-868.
- Butkiewicz, J. L., H. Yanikkaya (2003), "An Assessment of the Effectiveness of International Financial Intervention", University of Delaware, *Working Paper*, No. 2003-05.
- Camdessus, M. (1994), "International Cooperation For High-Quality Growth: The Role of The IMF at 50", Washington DC, International Monetary Fund, <http://www.imf.org/external/np/sec/mds/1995/mDS9521.htm>.
- Camdessus, M. (1998), "The IMF and Good Governance" Washington DC, International Monetary Fund, <http://www.imf.org/external/np/speeches/1998/012198.htm>
- Camdessus, M. (1999a), "Second Generation Reforms: Reflections And New Challenges", Washington DC, International Monetary Fund, <http://www.imf.org/external/np/speeches/1999/110899.htm>
- Camdessus, M. (1999b), "Strengthening the Link Between Economic and Social Policies Within the Framework of a Globalized Economy", Washington DC, International Monetary Fund, <http://www.imf.org/external/np/speeches/1999/102699.htm>
- Camdessus, M. (2000), "Development and Poverty Reduction: A Multilateral Approach", Washington DC, International Monetary Fund, <http://www.imf.org/external/np/speeches/2000/021300.htm>.
- Chang, Ha-Joon. (2000), "The Hazard of Moral Hazard: Untangling the Asian Crisis", *World Development*, 28(4), 775-788.

- Conway, P. (1994), "IMF Lending Programs: Participation and Impact", *Journal of Development Economics*, 45, 365-391.
- Dicks-Mireaux, L., M. Mecagni, S. Schadler (2000), "Evaluating the Effect of IMF Lending to Low-Income Countries", *Journal of Development Economics*, 61, 495-526.
- Dollar, D., Svensson J. (2000), "What Explains the Success or Failure of Structural Adjustment Programmes", *Economic Journal*, 110, 894-917.
- Dooley, M. P., S. Verma (2001), "Rescue Packages and Output Losses Following Crises", *NBER Working Paper*, <http://www.Nber.Org/Papers/W>.
- Dreher, A., R. Vaubel (2001), "Does the IMF Cause Moral Hazard and Political Business Cycles? Evidence from Panel Data", Manuscript Dated February 2001. University of Mannheim.
- Easterly, W. (1999), "The Ghost of Financing Gap: Evaluating The Growth Model of the International Financial Institutions," *Journal of Development Economics*, 60, 423-438.
- Easterly, W. (2001), "IMF and World Bank Structural Adjustment Programs and Poverty", *World Bank*, April 2001.
- Easterly, W., R. Levine (2001), "It's Not Factor Accumulation: Stylized Facts and Growth Models", *The World Bank Economic Review*, 15(2), 177-219.
- Feinberg, R. E. (1988), "The Changing Relationship Between The World Bank and The International Monetary Fund", *International Organization*, 42(3), 545-560.
- Feldstein, M. (1998), "Refocusing The IMF", *Foreign Affairs*, March/April 1998, 20-33.
- Fischer, S. (1997), "Applied Economics in Action: IMF Programs", *American Economic Review*, 87(2), 23-27.
- Fischer, S. (1999a), "On The Need For An International Lender of Last Resort", Washington DC, International Monetary Fund, January, <http://www.Imf.Org/External/Np/Speeches/1999/010399.HTM>
- Fischer, S. (1999b), "Reforming the International Financial System", *The Economic Journal*, 109, F557-F576.

- Fischer, S. (2000a), "Presentation to the International Financial Institution Advisory Commission", Washington DC,
[Http://Www.Imf.Org/External/Np/Speeches/2000/020200.Htm](http://www.imf.org/external/np/speeches/2000/020200.htm)
- Fischer, S. (2000b), "Remarks By Stanley Fisher, Acting Managing Director", Remarks to the Bretton Woods Committee Meeting on April 4, 2000, International Monetary Fund,
[Http://Www.Imf.Org/External/Np/Speeches/2000/040400.Htm](http://www.imf.org/external/np/speeches/2000/040400.htm)
- Gavin, M., D. Rodrik (1995), "The World Bank in Historical Perspective", *American Economic Review*, 85(2), 329-334.
- Goldstein, M., P. Montiel (1986), "Evaluating Fund Stabilization Programs with Multicountry Data: Some Methodological Pitfalls", *International Monetary Fund Staff Papers*, 33, 304-344.
- Goldstein, M. (2000), "IMF Structural Programs", *NBER Woodstock Paper*, (December),
- Haque, N., M. S. Khan (1998), "Do IMF Supported Programs Work? A Survey of Cross-Country Empirical Evidence." *IMF Working Paper*, No. 169.
- Heckman, J. (1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, 47), 153-61.
- Hutchison, M. M. (2001), "A Cure Worse Than The Disease? Currency Crises And The Output Costs of IMF-Supported Stabilization Programs", *NBER Working Paper Series*, No. 8305.
- International Financial Institution Advisory Commission (2000), "Report of the International Financial Institution Advisory Commission", Allan H. Meltzer, Chairman, Washington DC, March.
- International Monetary Fund And World Bank (2000), "The IMF and World Bank Group: an Enhanced Partnership for Sustainable Growth and Poverty Reduction," Washington, D.C., International Monetary Fund,
[Http://Www.Imf.Org/External/Np/Omd/2000/Part.Htm](http://www.imf.org/external/np/omd/2000/part.htm).
- James, H. (1998), "From Grandmotherliness to Governance: the Evolution of IMF Conditionality", *Finance and Development*, 35(4),
[Http://Www.Imf.Org/External/Pubs/Ft/Fandd/1998/12/James.Htm](http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/1998/12/james.htm).
- Jenkins, P. Glenn (1997), "Project Analysis and the World Bank", *American Economic Review*, 87(2), 38-42.

- Kaplan, E., D. Rodrik (2001), "Did the Malaysian Capital Controls Work? *NBER Working Paper Series*, No. 8142.
- Kho, Bong-Chan, R.M. Stulz (2000), "Banks, the IMF, and the Asian Crisis", *Pacific-Basin Finance Journal*, 8, 177-216.
- Kilby, C. (2000), "Supervision and Performance: the Case of World Bank Projects" *Journal of Development Economics*, 62, 233-259.
- Killick, T. (1995), *IMF Programmes in Developing Countries: Design and Impact*, London, Routledge.
- Knight, M., Julio A. Santanella (1997), "Economic Determinants of IMF Financial Arrangements", *Journal of Development Economics*, 54, 405-436.
- Krueger, O. A. (1998), "Wither the World Bank and the IMF?", *Journal of Economic Literature*, 36(4), 1983-2020.
- Krueger, O. A. (2000), "IMF Stabilization Programs", *NBER Woodstock Paper*, Version:2, (November),
- Meltzer, A. H. (2002), "Back to Bailouts," *The Wall Street Journal*, August 7, 2002, A14.
- Lane, T., S. Phillips (2000), "Does IMF Financing Result in Moral Hazard?", *IMF Working Paper*, No. 168.
- Mercer-Blackman, Valerie, A. Unigovskaya (2000), "Compliance with IMF Program Indicators and Growth in Transition Economies", *IMF Working Paper*, No. 47.
- Mussa, M. (1997), "IMF Surveillance", *American Economic Review*, 87(2), 28-31.
- Mussa, M., M. Savastano (2000), "The IMF Approach to Economic Stabilization" *NBER Macroeconomics Annual*, 1999. V. 14, 79-122, Cambridge and London: MIT Press.
- Przeworski, A., J. Vreeland. (2000) "The Effect of IMF Programs on Economic Growth", *Journal of Development Economics*, 62, 385-421.
- Rodrik, Dani (1995), "Why is There Multilateral Lending?" *NBER Working Paper Series*, No. 5160.
- Rowlands, D. (1996), "New Lending to Less Developed Countries: The Effects of the IMF", *Canadian Journal of Economics*, 2, 443-447.

- Santanella, J. (1996), “Stylized Facts Before IMF-Supported Macroeconomic Adjustment”, *IMF Staff Papers*, 43, 502-544.
- Stewart, F., V. Fitzgerald (1996), “The IMF and The Global Economy: Implications for Developing Countries”, *Quenn Elizabeth House Working Paper Series*, No:3.
- Stiglitz, J. (2000), “What I Learned at the World Economic Crisis”, *The New Republic*, April 17.
- Stiglitz, J. (2002), “Globalization And its Discontents”, W.W. Norton & Co., May 2002, 282.
- Thacker C. S. (1999), “The High Politics of IMF Lending”, *World Politics*, 52(1), 38-75.
- Woods, N. (2000), “The Challenge of Good Governance of the IMF and the World Bank Themselves”, *World Development*, 28(5), 823-841.
- Yeldan, E. (2001), “On The IMF-Directed Disinflation Program in Turkey: A Program for Stabilization and Austerity or A Recipe for Impoverishment and Financial Chaos?”, *Bilkent University Working Paper*.
- Zaki, M.Y. (2001), “IMF-Supported Stabilization Programs and their Critics: Evidence from the Recent Experience of Egypt”, *World Development*, 29(11), 1867-1883.

METHODOLOGICAL INDIVIDUALISM IN LUCAS: A CRITICAL REALIST PERSPECTIVE*

Rojhat Berdan AVŞAR

(Res. Asst., Hacettepe University, Department of Economics, 06532, Ankara, TURKEY)
berdan@hacettepe.edu.tr

Abstract:

The Lucas Critique, as a methodological critique of the so called “theory of economic policy”, seems to be directed to one of the fundamental weaknesses of the conception of science and explanation underlying policy-making practices. This conception of science and explanation can be called as “empirical realism”, according to which there can be stable relations between social aggregates. According to Lucas, this is impossible due to “adaptive” (or rational) character of individual decisions (or behaviors). While Lucas’ rejection of the existence of stable relations in the social realm seems to be a critique of the “closed world” reasoning, his conception of individual units makes his attempt completely futile in terms of “open system” theorizing.

Özet:

Lucas’ta Metodolojik Bireycilik: Eleştirel Gerçekçi Bir Perspektif

Lucas Kitiği özünde iktisat politikasına temel oluşturan teorik çerçevenin metodolojik bir eleştirisidir. Bu kritik politika yapımı pratiğinin dayandığı açıklama ve bilim kavramsallaştırmasının temel bir zayıflığını hedef almaktadır. Bu kavramsallaştırma “ampirik realizm” olarak tanımlanabilir. Ampirik realist bir çerçeveden bakıldığında, sosyal büyüklükler arasında kalıcı bir ilişki mümkündür. Ancak Lucas’a göre, bireylerin karar (ya da davranışlarının) “adaptif” (veya rasyonel)

* The paper was presented at the VII. International Congress in Economics at METU, September 6-9 2003, Turkey, with the title of “The Lucas Critique and the Thesis of Microfoundations”, and at the INEM Conference at Leeds, September 2-3 2003, UK, with the title of “Methodological Individualism in Lucas”.

I would like to thank Hüseyin Özel for his helpful comments and suggestions.

Keywords: Methodological individualism, the Lucas critique, open system, closed system.

Anahtar Sözcükler: Metodolojik bireycilik, Lucas kitiği, açık sistem, kapalı sistem.

karakterinden dolayı bu mümkün değildir. Lucas'ın bu karşı çıkışı "kapalı sistem" düşüncesinin bir eleştirisi gibi görünürken, diğer yandan kendisinin birey kavramsallaştırması bu çabasını "açık sistem" modellemesi açısından bütünüyle anlamsız kılmaktadır.

"There are macroeconomic questions, but only microeconomic answers". (Garrison, 2000: 1, quoted by Horwitz)

INTRODUCTION

Are statistical regularities in time series or casual relations between aggregate phenomena enough to construct a social theory? After the "*Phillips Curve*" seemed to have lost its explanatory power with the events of the 70's, this question became more crucial than ever for economists. Although not specific to this particular relationship, the "*Lucas Critique*" can be seen as an attempt to point out to the underlying methodological failure behind the Phillips Curve-type relationships and as an attempt to develop a microfoundations program to fill such a methodological gap in economic theorizing.

Simply stated, the main thesis of the present paper is to point out that although the widely influential the Lucas Critique of, as it is termed by him, "*the theory of economic policy*" or "*econometric tradition*" seems to identify the symptoms of a real methodological problem in economics arising from its strict empirical emphasis; from *critical realist* perspective, its restricted *methodological individualist* position fails to diagnose this problem adequately.

To put it in another way, although Lucas gives a methodological intuition concerning the human agency factor which is responsible for the open characteristics of economic system, his conception of individual and individual behaviour are so restricted that it makes his methodological individualist attempt completely futile in terms of open system theorizing.

I. WHAT DOES LUCAS CRITICIZE?

Lucas (1991: 5) in his critique starts to review the framework that he regards as theoretically inadequate, that is, the so called "theory of economic policy" or "econometric tradition"¹ upon which almost all policy-making practices are founded. According to him, this theory has to presuppose stable parameter relations, but assuming such stability in structural relationships connecting economic events is unacceptable.

Lucas' main argument is this: due to the "adaptive" (1987: 217) character of individual decisions underlying structural behavioural parameters of the economy, any change in one of the components of the economic structure makes its future position *totally unpredictable*. Because the way economic structure evolves itself is one of the elements of individual decision rules. The Lucas Critique, specifically, focuses on policy changes as the source of structural changes, and in his setting, individual decisions (or reactions) play an important role as a transmission mechanism between these policy changes and its structural impact on the economic structure making its future position unpredictable. To formulate using Lucas' own exposition:

Let $E \left\{ \sum_t^{\infty} \beta^t R_i(a_t, s_t, z_t) \right\}$ express a discounted pay-off or utility

function which agent i seeks to maximize. It is function of three variables: state of the system (s), policy changes (z) and agents' actions or decisions selected from an opportunity set, $\Omega_i(a_i, s, z)$, which is function of s , z and the actions taken by all the other agents (a_{-i}) (Lucas, 1987: 12).

According to this formulation, policy changes become one of the elements of the pay-off or utility functions of the agents in the economy. Therefore, neglecting this fact is equivalent to assume that "the solution to a maximum problem doesn't vary with changes in the function being maximized" (Lucas, 1987:11).

If the structural description of the economic system determining the way the economy evolves is $F(s, e) = H(z, a, s, e)$, the structural effect of the policy changes can be simulated easily. Assume that there is a change in policy, so z will change to z' . Since z' is one of the elements of the pay-off function of agents' in the economy, it is expected new equilibrium decision rules, a' , corresponding to the change in policy. If we use this new pair, (z', a') to describe the new motion of the system, $s_{t+1} = H(z', a', s, e)$, it can be immediately realized that the system structurally changed with the policy change through reactions of the agents to this policy.

To say that the "macroeconomic system interacts in an unforeseen/uncertain way due to individual behaviour" [my emphasis] (Jespersen, 2001:4) is, in fact, equivalent to say that the economic system can never be deterministic and closed. In this sense, as Lawson says, "... the Lucas Critique is easily interpretable ... as an argument that at least one of the identified closure conditions is not satisfied in existing econometric models" (1995: 270).

In fact, Lucas' argument includes a strong methodological intuition. It implies that study of policy-making (and macroeconomic behavior) is the study of individual behavior. To put this intuition in Lynn's words: "For purposes of providing intelligence for policy making, an understanding of human ... behavior encompasses the ability both to explain it and to predict the behavioral consequences of changes in the values of ... variables ... that are created or influenced by government" (1987:195). Let us investigate this methodological position more closely.

II. LUCAS' METHODOLOGICAL POSITION

According to Lucas, econometric models estimate aggregate relationships that are the result of a complex interaction between individual decisions of consumers, producers and policy environment (Hoover, 2001: 182). Therefore, unavoidably, there will be a *theoretical gap* between the formulation of individual behavior and econometric attempts to determine the aggregative behavior of the system as a whole. In Lucas' words "... the aggregate character of macroeconomic problems serves to emphasize the distance between much of economics and the concerns of individual psychology" (Lucas, 1987: 219).

Lucas' (1991: 25) solution to the problem is to derive the parameter vector exhibiting structural relations between economic events (or endogenous and exogenous variables) from decision rules (or demand and supply functions) of agents in the economy, and these decisions are to be always optimal given the situation in which each agent is placed in the sense that they are continuously under review and revision. This methodological position is a methodological individualist one in the sense that it can be interpreted as a view that allows only individual agents to be decision makers in any explanation of aggregate economic regularities and aggregate economic phenomena (Froyen, 1994: 546).

At the beginning, we noted that Lucas' attempt could be seen as a prospective cure for the methodological problem underlying the Phillips Curve-type characterization of the economic system. Before answering the question whether Lucas was successful or not, we had better answer what the real methodological problem was.

Lucas in his critique points out his essays' main thesis as: "... 'the econometric tradition' or more precisely, 'the theory of economic policy' based on this tradition is in need of major revision" (1991: 19). His main focus is the inadequacy of "econometric tradition" as a guide for policy analysis". Actually, this inadequacy cannot be considered separately from the inadequacy of the

underlying conception of science and explanation. As Lawson (1995: 260-1) states, underpinning most problems associated with formulating and/or evaluating economic theories and policy alternatives is an implicit commitment to the conception of science and explanation.

Encouragement for this type of conception of science and explanation stems from a version of positivism that is rooted in Hume's analysis of causality. From this perspective, sciences must take the form of elaborating event patterns or regularities of the type "*whenever event x, then event y*". This formulation follows from acceptance of empirical realism, which is the view restricting reality to the objects of experience or direct perception. (Lawson, 1995: 261) Once the empirical realist ontology is accepted, successful science must be only in the form of such a formulation.

Econometrics should be regarded as an important part of the empirical realist project in economics in the sense that it involves the search for covering laws or universal event regularities in a probabilistic form². *As a device for capturing and modeling empirical economic event patterns in a stochastic form, econometric analysis seems to provide us with also an operational basis*³, if we can associate with each model of an economic structure a specific power of intervention or "*direct control*"⁴. That is to say, empirical realistic analysis involves a legitimate basis for the idea of policy making, and ignores the essential error of closed system modeling (project) arising from the belief that "*any such intervention would alter the structure but leave the model ... characterizing the structure in question invariant*" [my emphasis] (Boumans, 1997: 83) This is exactly what Lucas emphasizes.

So, from the critical realist perspective, does Lucas' methodological individualist position remove the methodological failure arising from the strict empirical realist focus of economics adequately? It can be said that, the answer of the question depends on whether this position can be compatible with an open system modeling or not. Although the doctrine, methodological individualism (MI), insists on individuals as starting points of any social analysis, *what the facts about individual are* (Lukes, 1968: 454) or *what is the individual of MI is* [my emphasis] (Sperber, 1997: 123) are still open questions. Therefore, it is possible to appear an inconsistency between MI and open system theorizing depending on the conception of individuals. Lucas' formulation can clarify the meaning of this finding.

III. MI IN LUCAS

As noted before, Lucas' "critique" reveals his methodological individualist position. According to him there may be unfinished or halfway explanations of large-scale phenomena (say, inflation) in terms of other large-scale phenomena (say, full-employment); but we shall not have arrived at rock-bottom explanations of such large-scale phenomena until we have deduced an account of them from statements about the individual facts. Lucas' this emphasis seems to elaborate an active connection between human agency and economic structure. However, can this position be considered as a right step to remove the main methodological gap between investigating individual and large-scale phenomena underlying behind the "econometric practices" on which the "theory of economic policy" is based? The answer of this question is closely related to his conception of individual agent subject.

As a project of empirical realism in economics, the econometric analysis that Lucas criticizes can be operative only in closed and controlled social world making the social or economic systems subject of experimental activities. A closed system, then, can be characterized as a system "in which a one-to-one correspondence can obtain between the way a mechanism acts and events that eventually ensue" (Lawson, 1994: 268). Declaring the existence of individually driven structural change in an economic system can be seen as a rejection of the existence of constant conjunctions of events and closed system thinking. The view that economic structure is totally unpredictable due to underlying human agency factor can be a legitimate basis for the critique of using econometrics as a policy guide. Therefore, the critique of econometric practices on this ground is a manifestation of the problem associated with the *post-Humean ideal* for social science.

But, Lucas' formulation of MI revealing his conception of human agency contradicts his main critique: '*openness of the economic system*'. So, *how does Lucas specify the notion of an individual?* His unit of analysis are identical (labor and output) suppliers and (labor and output) demanders, and he model an individual as a collection of decision rules dictating the action to be taken in given situations. The fundamental predicate describing the individuals is their "adaptive" dimension. By "adaptive" he means a process in which "new decision rules are tried and tested against experience, and rules that produce desirable outcomes supplant those that do not" (1987: 217).

In fact, "being adaptive" is another manifestation of "being rational" and has no explanatory content in the sense that "*to say that people are rational does not explain what they do, but only how they do it*" [my emphasis] (Bhaskar, 1989: 30). But it has some strong implications. For Lucas, "it is

exactly this superficiality that gives economics much of the power that it has” (1987: 241) It gives the opportunity to explain the behavior of agents with reference to the intentions they seek to fulfil and to their perception of the situation. If intention and perception are known, this specification makes at least, qualitative predictions about individual behaviors and their consequences possible.

This displays a contradiction with the principle of openness of society and economic system. Because, “... open system analyses acknowledge that individuals are complex and internally structured and so may respond differently in similar situations at different occasions” (Bache, 2003: 5). A possibility of prediction depends on a possibility of strictly enduring behavioral pattern in the social realm and it seems in a straightforward contradiction with the possibility of genuine choice of action. The proposition that anticipated monetary policy doesn't matter due to rational expectations of the individuals is an illustrative example. According to Lucas, in the case of unanticipated monetary policy, “the new structure of the economy, ..., will be unsystematic and econometrically unpredictable.” In the case of anticipated monetary policy, on the other hand, “there is some hope that the resulting structural changes can be forecasted” (1991: 24-25). The first case emphasizes the open character of the economic system due to the unpredictable aspect of human choice or action. The intuition behind the second case is clear: If people have rational expectations, this means that they are rational and if they are rational, every anticipated monetary policy produces the same effect⁵, namely *inflation*. In other words, Lucas' specification of his “individuals” is so constructed that *a cause always produces the same effect*. This is the “intrinsic closure condition”, as termed by Lawson (1995: 267), and it can be seen as one of the possible ways of closing the social world.

To understand Lucas' attempt to close the social world more clearly, investigating his formal method, so called Walrasian MI, may be needed. Summarizing, Lucas' formulation of MI depends upon two main principles: (i) *the nature of the answer to the question: “What are the facts about individuals?” (adaptive decisions or rational behavior)* and (ii) *ignoring individual heterogeneity⁶ (representative agents)*. Adopting a type of MI basing on these principles has a strong implication. As Kirman (1992: 121) notes, “the motivation for the ... use of” the method of this type “are desires to provide microfoundations for aggregate behavior, and also to provide a framework in which equilibrium is unique and stable.”

Since Walrasian MI rules out all kind of individual behaviors other than the ones which are consistent with a stable and unique equilibrium, it cannot be used to explain the existence of aggregate relations or aggregate phenomena

(e.g. relations between unemployment and inflation) which are incompatible with the factors characterizing individual behavior (e.g. rational expectations). According to this methodological individualist perspective, scientific investigation must follow such a questioning or reasoning procedure: *How can we explain or interpret these event regularities (or casual aggregate relationships) in terms of the specific individual (or micro) model at hand*⁷. Instead of “*what kind of individual behaviors or decisions (or reactions) may be responsible for causing the large-scale phenomena of such type*”. In such a framework “the Phillips Curve” (or any other aggregate phenomena) “emerges not as an unexplained empirical fact but as a central feature of the solution to a general equilibrium system”⁸. (Lucas, 1981) Therefore, the attempt to explain or interpret aggregate economic dynamics in terms of Walrasian MI (or microfoundations) can be seen as another “experimental closure condition”.

CONCLUSION

As a conclusion, Lucas’ conception of the individual in this line doesn’t support a methodological individualist perspective compatible with open system theorizing⁹. Therefore, while the Lucas Critique focuses on the unpredictable aspect of aggregate economic system due to the human agency factor, so focuses on the open character of it, his alternative doesn’t seem to be incompatible with closed system thinking and emerges as a *re-expression of the old problem in a new setting*.

NOTES:

¹ Within this framework, the motion of an economy in any point of time can be determined by a stochastic function, where F , y , x , ε , θ denote a functional form, vectors of endogenous and exogenous variables, random shocks and a supposedly fixed parameter vector respectively.

$$f(y, x, \varepsilon) = F(y, x, \theta, \varepsilon)$$

Since there is no problem in observing the past values of x_t and y_t , so is in estimating θ . For forecasting, one is obliged to insert forecasted x_t values into F . With knowledge of the function F and θ , policy evaluation is a straightforward matter. A policy can be viewed as a specification of present and future values of some components of the sequence $\{x_t\}$. Therefore, it is possible to analyzing of operating characteristics of the system under alternative policies.

² Lawson (1997:76) calls it as “*regularity stochasticism*”.

³ Similarly, after putting the importance of econometrics for economics as a device for understanding economic behavior, for testing economic theories, for forecasting and for analyzing economic policy, Hendry (Bache, 2003:8) states that all four objectives involve discovering sustainable empirical relationships between observed economic

magnitudes.

⁴ After giving an empirical example of testing and verifying quantity theory of money⁴, Lucas puts this point as: “Not only does the quantity theory of money fit data ... but it provides an operational answer to a problem of great social importance, the control inflation.” (Lucas, 1987: 230)

⁵ As Arrow (1987: 201) puts, there is a common belief that economic theory must be based on rationality, as a matter of principle. Otherwise, there can be no theory. Economic theory, since it has been systematic, has been based on some notion of rationality. Lucas (1987: b, 221-222) is also one of the believers. We can learn it easily from his words on Hume’ quantity theory of money: “It is certain that the quantity theory did not originate as an empirical generalization When Hume (1963) first enunciated the hypothesis, in 1742, the data needed were not collected for any economy. ... There is a clear sense in which the theory rests on the hypothesis of individual rationality”.

⁶ Ignoring individual heterogeneity is another closure condition called “*principle of composition*” or “*aggregational condition*”. (Lawson, 1995: 269)

⁷ Katzner’s (1999) argument is a good example for illustrating this situation. He shows that specification of agent-level price adjustment rules can be consistent with the story leading to uniqueness and global stability of general equilibrium only when highly restrictive conditions are put on the specification of individual agents’ behaviors.

⁸ Lucas’ this position is apparent in his attention to the statistical event regularities. Lucas’ doesn’t seem to pay any attention to statistical event regularities as a source of abstraction. According to him, there is a exactly right question for macroeconomists to ask: “Can specific parametric descriptions of technology and preferences be found such that the movements induced in output, consumption, employment and other series in such a model by these exogenous shocks resemble the time series behavior of the observed counterparts to these series in” (1987:34) the economy? His way of explaining some event regularities is not in direction from abstraction of these regularities to investigating some underlying mechanisms, instead specifying a theory basing on the specified individual behavior firstly and expecting that it will be verified by these regularities.

⁹ However, this doesn’t mean that different conception of individual and invidual behavior cannot be possible. A perspective considering, say, the individual heterogeneity (e.g. capital-intensive and labor intensive firm) (Stoker, 1983), existence of supra-individual entites (Sperber, 1997) (e.g. firms, labor unions) and interactions between individual and aggregate level of reality (Berg, J. C. J. M. Van den and John M. Gowdy, 2003) (e.g. macrofoundations for microeconomics) may serve a more useful methodological direction to do with for social or economic investigation.

REFERENCES

- Arrow, Kenneth J. (1987), “Rationality of Self and Others”, in Hogarth, Robin M. and Melvin W. Reder, (ed.), *Rational Choice: The Contrast Between Economics and Psychology*, Chicago and London, The University of Chicago Press.

- Bache, Ida Wolden (2003), "Critical Realism and Econometrics", *Norges Bank Working Papers*, March 30.
- Bhaskar, Roy (1989), *Reclaiming Reality*, London: Verso.
- Berg, J. C. J. M. Van den and John M. Gowdy (2003), The Microfoundations of Macroeconomics: An Evolutionary Perspective, *Cambridge Journal of Economics*, 27, 65-84.
- Blaug, Mark (1992), *The Methodology of Economics or How Economists Explain*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Boumans, Marcel (1997), "Lucas and Artificial Worlds", *History of Political Economy*, Supplement.
- Froyen, Richard (1994), "Microfoundations: A Critical Inquiry", *Southern Economic Journal*, 61, 546-47.
- Horwitz, Steven (2000), *Microfoundations and Macroeconomics: An Austrian Perspective*, London: Routledge.
- Hoover, Kevin (2001), *Causality in Macroeconomics*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Jespersen, Jesper, "Macroeconomic Methodology: A Post Keynesian Perspective", *Paper (preliminary draft) prepared for the conference: Debating Critical Realism at Roskilde University*, 17-19 August 2001.
- Katzner, Donald W. (1999), "Methodological Individualism and the Walrasian Tatonnement", *Journal of Economic and Social Research*, 1, 5-33.
- Kirman, Alan P. (1992), "Whom or What Does the Representative Individual Represent?", *Journal of Economic Perspectives*, 6, 117-136.
- Lawson, T. (1995), "The 'Lucas Critique': A Generalization", *Cambridge Journal of Economics*, 19, 257-276.
- Lawson, T. (1997), *Economics and Reality*, London: Routledge.
- Lawson, T. (1994), "A Realist Theory for Economics", in Bachouse R. (ed.), *New Directions in Economic Methodology*, London: Routledge.
- Lucas, Robert E. Jr. (1987a), "Adaptive Behavior and Economic Theory", in Hogarth, Robin M. and Melvin W. Reder, (ed.), *Rational Choice: The Contrast Between Economics and Psychology*, Chicago: The University of Chicago Press.

- Lucas, Robert E. Jr. (1987b), *Models of Business Cycles*, Oxford: Basil Blackwell.
- Lucas, Robert E. Jr. (1991), "Econometric Policy Evaluation: A Critique", in Phelps E. S. (ed.), *Recent Development in Macroeconomics*, Aldershot, Hants, England: E. Elgar.
- Lukes, Steven (1968), "Methodological Individualism Reconsidered", in Brodbeck, May, ed., *Readings in Philosophy of Social Sciences*, New York, Macmillan.
- Ozel, Huseyin (2000), "The Explanatory Role of General Equilibrium Theory: An Outline onto a Critique of Neoclassical Economics", *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 257-285.
- Sperber, Dan (1997), "Methodological Individualism and Cognitivism in the Social Sciences", Unpublished English version of "Individualisme méthodologique et cognitivisme." In R.Boudon, F. Chazel & A. Bouvier (eds.), *Cognition et Sciences Sociales*, Paris: Presse Universitaires de France, 123-136.
- Stoker, Thomas M. (1993), "Empirical Approaches to the Problem of Aggregation Over Individuals", *Journal of Economic Literature*, 31, 1827-1874.
- Watkins, J. W. N. (1968), "Methodological Individualism and Social Tendencies", in Brodbeck, May, ed., *Readings in Philosophy of Social Sciences*, New York: Macmillan.

YATIRIM VE YÖNETİM KARARLARI AÇISINDAN KÂR KAVRAMINDAKİ DEĞİŞİM

Güven SAYILGAN

(Yrd. Doç. Dr., Ankara Üniversitesi S.B.F., İşletme Bölümü, 06590, ANKARA)
sayilgan@politics.ankara.edu.tr

Kadir GÜRDAL

(Dr. Öğr. Gör., Ankara Üniversitesi S.B.F., İşletme Bölümü, 06590, ANKARA)
kgurdal@politics.ankara.edu.tr

Özet:

Kâr kavramı, farklı açılardan ve farklı amaçlar ile tanımlanabilmektedir. İşletmelerin üretim, finansman, rekabet vb. faaliyetlerindeki ve etkileşimde buldukları ekonomik ortamın koşullarındaki değişimler, farklı amaçlarla kâr tanımlamalarını gerektirmektedir. Bu çalışmada, konuya ilişkin literatür taraması yapılarak; kâr'ın hesaplanmasına, yönetim ve yatırım kararlarında kullanılmasına yönelik yaklaşımlardan oluşan ortaya çıkan değişimler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaca bağlı olarak, literatür taramasında saptanan kâr kavramları ayrıntılı olarak açıklanmamış ancak, temel yaklaşım farklılıkları bulunan; muhasebe kârı, ekonomik kâr, riske göre düzeltilmiş getiri kavramları başta olmak üzere başlıca kâr kavramları ana hatları ifade edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada, kâr denildiğinde ilk akla gelen kâr kavramı olan muhasebe kârı'nın, özkaynak maliyetlerini ve işletme riskini açıklama bakımından sınırlı olduğu, kârın hesaplanmasında özkaynak maliyetlerinin ve riskin de göz önünde bulundurulması gerektiğini ileri süren yaklaşımların gelişmekte olduğu ve giderek işletmeler tarafından kullanılmaya başlandığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Abstract:

Change in the Concept of Profit in terms of Investment and Management Decisions

Profit can be defined in different ways by considering different aims and aspects. The activities of a business and the changes about the economic conditions make profit to be defined differently. In this study, it

Anahtar Sözcükler: Muhasebe kârı, ekonomik kâr, finansal kararlar.

Keywords: Accounting profit, ekonomik profit, financial decisions.

is aimed by a literature study to determine the different opinions and trends about the calculation of the profit, the use of profit in management and investment decisions. The determined profit terms aren't explained but some of them like accounting profit, economic profit, risk adjusted return etc. needed to be explained. As a result of the study, it is obvious that the accounting profit can not explain (doesn't include) the cost of capital and the business risk. In recent years there is a trend to use the cost of capital and business risk in the process of calculating the profit and in decision making.

GİRİŞ

Bu çalışmanın temel amacı, kârın hesaplanmasına ilişkin yaklaşımlardaki “temel bakış açılarının zaman içinde gösterdiği değişim”i ortaya koymaktır. Bu bakımdan çalışmada ele alınan farklı kâr kavramlarına ilişkin hesaplamalara yer verilmemiştir. Çalışmanın amacına uygun olarak, farklı kâr kavramlarını değerlendirmek amacıyla; esas olarak, “muhasabe kârı” ve “ekonomik kâr” kavramlarının tartışılması, farklı kâr ve kârlılık oranlarını hesaplama yaklaşımlarına ilişkin literatür taramasının yapılması, bir başka ifade ile kârın veya finansal başarı ölçütü¹ olan “işletme kâr”ının zaman içindeki değişiminin izlediği seyirin de açıklanması hedeflenmektedir.

İşletme değeri üzerinde etkili olan kâr, işletmenin bir dönemde ürettiği katma değeri ortaya koyabildiği ölçüde, yatırım ve yönetimle ilgili finansal kararların doğru alınmasına yardımcı olur. İşletmelerin yöneticileri, ortakları veya kredi verenleri, işletmeye ilişkin analizlerinde büyük ölçüde kârı göz önünde bulundurmaktadırlar. Temel karar değişkenlerinden biri olan kârın ne şekilde hesaplandığının, neyi içerdiğinin veya neyi içermediğinin bilinmesi, işletme durumunun daha doğru bir şekilde anlaşılmasını sağlayacaktır.

İşletmeye yatırım yapanların temel beklentisinin, “tatminkar kâr” sağlamak olduğu şeklinde yaygın bir kabul vardır. Tatminkar kârın, yalnızca “tutar”a göre açıklanması doğru değildir. Kâr, finansal yükümlülüklerin yerine getirilmesini engellemeyecek bir risk düzeyinde, zamanında ve beklentileri karşılayacak tutarda elde edilebiliyorsa “tatminkar” olabilir.

Bu açıdan değerlendirildiğinde kâr, “bir işletmenin belli bir dönemde elde ettiği gelirlerden, bir dönem içinde yaptığı giderlerin çıkarılmasından sonra kalan tutar” şeklinde tanımlanabilecek kadar basit bir bakış açısından ifade edilmemelidir. Kâr veya beklenen kâr, işletmenin sürekliliği veya sona ermesi şeklinde sonuçlar doğurma potansiyeline sahiptir ve zaman, risk, beklenti

değişkenlerini içerecek şekilde tanımlanabildiği ölçüde kararları olumlu olarak etkileyebilme gücüne sahip olacaktır.

Finans kuramına göre, işletme yöneticilerinin amacı; ortakların refahının en üst düzeyde gerçekleştirilmesidir.² Bu amacın, neden işletme kârını en yüksek düzeye çıkarma amacı ile eş anlama gelmediği ise açıklanmalıdır. Bu amaçla, genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine göre üretilen “muhasebe kârı”nın, finansal kararlar bakımından taşıdığı önemin tartışılması gerekmektedir. Bu tartışmanın dayandığı temel soru, “muhasebe kârı, işletme başarısını ölçmede yeterli midir?” sorusudur.

Kâr ne şekilde hesaplanırsa hesaplınsın, bir tutar olarak ifade edildiği için başlı başına işletme başarısını ifade etmek bakımından yeterli olmayabilir. Bu bakımdan işletmenin kârlılık oranlarının, kâr tutarından daha önemli bir karar değişkeni olduğu söylenebilir. Kârlılık oranları, kâr tutarının değişik finansal göstergelere oranlanması yoluyla elde edilmektedir³ ve kâr tutarına göre daha anlamlı bir şekilde karşılaştırılabilir olduğundan daha kullanılabilir niteliktedir. Kârın hesaplanma biçimlerindeki farklılıklar, kârlılık oranları üzerinde etkili olmaktadır.

I. KÂRIN TANIMLANMASI VE ÖNEMİ

I.1. Kâr Kavramı

Kâr, ilk bakışta net bir kavram olarak algılanıyor olsa da, muhasebe ve finansman disiplinleri yanında; ideolojik, teolojik, sosyolojik ve ekonomik açılardan da büyük ölçüde tartışmalı bir kavramdır.

Kâr tartışılırken, uzlaşılan taraf; kârın gelirler ve giderler arasındaki olumlu fark olduğudur. Görünürde bir uzlaşma olsa da, neyin gelir neyin gider olarak kabul edilmesi gerektiği konusunda tartışmalar sürmektedir.

Öncelikle kârın çeşitli açılardan tanımlanmasının bir sorun değil, bir gereklilik olduğu belirtilmelidir. Konu ile ilgili temel kitaplarda kârın; finansman maliyetleri bakımından, muhasebe kârı - ekonomik kâr; vergi yasaları bakımından, ticari kâr-mali kâr; işletmenin faaliyet sonuçları bakımından, brüt satış kârı - faaliyet kârı - olağan kâr - dönem kârı - dönem net kârı; ekonomik analiz bakımından, normal kâr - aşırı kâr; özkaynak değişimleri bakımından, dönem net kârı - kapsamlı kâr⁴ gibi ayrımlara tabi tutulduğu görülmektedir.

I.2. Kârın Önemi

Kâr, işletmelerle ilgili kararlarda temel bir ölçüt olması bakımından özel bir öneme sahiptir. Kâr, işletmenin bir dönemine ilişkin faaliyet sonuçlarını ifade etmekle birlikte, geçmiş dönemlerdeki kâr tutarlarından hareketle gelecek dönemlerde sağlanabilecek kârın tahmin edilmesinde de kullanılmaktadır. Finansal kararların “değer”⁵ ile ilişkisi, değerinde “kar” ile ilişkisi göz önünde bulundurulduğunda kârın, neden “işletmelerle ilgili kararlarda temel bir ölçüt” olduğu daha iyi anlaşılabilir. (Barth vd., 1999: 205-229)

Kârın, yukarıda genel olarak belirtilen önemi, aşağıda maddeler şeklinde sıralanmaya çalışılmıştır. Kâr;

- İşletmenin gelecek dönemlerdeki başarılarına ilişkin olumlu veya olumsuz beklenti oluşturma gücü bakımından önemlidir.
- İşletme değerini etkileme bakımından önemlidir.
- İşletme başarı (performans) ölçütü olması bakımından önemlidir.
- İşletmenin büyüme potansiyelini göstermesi bakımından önemlidir.
- Kâr dağıtım politikalarının saptanması bakımından önemlidir.
- Kaynak dağılımının optimalleştirilmesi bakımından önemlidir.
- Ortakların getiri beklentilerini karşılayabilme potansiyelini gösterebilme bakımından önemlidir.
- Fiyatlandırma kararları bakımından önemlidir.
- Yöneticilerin ve çalışanların ödüllendirilmesi bakımından önemlidir.
- İşletmenin vergi planlaması bakımından önemlidir.
- Milli gelir⁶ ve diğer makro ekonomik hesaplamalar bakımından önemlidir.

II. İŞLETME BAŞARISININ DEĞERLENDİRİLMESİNDE KÂRIN YERİ

İşletme başarısının değerlendirilmesinde kullanılan ölçütlerden biri olan kâr; başlı başına bir başarı değerlendirme ölçütü olarak kullanıldığında yanlış anlaşılmalara neden olabilmektedir. Örneğin, aynı tutarda kâr sağlamış iki şirketin aynı başarı düzeyinde olduklarını söylemek yanlış olabilir. Elde edilen kârın hangi yatırım, finansman ve risk düzeyinde elde edilmiş olduğu önemlidir.

Bu bakımdan kârın hesaplanması yanında kârlılık oranlarının da hesaplanması gündeme gelmiştir. Net kârın farklı şekillerde hesaplanması

durumunda; kârın kullanılmasıyla hesaplanan kârlılık oranları farklılıklar göstermekte ve işletme başarısının ölçülmesi bakımından karşılaştırma sorunları yaşanmaktadır.

Net kârın, muhasebe kârı veya ekonomik kâr olarak hesaplanmış olmasından kaynaklanan karşılaştırma sorunları dışında, varlıkların (örneğin aktifler) veya kaynakların (örneğin sermaye) değerlendirme sorunları da ortaya çıkmaktadır. Değerleme sorunlarının aşılması ve finansal kararlara uygun verilerin hesaplanması bakımından muhasebe uygulamalarında “gerçeğe uygun değer” (fair value) kavramı kabul görmekte ve yaygınlaşmaktadır.

Finansal kararlar açısından kârlılık oranlarının hesaplanmasında; payda yer alacak kârın ekonomik kâr, paydada yer alacak değer de gerçeğe uygun değer olarak göz önünde bulundurulması bile yeterli olamamaktadır. Bu bakımdan yaşanan sorunların giderilmesi amacıyla daha analitik ön çalışmaları gerektiren kârlılık oranlarının hesaplanmasına yönelik yeni yöntemler geliştirilmektedir. Bu yöntemlerden en bilinenlerinden biri “riske göre düzeltilmiş sermaye getirisi” (Risk Adjusted Return on Capital = RAROC)⁷ dir. Bu çalışmada, riske göre düzeltilmiş sermaye getirisi ile ilgili olarak genel bir açıklama yer alacaktır.

Tarihsel gelişim içinde, işletmelerin başarısı, öncelikle muhasebe kârının (ticari kârın) düzeyi ile açıklanmaya çalışılmıştır. Muhasebe kârının, finansal kararlar bakımından taşıdığı sınırlılıklar nedeniyle, zamanla işletmenin ürettiği katma değer veya kârın tanımlanmasına ilişkin yeni yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu tanımlamalardan hareketle geliştirilen ve aşağıda sıralanan değişik hesaplama yöntemlerinin, özleri itibarıyla muhasebe kârı ve ekonomik kâr farkından yola çıkılarak geliştirildiği anlaşılmaktadır.

Çalışmanın amacı göz önünde bulundurularak ilgili yöntemlerden sık kullanılanlar kısaca açıklanacak, diğer yöntemler için ise açıklamaların yer aldığı ilgili kaynaklara sadece atıfta bulunulacak, açıklama yapılmayacaktır. Yapılan literatür taramasında ulaşılan ve işletme başarısını (kâr veya katma değer) ölçmeye yönelik olarak kullanılan yöntemlerin başlıcaları aşağıdaki gibidir:

- Muhasebe kârı,
- Ekonomik kâr,
- Ekonomik Katma Değer (Economic Value Added = EVA),
- Piyasa Katma Değeri (Market Value Added = MVA),
- Nakit Katma Değer (Cash Value Added = CVA)⁸,
- Toplam İşletme Getirisi (Total Business Return = TBR),
- Ortaklık Katma Değeri (Shareholder Value Added = SVA),

- Dengeli Ölçüm Kartı (Balanced Scorecard = BSC)⁹,
- Artık Nakit Akışları (Residual Cash Flows = RCF)¹⁰.

Son yıllarda konu ile ilgili literatürde geniş yer bulan ekonomik kâr, ekonomik katma değer ve nakit katma değer yaklaşımlarının sağladığı katkıların sınırlı olduğuna ilişkin ampirik çalışmaların olduğunu da belirtmek gerekir. (Fernández, 2001; Biddle vd., 1997)

İşletme başarısının ölçülmesi amacına yönelik kâr hesaplanmalarının gelişim sürecine bağlı olarak, kârlılık oranlarının hesaplanmasında da bir gelişme eğiliminin olduğu dikkati çekmektedir. Kârlılık oranlarına ilişkin literatür taramasında ulaşılan özellikli bazı kârlılık oranları aşağıda sıralanmıştır. Sayılan kârlılık oranlarının bazıları sıklıkla karşılaşılan oranlar olduğundan çalışmada bunlara ilişkin bir açıklama yapılmamış, özellikli oldukları kabul edilen oranların ele alındığı bazı kaynaklara atıfta bulunulmakla yetinilmiş, RAROC'a ilişkin kısa açıklamalarda bulunulmuştur.

- Aktif Kârlılığı (Return on Assets = ROA),
- Net Aktif Kârlılığı (Return on Net Assets = RONA),
- Sermaye Kârlılığı (Return on Equity = ROE veya Return on Common Equity = ROCE),
- Tahsis Edilen Nakit Getirisi (Return on Cash Employed = ROCE)¹¹,
- Yatırımların Nakit Getirisi (Cash Flow Return on Investments = CFROI)¹²,
- Riske Göre Düzeltilmiş Sermaye Getirisi (Risk Adjusted Return on Capital = RAROC).

III. MUHASEBE KÂRI VE EKONOMİK KÂR

III.1. Muhasebe Kârı

Finansal tablolar, farklı beklentilerle işletme ile ilgili olan kesimlerin finansal veya ekonomik kararlarını daha rasyonel olarak almalarına yardımcı olacak biçimde; işletmenin finansal performansı, finansal yapısı ve finansal yapısındaki değişikliklere ilişkin bilgileri içermelidir.

Muhasebe kuramı¹³ ve muhasebe uygulamalarındaki¹⁴ genel kabul, muhasebeden olan beklentilerin karşılanması için muhasebe bilgilerinin aşağıdaki özellikleri taşıması gerektiği yönündedir. (Yalkın, 2002: 2; Mirza, 2002: 3) Buna göre bilgiler;

- Anlaşılabilir olmalıdır.
- Kararları etkileme gücüne sahip / ihtiyaca uygun (Relevance) olmalıdır.
- Güvenilir ve doğru olmalıdır.
- Karşılaştırılabilir olmalıdır.
- Zamanında üretilmiş olmalıdır.
- Anlamlı olmalıdır.

Finansal tablolarda yer alan bilgilerin bu özelliklere uygun olarak hazırlanmış olması da, finansal tabloların karar vericilerin beklentilerini bütünüyle karşılamasına yetmemektedir.

Muhasebenin ürettiği bilgiler, “tahakkuk esası”, “maliyet kavramı”, “dönemsellik kavramı”, “ihtiyatlılık kavramı” gibi temel kavramlara göre üretildiğinden, finansal kararlar bakımından gerekli olan “nakit akışlarının gerçekleşme zamanı”¹⁵ ve “piyasa değeri”ne ilişkin doğrudan ve açık bilgileri sağlayamamaktadır.¹⁶ Bu ifadeden, tahakkuk esasına göre oluşturulan muhasebe bilgilerinin piyasa değeri üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde bir sonuç çıkarılmamalıdır. Tahakkuk esasına göre üretilen bilgiler ile işletmelerin piyasa değerleri arasındaki ilişkileri inceleyen ampirik çalışmalarda anlamlı ilişkiler saptanmıştır (Barth vd., 1999: 205-229; Core vd., 2003: 43-67).

III.2. Muhasebe Kârı, Tahakkuk Esası ve Nakit Esası

Muhasebe kârının hesaplanmasında belirleyici olan tahakkuk esasında; gelir ve giderlerin, ortaya çıktıkları anda gerçekleştikleri varsayılır. Tahakkuk esasına göre bir gelirin oluşması için, işletmeye nakdin girmesi zorunlu olmadığı gibi; giderin gerçekleşmesi için de işletmeden nakdin çıkması zorunlu değildir. Tahakkuk esasına göre belirlenen dönem gelir ve giderlerinin yer aldığı gelir tablosu da tahakkuk esasına göre oluşturulmaktadır.

Tahakkuk esasına göre saptanan gelir ve giderler, gelir tablosunda, bir dönemin toplam tutarları olarak yer almaktadır. Örneğin, gelir tablosunda finansman giderlerinin 100 TL. olması, dönemin başından sonuna kadar geçen sürede katlanılan finansman giderleri toplamının 100 TL. olduğunu göstermektedir. Bu giderin ortaya çıktığı ay veya bu giderin ödenip ödenmediği bu tablodan anlaşılabilir. Benzer şekilde, gelir ve giderlerin, aynı döneme ilişkin olarak tahakkuk etmeleri koşuluyla, hangi tarihte gerçekleşmiş oldukları ve nakit olarak gerçekleşip gerçekleşmedikleri önemli değildir. Her gelir ve gider, işletmenin yaşamı içinde nakde dönüşmüştür veya dönüşecektir. Gelir ve giderlerin tahakkuk etme ve nakden gerçekleşme zamanları farklıdır. Nakden gerçekleşme, tahakkuk tarihinden önceki veya sonraki dönemlerde olabilir.

Buna karşılık pek çok finansal karar açısından, gelir ve giderlerin nakit olarak tahsil edildiği ve ödendiği tarihin önemi vardır. Bu önem, paranın zaman değerinden kaynaklanmaktadır. Bu olumsuzlukların, enflasyonun yüksek olduğu ekonomik koşullarda daha büyük etkilerinin olduğu açıktır.

Örneğin A İşletmesi'nin bütün gelir ve giderlerinin peşin olarak (nakden), B İşletmesi'nin ise bütün gelir ve giderlerinin 12 ay vadeli olarak gerçekleştirdiği, her iki işletmenin de aynı tarihte faaliyete başlamış olduğu varsayılırsa;

Gelir tablolarında her iki işletmenin de aynı kârı sağlamış olması, bu işletmelerin aynı derecede başarılı olduğunu göstermez. A İşletmesi'nin B İşletmesi'ne göre daha başarılı bir dönem geçirmiş olduğu şeklinde değerlendirme yapmak mümkündür.

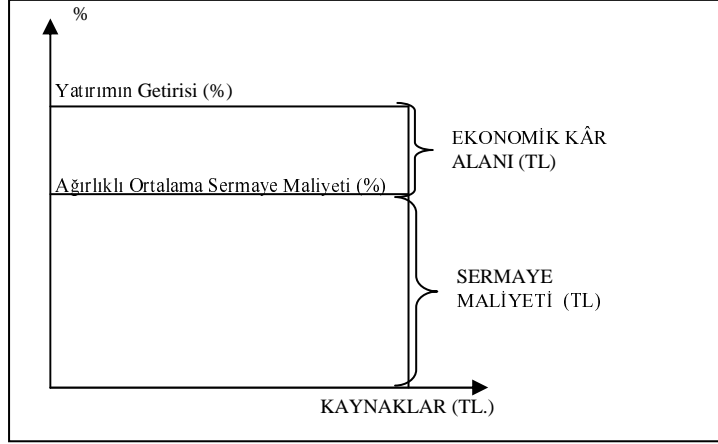
Başka bir örnek şu şekilde geliştirilebilir: A İşletmesi bütün gelir ve giderlerini peşin olarak (nakden) gerçekleştirmekte, ancak giderlerini ocak ayı içinde, gelirlerini de aralık ayı içinde elde etmektedir. C İşletmesi ise, aynı tutarlarda olmak üzere, bütün gelir ve giderlerini peşin olarak (nakden) yapmakta, ancak bu faaliyetlerinden gelir doğuranlar ocak ayı içinde ve gider doğuranlar aralık ayı içinde ortaya çıkmaktadır. Bu varsayımlar altında, C İşletmesi daha başarılı olduğu halde bu başarı gelir tablosu tarafından net olarak yansıtılmamaktadır.

III.3. Ekonomik Kâr

Muhasebe kârı, gelir ve giderler arasındaki fark olarak tanımlanırken; gelir ve giderin ne şekilde belirleneceği önem kazanmaktadır. Muhasebe kârı ile ekonomik kâr arasındaki temel fark, özellikle giderin belirlenmesine ilişkin olarak ortaya çıkmaktadır. Ekonomik kârın hesaplanmasında, işletme finansmanında kullanılan tüm kaynakların maliyeti göz önünde bulundurulmaktadır. Muhasebe kârının belirlenmesinde ise yalnızca borçlanma maliyetleri (faiz giderleri) dikkate alınmaktadır. Muhasebe kârının hesaplanmasında özkaynak maliyetlerinin bir gider olarak kabul edilmemesinden dolayı, diğer koşulların sabit kaldığı varsayımı altında, muhasebe kârı ekonomik kârdan daha yüksek bir tutarda hesaplanmaktadır.

Finans kuramında sermaye maliyetinin hesaplanmasında yalnızca borçlanma maliyetleri göz önünde bulundurulmamakta, özkaynak maliyetleri de bir maliyet unsuru olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan bakıldığında ağırlıklı ortalama sermaye maliyetinin hesaplanması ve işletme kararlarında kullanılması, büyük ölçüde ekonomik kâr yaklaşımına uygun bir tercih olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aşağıdaki şekilde, ekonomik kârın; yatırım getirisinden ağırlıklı ortalama sermaye maliyeti çıkarıldıktan sonra kalan tutar olduğu görülmektedir.



Şekil 1. Ekonomik Kâr

III.4. Muhasebe Kârının Sınırlılıkları

Finansal kararlarda muhasebe kârının doğrudan kullanılması, bazı sınırlılıklar nedeniyle, uygun değildir. Belirtilen sınırlılıkların başlıcaları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

III.4.1. Sınırlılık: Yukarıda da belirtildiği gibi, muhasebe kârının hesaplanmasında tüm kaynakların maliyetleri göz önünde bulundurulmamaktadır. Muhasebe kârı hesaplanırken, işletmenin finansmanında kullanılan kaynaklardan yalnızca borçlanma maliyetlerinin (faizlerin) göz önünde bulundurulup, özkaynak maliyetlerinin veya alternatif maliyetlerin göz önünde bulundurul(a)maması temel sınırlılıklardan birisidir.

Örneğin, muhasebe kârı bir başarı ölçütü olarak kabul edilirse, işletme yönetimi, faiz giderlerinden kaçınmak ve böylece daha yüksek bir muhasebe kârı sağlamak amacıyla işletme finansmanında giderek daha yüksek oranlarda özkaynak kullanma eğilimine girecektir. Böyle bir durum, ortakların refahının maksimize edilmesi amacı ile çelişir. Çünkü, özkaynak maliyetleri borçların maliyetinden daha yüksektir. Kârın düzeyi kadar, özkaynakların (sermayenin) kârdan aldığı pay da önemlidir.

III.4.2. Sınırlılık: Muhasebe kârının hesaplanmasında belirleyici olan gelir ve giderlerin nakit olarak gerçekleşme zamanları (gelir ve giderlerin aynı döneme ait olması koşulu dışında) ve nakit akışlarının net bugünkü değerleri

belli değildir. İşletmelerin bir dönem içinde ürettikleri katma değer in parasal ifadesi olarak kabul edebileceğimiz kârın; paranın zaman değerini ihmal ederek hesaplanıyor olması bir diğer sınırlılık nedenidir.

III.4.3. Sınırlılık: Muhasebe kârının hangi risk düzeyinde elde edildiği belli değildir. İşletmenin bir dönem boyunca yürüttüğü faaliyetlerden elde edilen kârın hangi faaliyetlerden elde edildiği¹⁷, yürütülen üretim / satış ve finansal faaliyetlerinin hangi riskleri içerdiği bilinmemektedir.

Muhasebe kârına ilişkin olarak sayılan bu sınırlılıkların giderilmesine yönelik farklı uygulamalar geliştirilmiştir.

IV. BAZI YENİ FİNANSAL BAŞARI ÖLÇÜTLERİ

IV.1. Ekonomik Katma Değer (Economic Value Added = EVA®)

Muhasebe kârına ilişkin olarak belirtilen 1. sınırlılık, sermaye (kaynak) maliyetinin hesaplanmasında özkaynak maliyetinin veya alternatif maliyetlerin göz önünde bulundurulduğu ekonomik kâr ve “ekonomik katma değer” uygulamalarıyla önemli ölçüde giderilmiştir.

Ekonomik kârın hesaplanması aşamasında özkaynak maliyetleri, ortalama beklenen getiri oranı veya özkaynakların alternatif maliyetleri olarak kabul edilebilir. Özkaynak maliyetinin ortalama beklenen getiri oranı olarak kabul edilmesi durumunda hesaplanacak kâr, ekonomik katma değere eşit bir tutar olacaktır. Özkaynak maliyetinin alternatif getiri oranı olarak kabul edilmesi durumunda hesaplanacak kâr (ekonomik kâr) ise; ortakların, alternatif yatırım seçeneklerinden elde edebilecekleri kârın üzerinde sağladıkları kârı göstermektedir.

Ekonomik kâr kavramı, ilk kez 1890 yılında bir mikro ekonomik analiz terimi olarak Alfred Marshall tarafından kullanılmıştır. (Pagano, 2003: 2) Marshall, ekonomik kârı, varlıkların marjinal getirisinin marjinal maliyetini aşan kısmı olarak tanımlamıştır. Bu saptamanın bir sonucu olarak, işletmenin yatırımlarının getirilerinin marjinal maliyetlerinden daha yüksek olması gerekmektedir. Ekonomik kârın günümüz koşullarına göre daha farklı bir biçimde ele alınması ile geliştirilen “ekonomik katma değer” kavramı da ilk kez 1991 yılında Stern Stewart tarafından kullanılmıştır. EVA, temel olarak muhasebe kârının iyi bir başarı ölçütü olmadığı varsayımından hareketle, işletmenin kâr düzeyine göre yapılacak başarı değerlendirilmesinde özkaynak maliyetlerinin de bir gider olarak göz önünde bulundurulması yoluyla hesaplanacak kârın kullanılmasının gerekli olduğunu belirtmektedir. (Salmi ve

Virtanen, 2001; Berk, Katırcıoğlu ve Erdoğan, 1999; Stern, Stewart III ve Chew, 1995).

Bir ekonomik katma değer analizinde;

Net faaliyet kârının saptanması = NFK

Vergilerin hesaplanması = V

Vergi sonrası net faaliyet kârının hesaplanması = NFK – V = VSNFK

Yatırım tutarının saptanması = YT

Ağırlıklı ortalama sermaye maliyetinin (%) hesaplanması = % AOSM

Toplam sermaye maliyetinin hesaplanması = YT × % AOSM = SM

EVA'nın bulunması = VSNFK – SM

süreci yaşanmaktadır.

EVA'nın uygulanmasına ilişkin olarak Stern Stewart & Co. ve akademisyenler tarafından yürütülen çalışmalarda, EVA'ya yönelik eleştirileri ve EVA'nın zayıf yönlerini ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemelerin yapılmakta olduğunu, bu nedenle farklı EVA uygulamalarının bulunduğunu da belirtmek gerekmektedir.¹⁸

IV.2. Nakit Katma Değer (Cash Value Added = Cva)

Nakit katma değer, temel olarak ekonomik kâr mantığına uygun bir başarı ölçütüdür. Bu ölçütün, aynı isimle anılmakla birlikte iki farklı şekilde uygulandığı görülmektedir. Bunlardan birincisi Ottosson ve Weissenrieder yaklaşımı¹⁹, diğeri ise Boston Consulting Group tarafından Yatırımın Nakit Getirisi [Cash Flow Return on Investment (CFROI)] uygulamalarına dayalı olarak²⁰ geliştirilmiş olan yaklaşımdır.

Ottosson ve Weissenrieder yaklaşımına göre CVA aşağıdaki formüller yardımı ile bir endeks şeklinde hesaplanmaktadır:

$$\text{CVA İndeks} = \frac{\text{Faaliyetlerden Sağlanan Nakit Akısları}}{\text{Faaliyetlerden Sağlanan Nakite Olan Gereksinim (FSNOG)}} \quad (1)$$

$$\text{CVA İndeks} = \frac{\text{Faaliyet Karlılığı (Marjisi) - NIS Değişimi Marjisi - Stratejik Olmayan Yatırım Marjisi}}{\text{Faaliyetlerden Sağlanan Nakite Olan Gereksinim (FSNOG)}} \quad (2)$$

$$\text{CVA İndeks} = \text{Satislar} \times \frac{\text{Faaliyet Kârı}}{\text{Satislar}} + \frac{\text{Net İşletme Sermayesindeki Değişim}}{\text{Satislar}} + \frac{\text{Stratejik Olmayan Yatırımlar}}{\text{Satislar}} + \frac{\text{FSNOG}}{\text{Satislar}} \quad (3)$$

Boston Consulting Group tarafından ²¹ geliştirilen yaklaşımda ise hesaplama, aşağıdaki formüller yardımı ile yapılmaktadır.

$$\text{CVA} = \text{Faiz Oncesi Kar} + \text{Itfa Payları} - \text{Ekonomik Amortismanlar} - \text{Yatırımın Ağırlıklı Ortalama Sermaye Maliyeti} \quad (4)$$

$$\text{Ekonomik Amortismanlar} = \frac{\text{Gayri Safi Maddi Duran Varlıklar} \times \text{WACC}}{(1 + \text{WACC})^t - 1} \quad (5)$$

Formüldeki WACC, ağırlıklı ortalama sermaye maliyetini, t dönem sayısını göstermektedir.

Ekonomik amortismanlar, vergi yasalarının belirlediği oranlara göre değil, ilgili varlığın ekonomik değerinde meydana gelen gerçek kayıplara göre belirlenen amortismanları ifade etmektedir.

IV.3. Riske Göre Düzeltilmiş Sermaye Getirisi (Risk Adjusted Return on Capital = RAROC)

Kârın hangi risk düzeyinde gerçekleştiğini ortaya koyamayan muhasebe kârının bu sınırlılığı, işletmenin riskindeki artışla birlikte artan ağırlıklı ortalama sermaye maliyetine göre hesaplanan ekonomik kâr yaklaşımında bir ölçüde giderilmektedir. Ekonomik kâr da işletme risk düzeyi ile açık bir şekilde ilişkilendirilmediği için, işletmenin riski ile ilgili gereken bilgileri içermemektedir. Kârın risk ile ilişkilendirilerek değerlendirilmesi finansal karar vericiler bakımından önemlidir. Bu gereksinim, kâr - risk ilişkisini içeren yaklaşımların geliştirilmesine ilişkin arayışları artırmıştır. Bu arayışlar, hesaplama yöntemleri veya modelleri ile ilgili olduğu kadar, amaca uygun bir finansal raporlama sisteminin oluşturulması ile de ilgilidir.

Kâr - risk ilişkisini içeren yaklaşımların yalnızca finansman uygulamaları ile sınırlı kalmayacağı, muhasebe uygulamalarının giderek daha fazla oranda riski içerecek şekilde zenginleşeceği; genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri (Generally Accepted Accounting Principles = GAAP) gibi genel kabul görmüş risk ilkelerinin (Generally Accepted Risk Principles = GARP) büyük ölçüde göz önünde bulundurulduğu bir finansal raporlama anlayışının gelişeceği öngörüsünde de bulunmaktadır. (Crouhy vd., 2001: 30-31)

Kâr - risk ilişkisinin ortaya konulması ile ilgili olarak en bilinen ve yaygın olarak kullanılan yöntemlerden birisi olan riske göre düzeltilmiş sermaye getirisi (RAROC), esas itibarıyla riske göre düzeltilmiş ekonomik kârın ekonomik sermayeye bölünmesi ile elde edilen bir oran olarak

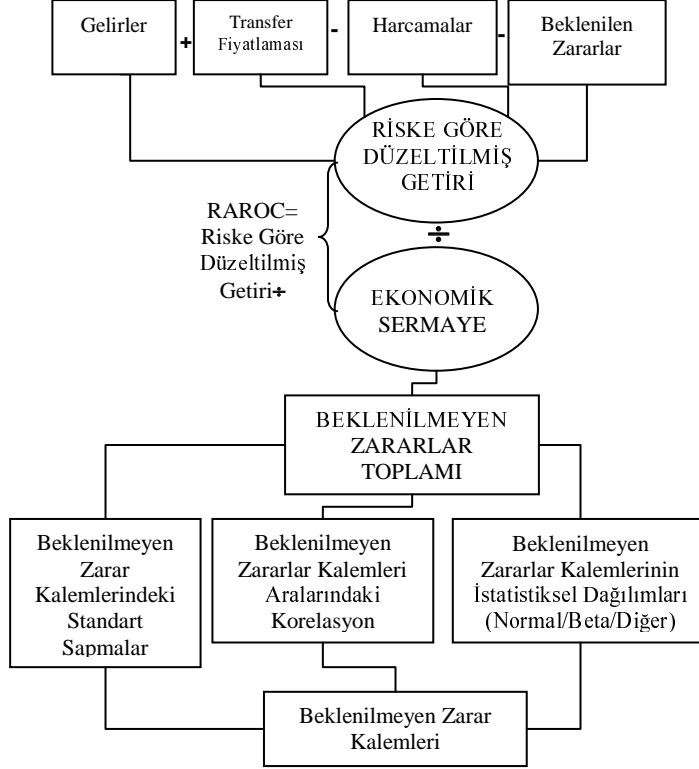
düşünülebilir. (ERisk, 2002) Ekonomik sermaye, bir işletmenin karşılaşılabileceği risklerin doğuracağı zararı karşılamaya yetecek bir oranda sermayeye sahip olmak gerektiğini ifade eder. Ekonomik sermaye, belli bir istatistiksel güven düzeyinde (%90, %95, %99 gibi) beklenilmeyen zararları karşılamaya yetecek düzeydeki sermaye olarak tanımlanmaktadır. (Crouhy vd., 2001: 531-533)

Bir başarı ölçütü olarak ele alındığında RAROC²² ile yine bir başarı ölçütü olan EVA arasındaki temel benzerlik veya farklılıkların vurgulanmasında yarar vardır: (Smithson ve Hayt, 2002: 70-72)

1. RAROC, sermaye getirisini risk ile ilişkilendiren, genellikle daha kısa vadeli bir kâr analizi öngörürken; EVA²³, satışlardan sağlanan getirinin ağırlıklı ortalama sermaye maliyeti ile ilişkilendirildiği daha uzun vadeli bir kâr analizi yöntemi olarak değerlendirilebilir.
2. RAROC, daha çok banka işletmeleri için uygulanırken, EVA sanayi işletmeleri için daha uygundur.

RAROC'un hesaplanmasında hem kâr hem de sermaye, işletmenin risklilik durumuna göre düzeltilmektedir. Riske göre düzeltilmiş getirinin (kârın) riske göre düzeltilmiş sermayeye oranlanması yoluyla elde edilen RAROC için "risk esaslı sermaye kârlılığı" ifadesi de kullanılabilir. RAROC'un hesaplanması aşağıdaki gibi yapılmaktadır. Formülün pay ve paydasında yer alan değerlerin nasıl elde edildiklerini ana hatlarıyla açıklamaya yönelik bilgiler Şekil 2'de yer almaktadır.

$$\text{RAROC} = \frac{\text{Riske Göre Düzeltilmiş Getiri}}{\text{Ekonomik Sermaye}} \quad (6)$$



Şekil 2. RAROC'un Hesaplanması

RAROC, bir oran olarak hesaplandığı için temel bir karar ölçütü olarak kullanılma potansiyeli yüksektir. İşletme ortaklarına veya potansiyel ortaklara, risk ve getiri karşılaştırmalarını daha kolay yapabilme olanağı sağlamaktadır. Yatırımcılar, eşit risk düzeyinde daha fazla getiri sağlayan işletmeleri seçmek için RAROC'tan yararlanabilmektedirler.

RAROC hesaplamalarına ilişkin farklı yaklaşımlar da vardır. Bu yaklaşım farklılıkları, getirinin ve sermayenin riske göre düzeltilmesi ile ilgili olabileceği gibi, pay ve paydada yer alan değişkenlere ilişkin de olabilmektedir. Bu yaklaşımlardan yaygın olarak kabul görenlerden birisi de düzeltilmiş RAROC (Adjusted RAROC = ARAROC)'tur. ARAROC, RAROC'un ikinci nesil uygulamalarından biri olarak kabul edilmektedir. RAROC'a ilişkin bazı zayıf yönlerin giderilmesi amacıyla geliştirilen ARAROC'un hesaplanması için aşağıdaki formül kullanılmaktadır:

$$ARAROC = \frac{RAROC - R_f}{\beta_E} \quad (7)$$

Formülde yer alan R_f , risksiz faiz oranını; β_E ise işletme hisse senetlerinin betasını göstermektedir.

ARAROC, aynı zamanda bir proje değerlendirme ölçütü olarak da kullanılabilir. İşletme için hesaplanan ARAROC, işletmenin özkaynak maliyetinden daha yüksek ise, işletme yatırım yapılabilir bir işletmedir. (Crouhy vd., 2001: 560)

SONUÇ

Geleneksel muhasebe uygulamalarına göre hesaplanan kârın, işletmelerin faaliyetlerindeki başarıyı ortaya koyma bakımından bazı sınırlılıklar taşıdığı, bu sınırlılıkların aşılması amacıyla farklı kâr veya kârlılık oranları hesaplama anlayışlarının geliştirilmekte olduğu görülmektedir.

Temel amacı, kârın hesaplanmasına ilişkin yaklaşımların zaman içinde gösterdiği değişimi incelemek olan bu çalışmada; değişik amaçlar için hesaplanan kârın, hesaplama farklılıklarının, işletmelerin içinde buldukları ortamın veya etkileşimde buldukları piyasaların koşullarına bağlı olarak yönetim veya yatırım gereksinimlerini karşılamaya yönelik gereksinimlerden kaynaklandığı görüşüne ulaşılmıştır.

Konuya ilişkin literatür taramasında muhasebe kârından ekonomik kâra, ekonomik katma değere, riske göre düzeltilmiş getiriye doğru bir gelişim veya değişim eğiliminin ortaya çıktığı görülmektedir. Bununla birlikte yönetim ve yatırım kararları açısından kâr tutarından çok, kârlılık oranlarının dikkate alındığı, kârlılık oranlarının da gelişen farklı anlayışların etkisiyle farklı şekillerde hesaplandığı ve hesaplamalarda; kar tanımına ilişkin gelişmelerin de göz önünde bulundurulduğu saptanmıştır.

Günümüzde kârın hesaplanmasına yönelik genel eğilimin; hesaplamalarda özkaynak maliyetlerinin veya alternatif maliyetlerin, kârın oluşumunda etkili olan gelir ve giderlerin nakden gerçekleşme zamanlarının ve kârın elde edilmesi sürecinde yürütülen faaliyetlerin risk düzeylerinin de göz önünde bulundurulması olduğu söylenebilir.

Kârın hesaplanmasına yönelik yaklaşım farklılıklarını işletmelerin içinde bulunduğu genel ekonomik koşullar kadar, yürüttükleri faaliyetlerin

niteliğinden de etkilenmektedir. İşletmelerin faaliyetlerini sürdürmek zorunda oldukları ortamın günümüz koşullarındaki en belirleyici özelliği “rekabet”tir. İşletmeler, borçlarını zamanında ve gereği gibi ödeyebildikleri, ortaklarına bekledikleri bir getiriyi sağlayabildikleri ölçüde gelişmelerini sürdürebilmektedirler. Ticari faaliyetlerden çekilme zorunda kalma riski, işletmeleri daha rasyonel kararlar almak veya bu amaca yönelik araçlar geliştirmek zorunda bırakmaktadır. İşletmenin sağladığı kâr; hem işletme yönetimleri bakımından, hem işletme ortakları, hem de işletmeye kredi verenler açısından önemli bir karar değişkenidir. Kârın veya kârlılık oranlarının işletmelerin faaliyet sonuçlarını daha gerçekçi bir şekilde ortaya koyması amacı ile farklı kâr hesaplama veya kârlılık oranları belirleme arayışlarının devam edeceği beklenebilir.

NOTLAR

¹ İşletme kârını finansal başarı ölçütü olarak nitelendirmekteki amacımız, kârın parasal bir gösterge olduğunu vurgulamaktır. İşletme kârı, gerçekte işletmenin genel başarısının parasal ifadesidir. Finansal olmayan başarı ölçütleri de vardır. Finansal olmayan başarı ölçütleri ile ilgili olarak bkz. Karapınar (2002: 59-74).

² Bu amaç, işletme değerinin veya işletmenin hisse senetlerinin piyasa değerinin en yüksek düzeye çıkarılması amacı ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Son yıllarda literatürde geniş yer bulan değer tabanlı yönetim (value based management), bu anlayışın belirleyici olduğu bir yönetim yaklaşımı olarak değerlendirilebilir.

³ Örneğin, “Net Kâr/Aktif Toplamı” şeklinde hesaplanan aktif kârlılığı veya “Net Kâr/Özkaynaklar Toplamı” şeklinde hesaplanan özkaynak kârlılığı.

⁴ Kâr, bir önceki döneme göre özkaynaklarda meydana gelen artış olarak da tanımlanmaktadır. Bu artışın yalnızca dönem net kârına bağlı bir artış mı olduğu veya dönem net kârı yanında özkaynaklarda meydana gelen bütün artışların toplamı mı olduğuna bağlı olarak da farklı kâr tanımları yapılabilir. Kârın, dönem net kârından daha kapsamlı bir biçimde özkaynaklardaki artışların toplamını içerecek şekilde tanımlandığı “kapsamlı kar” (comprehensive income) kavramı hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. Şensoy (2002: 9-24).

⁵ Finans kuramında, değer belirlenmesine yönelik yaklaşımlardan en çok kabul görenlerden biri, iskonto edilmiş nakit akışlarıdır (Sayılğan, 2002: 84). İskonto edilmiş nakit akışlarına göre belirlenen net bugünkü değer, temel olarak, gelecek dönemlerdeki kâr beklentilerine göre saptanan net nakit akışlarına veya serbest nakit akışlarına (free cash flows) göre belirlenmektedir.

⁶ Bir ekonomide (genellikle) bir yılda üretilen nihai mal ve hizmetlerin (gayrisafi milli üretim) her birinin piyasa fiyatları ile çarpılması sonucu elde edilecek değerler toplamı olarak hesaplanan “gayrisafi milli hasıla (gelir)”, üretim yönünden, harcama yönünden ve paylaşım yönünden olmak üzere başlıca üç şekilde hesaplanır. Paylaşım yönünden hesaplamada, bir yıllık dönem içinde ülkedeki işçilerin aldıkları “ücret”, üretim araçlarına sahip olanların elde ettikleri “rant”, sermayesi olanların elde ettikleri “faiz”

ve girişimcilerin elde ettikleri “KAR” toplanarak milli gelire ulaşılır. Kârın nasıl hesaplandığına bağlı olarak; milli gelirin toplamı büyük bir olasılıkla; bileşimi ise kesinlikle değişir.

⁷ RAROC ifadesinin yerine (Risk Adjusted Return on Risk Adjusted Capital = RARORAC) ifadesinin kullanılması, durumu açıklamak bakımından daha doğru olmakla birlikte; ifade kolaylığı sağlamak bakımından, Risk Adjusted Return on Capital (RAROC) tercih edilmektedir (Smithson ve Hayt, 2001: 70).

⁸ Weissenrieder, (1997).

⁹ “Dengeli ölçüm kartı” şeklinde Türkçe karşılığının önerildiği (Ergun, 2002: 1-19) balanced scorecard (BSC), bir başarı (performans) ölçüm yöntemi olmak yanında bir yönetim biçimi olarak da kabul edilmektedir. İşletmenin finansal başarısı yanında; müşterileri ile ilişkilerinin, öğrenme ve gelişme düzeyinin, işletme içi süreçlerin de değerlendirildiği kapsamlı bir karşılaştırmayı içermektedir. <http://www.balancedscorecard.org/basics/bsc1.html> (26.04.2003, 11: 30).

Dengeli ölçüm kartı, kârın hesaplanmasına ilişkin özel bir düzenleme içermemesine karşın işletme başarı (performans) ölçütü olması ve işletme ile ilgili süreçlerin değerlendirilmesinde finansal (parasal) ifadeler kullanılmasından dolayı kâr hesaplamasına benzer yönlerinin bulunduğu düşüncesiyle burada ele alınmıştır.

¹⁰ Evans (1999).

¹¹ Kısaltmalar aynı olsa da burada belirtilen ROCE, Return on Common Equity (ROCE)’den farklı anlamdadır.

¹² Weissenrieder, (1997) ve Evans (1999).

¹³ Muhasebe kuramı; muhasebenin temel kavramlarını, finansal tablolar ilkelerini ve muhasebe standartlarını içerecek bir anlamda kullanılmıştır.

¹⁴ Muhasebe uygulamaları; hesap planını ve rapor (finansal tablolar) sistemini içerecek bir anlamda kullanılmıştır.

¹⁵ Bu değerlendirmelere katkısı bakımından bkz: Şensoy (2002: 9-24).

¹⁶ Çalışmada, muhasebenin temel kavramlarının ve genel kabul görmüş muhasebe ilkelerinin bir eleştirisinin yapılması amaçlanmamıştır. Söz konusu ilke ve kavramların içerdiği sınırlayıcı varsayımların; zorunluluktan kaynaklandığı görüşü, tarafımızdan da kabul edilmektedir.

¹⁷ Ülkemizde uygulanan Tekdüzen Muhasebe Sistemi’nin öngörmüş olduğu çok kademeli rapor tipi gelir tablosu; işletmelerin bir dönem içerisinde gerçekleştirdikleri faaliyetlerin hangilerinden ne şekilde kâr sağlandığını göstermektedir.

¹⁸ Bu farklı uygulama biçimleri arasında “Geliştirilmiş Ekonomik Katma Değer” [Refined Economic Value Added (REVA)] ve “Birleştirilmiş Ekonomik Katma Değer Dengeli Ölçüm Kartı” [Integrated EVA Scorecard (IEVAS)] sayılabilir.

¹⁹ Weissenrieder (1997: 6).

²⁰ Fernández, (2002: 2) veya

http://www.bcg.com/media_center/media_press_release_archive9.asp .

²¹ Fernández (2002: 2).

²² RAROC’un hesaplanmasına ilişkin açıklamalar için bkz: Smithson ve Hayt (2001: 70-72) ile Crouhy vd. (2001: 529-578).

RAROC’a benzer bir kavram olarak Riske Göre Düzeltilmiş Sermayenin Getirisi (Return on Risk Adjusted Capital = RORAC) kavramı da karşımıza çıkmaktadır. Riske

göre düzeltilmiş sermaye getirisi, riske maruz getiri'nin (earnings at risk) piyasa faiz oranına (k) bölünmesi yoluyla (RORAC = riske maruz getiri / k) hesaplanmaktadır. Bu çalışmada RORAC ile ilgili başka bir değerlendirmede bulunulmayacaktır.

²³ EVA'nın hesaplanmasına ilişkin açıklamalar için bkz: Çelik, (2002) Berk, Katırcıoğlu ve Erdoğan (1999).

KAYNAKÇA

- Barth, M.E., W.H. Beaver, J.R. M. Hand ve W. R. Landsman (1999), "Accruals, Cash Flows, and Equity Values" *Review of Accounting Studies*, 4(3-4), 205-229.
- Berk, M.N., E. Katırcıoğlu ve O. Erdoğan (1999), "Firmaların Piyasa Performansının Ölçülmesinde "Ekonomik Kâr" Yaklaşımının Eleştirisi ve Türkiye Uygulaması", *Uluslararası Ekonomi Kongresi III*, 8-11 Eylül 1999, Ankara.
- Biddle, G.C., R.M. Bowen ve J.S. Wallace (1997), "Does EVA® Beat Earnings? Evidence on Associations with Stock Returns and Firm Values", *Journal of Accounting and Economics*, 24(3), 301-336.
- Burgstahler, D. ve M. Eames (March 2002), "Earnings Management to Avoid Losses and Earnings Decreases: Are Analysts Fooled?" *Working Paper*, School of Business, University of Washington-Leavey School of Business, Santa Clara University.
- Carroll, T.J., T.J. Linsmeier ve K.R. Petroni (January 2002), "The Reliability of Fair Value vs. Historical Cost Information: Evidence from Closed-End Mutual Funds", *Working Paper*, Michigan State University.
- Chan, K., L.K.C. Chan, Narasimhan Jegadeesh ve Josef Lakonishok (2001), "Earnings Quality and Stock Returns: The Evidence from Accruals", *Working Paper*, National Taiwan University and University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Core, J.E., W.R. Guay ve A.V. Buskirk (2003), "Market Valuations in the New Economy: An Investigation of What Has Changed", *Journal of Accounting and Economics*, 34, 43-67.
- Crouhy, M., D. G. ve R. Mark (2001), *Risk Management*, McGraw-Hill: New York.
- Culp, C.L. (Winter 2002), "The Revolution in Corporate Risk Management: A Decade of Innovations in Process and Products", *Journal of Applied Corporate Finance*, 14(4), 8-26.

- Çelik, O. (Mart 2002), “İşletmelerde Bir Performans Ölçütü Olarak Ekonomik Katma Değer [EKD] ve Türk Telekom A.Ş.’de Uygulanması”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 4(1), 21-55.
- Dutta, S. ve S. Reichelstein (November 2001), “Controlling Investment Decisions: Depreciation and Capital Charges”, *Research Paper*, No: 1756, Graduate School of Business Stanford University.
- Ergun, Ü. (Mart 2002), “Yönetmelik Performansın Geliştirilmesinde Yeni Yaklaşımlar: Mükemmellik Modeli ve Balanced Scorecard”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 4(1), 1-19.
- ERisk (2002), Applied RAROC Vignettes of Annual Reports as of 1 March 2002.
- Evans, M.H. (December 1999), “Creating Value Through Financial Management”, *Excellence in Financial Management*.
- Fernández, P. (May 22, 2001), “EVA, Economic Profit and Cash Value Added Do Not Measure Shareholder Value Creation”, *Working Paper*, IESE Business School.
- Fernández, P. (January 15, 2002), “Three Residual Income Valuation Methods and Discounted Cash Flow Valuation”, *Working Paper*, IESE Business School.
- Foster, J.M. ve W.S. Upton (June 2001), “Measuring Fair Value”, *Understanding the Issues*, Financial Accounting Standards Board, 3(1).
- Frankel, R. ve C.M.C. Lee (1998), “Accounting Valuation, Market Expectation, and Cross-Sectional Stock Returns”, *Journal of Accounting and Economics*, 25, 283–319.
- Gibson, R. (20 June 1999), “Rethinking the Quality of Risk Management Disclosure Practices”, *Working Paper*, Ecole des HEC.
- Goetzmann, W.N. ve S.J. Garstka (July 12, 1999), “The Development Of Corporate Performance Measures: Benchmarks Before EVA”, *Working Paper*, Yale ICF.
- Greenfield, K. ve P. Kostant (March 3, 2003), “An Experimental Test of Fairness Under Agency and Profit Constraints (With Notes on Implications for Corporate Governance)”, *Research Paper*, No:5, Boston College Law School Public Law and Legal Theory Research Paper Series.
- Gunther, J.W. ve R.R. Moore (2000), “Financial Statements and Reality: Do Troubled Banks Tell All?”, *Federal Reserve Bank of Dallas Economic And Financial Review*, Third Quarter, 30-35.

- James, C. (1996), "RAROC Based Capital Budgeting and Performance Evaluation: A Case Study of Bank Capital Allocation", *Working Paper*, No: 96-40, The Wharton School Financial Institutions Center.
- Karapınar, A. (Haziran 2002), "İşletme Performansının Ölçülmesinde Katma Değer ve Bir Örnek Uygulama", *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 4(2), 59-74.
- Kimball, R.C. (July / August 1998), "Economic Profit and Performance Measurement in Banking", *New England Economic Review*, 35-53.
- Lundholm, R.J. (December 2001), "Historical Accounting and the Endogenous Credibility of Current Disclosures", *Working Paper*, University of Michigan.
- Lundholm, R. J. (December 1999), "Reporting on The Past: A New Approach to Improving Accounting Today", *Accounting Horizons*, 13, 315-322.
- Mirza, A.A. (2002), "Corporate Governance Financial Disclosures", *19th Session of ISAR*, UNCTAD, Geneva, September 25-27.
- Pagano, M. S. (January 2003), "The Relation Between the Cost of Capital and Economic Profit", *Working Paper*, Villanova University College of Commerce and Finance.
- Penman, S.H. (July 2002), "The Quality of Financial Statements: Perspectives from the Recent Stock Market Bubble", *Working Paper*, Columbia University, Graduate School of Business.
- Richardson, S.A., R.G.Sloan, M.T. Soliman ve İ. Tuna (May 2002), "Information in Accruals About Earnings Persistence and Future Stock Returns", *Working Paper*, 2nd version, University of Michigan Business School.
- Salmi, T. ve I. Virtanen (2001), "Economic Value Added A Simulation Analysis of the Trendy, Owner-Oriented Management Tool", *Working Paper*, No: 90, Universitas Wasaensis Business Administration Accounting and Finance.
- Sayılgan, G. (Haziran 2002), "Marka Değerinin Hesaplanması", *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 4(2), 75-95.
- Scott, J. ve J. Pujadas, *The Case for Economic Capital*, <http://www.pwcglobal.com/extweb/newcolth.nsf/docid/E2E814B51AFAA6C685256C7D005A5557?OpenDocument> (09.04.2003, 11:05).
- Smithson, C. ve G. Hayt (July / August 2001) "Optimizing the Allocation of Capital", *The RMA Journal*, 67-72.

- Stern, J.M., G.B. Stewart III ve D.H. Chew, Jr. (Summer, 1995), "The EVA Financial System." *Journal of Applied Corporate Finance*, 38-55.
- Stewart, B., <http://www.sternstewart.com/evaabout/whatis.php>, (26.04.2003, 17: 08:31).
- Stewart, G.B.III (September 2002), "Accounting is Broken Here's How to Fix It: A Radical Manifesto", *EVAuation*, 5(1).
<http://www.sternstewart.com/content/evaluation/info/092002.pdf> .
- Stoughton, N.M. ve J. Zechner (January 1999), "Optimal Capital Allocation Using RAROC™ and EVA®", *Working Paper*, Social Sciences Research Network.
- Şensoy, N. (Haziran 2002), "Muhasebede Gerçekleşme Kavramı ve Yansımaları "Kapsamlı Kâr" (Comprehensive Income)", *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 4(2), 9-24.
- The Boston Consulting Group, "How Companies Create Value" *BCG Press Releases*, http://www.bcg.com/media_center/media_press_release_archive9.asp (27.04.2003, 23:29).
- Türko, R.M. (1999), *Finansal Yönetim*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Weissenrieder, F. ve A. Ab (1997), "Value Based Management: Economic Value Added or Cash Value Added?", *Working Paper*, Study No:1997-3, Gothenburg Studies in Financial Economics.
- Wong, E., "A Survey Study on EVA Effectiveness in Canadian Organizations" <http://www.arts.uwaterloo.ca/ACCT/projects/1999/etswong/>, (27.04.2003, 21: 55).
- Yalkın, Y.K. (Haziran 2002), "Muhasebe Standartları ve Türkiye Uygulaması", *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 4(2), 1-8.
- Yalkın, Y.K. (2001), *Genel Muhasebe, İlkeler ve Uygulamalar - Tekdüzen Muhasebe Sistemi*, (12. Baskı), Ankara: Turhan Kitabevi.

GETİRİ YÖNETİMİNE GENEL BİR BAKIŞ

Semra KARACAER

(Yrd. Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, 06532, ANKARA)
semra@hacettepe.edu.tr

Özet:

Finansal tablolar firmanın başarısını gösteren bir aynadır. Bu tablolardaki getiriler tablo kullanıcıları için önemli olmaktadır. Firma getirisi firmanın piyasa değerini doğrudan etkilemektedir. Yöneticiler firmanın durumunu olduğundan daha iyi gösterebilmek ve sürekliliğini sağlamak için finansal tabloları hazırlama ilkelerindeki esnekliklerden yararlanmaktadır. Getiri yönetimi firmanın finansal tablolarının gerçekte olduğundan farklı gösterilmesidir. Getiri yönetimi işlemlerin meydana gelme zamanı ve kalemlerin gelir tablosundaki sınıflandırılmalarında ihtiyari davranılmasıdır. Buna ilaveten, muhasebe yöntemlerindeki değişiklikler raporlanmış getirilerin trendini değiştirmektedir. Firmaların getirilerinin seviyelerinden daha çok kalitelerinin yüksek olması önemli olmaktadır. Getiri kalitesi tutucu muhasebe politikalarını, manipule edilmemiş kazançları ifade etmektedir. Bu çalışma getiri yönetimine genel bir bakış sağlamaktadır. Çalışmada Getiri yönetimi tanımlanmakta ve getiri yönetiminde kullanılan yaklaşımlar belirtilmektedir.

Abstract:

Earning Management : In a General Prespective

Financial statements are mirrors showing success of business operations. Earnings at those statements are important for their users. Market value of a firm is directly affected by earnings. Managers use flexibility of principle of preparing financial statements to show them better than they should be. Earning management is to behave discretionary in timing of occurrence of operation and classifying of the item. In addition, change in accounting methods can alter reported income statement trends. High quality of earnings of a firm is more important than level of them. Earning quality can mean conservative accounting methods and earnings that are free from manipulation. This paper provides a general perspective on earnings management. Earning management is defined and the methods using on earning mangement are explained in the paper.

Anahtar Sözcükler: Getirilerin yönetimi, getirilerin kalitesi, yaratıcı muhasebe.
Keywords: Earnings management, quality of earnings, creative accounting.

GİRİŞ

Finansal tablolar firmanın performansı konusunda firma dışı paydaşların (yatırımcılar, analistçiler, bankalar gibi) en önemli bilgi kaynağıdır. Finansal piyasaların doğru işlemesi ve dış paydaşların kararlarını doğru verebilmesi hazırlanan finansal tabloların niteliği ile doğrudan ilişkilidir.

Firma dışı paydaşlar firmanın karlılığı, büyümesi ve ihtiyaç duyduğu kaynaklar hakkında bilgileri öğrenmek için finansal tabloları kullanmaktadırlar. İlgili gruplar firmanın dinamiklerinin ve firma ile ilişkilerinin gelecekte nasıl bir değişme göstereceğini anlamak açısından tablolardaki tarihsel bilgilerden yararlanmaktadırlar.

Finansal tablolar firma başarısını gösteren aynadır. Firma yöneticileri firmanın durumunu olduğundan daha iyi gösterebilmek ve sürekliliğini sağlamak için finansal tabloların hazırlama ilkelerindeki esnekliklerinden yararlanmak eğiliminde olabilirler. Finansal tablo üzerinde yapılan bu tür işlemlere “makyajlama” adı verilmektedir.

Finansal tablo kullanıcıları için firmanın getirisi önemli bir unsurdur. Firma getirisi firmanın piyasa değerini doğrudan etkilemektedir. Yatırımcılar muhasebe getirilerini (kazançlarını) hisse senedi fiyatını belirlemek için kullanmaktadırlar. Firma getirilerinin seviyesi ve bu getirilerdeki değişmelerin, firmanın mevcut ve gelecekte ekonomik değer yaratma yeteneği ile ilgili bilgilere yönelik bir sinyal olduğu düşünülmektedir. Bilgili yatırımcılar bir firmanın ekonomik gelişiminin ve gelecekte yaratacağı ekonomik başarısının belirlenmesinde raporlanmış getirilerin (kazançlarının) değerlerinin uzun dönemde eşit olmayacağını bilmektedirler. Yatırımcılar raporlanmış ve planlanmış getirilerin kaynaklarını dikkatli bir şekilde incelemektedirler.

Firma getirisinin düzenli ve pozitif olması ve beklentileri karşılama isteğinden dolayı, finansal tabloların makyajlanması en çok gelir kalemleri üzerinde olmaktadır. Committee of Sponsoring Organization (COSO)'nun 1999 yılında yayınladığı raporda finansal tablolarda yapılan hilelerin %50'sinin hatalı gelir kayıtlarından ortaya çıktığı belirtilmektedir.

Gelir kalemleri üzerinde yapılan makyajlama işlemine getiri yönetimi denilmektedir. SEC başkanı Arthur Levitt gerek iş çevrelerinin gerekse akademik çevrelerin dikkatini gelir yönetimi konusuna çekmiştir. Enron skandalı gibi olaylar konuya ayrı bir önem verilmesinin gerekliliğini göstermiştir.

I. GETİRİ YÖNETİMİNİN TANIMI VE ORTAYA ÇIKIŞI

Getiri yönetimi¹ çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır.

Davidson, Stickney ve diğerleri (1987) getiri yönetimini Genel Kabul Görmüş Muhasebe İlkelerinin etkisiyle raporlanmış getiriye istenilen seviyeye getirmek için bilerek yapılan adımların süreci olarak tanımlamaktadırlar. Shcipper (1989) getiri yönetimini “ özel amaçlar elde etmek amacıyla finansal raporlama sürecine kasıtlı bir müdahaledir” şeklinde belirlemektedir.

Jackson ve Pitman (2001) getiri yönetimine, firmanın ekonomik performansı hakkında bazı paydaşları yanıltmak ya da finansal raporlara bağlı sonuçları etkilemek için finansal raporlarda veya finansal rapor kalemlerinde yargı kullanımı demektedir.

Naser (1993) getiri yönetimini “muhasebe kuralları ve değerlendirme seçimindeki yasal boşluklardan yararlanarak finansal tabloları olması gerekenden, tablo hazırlayanların raporlarda görmek istedikleri duruma dönüştürmek için muhasebe rakamlarının manipülasyonu ve raporlama işlemlerinin tarafsız ve tutarlı olmasından daha çok istenilen muhasebe sonuçlarını üretmek için oluşturulmuş işlemler sürecidir” şeklinde tanımlamaktadır.

Healy ve Wahlen (1999) getiri yönetiminin yöneticilerin finansal raporlarda ve işlemlerin oluşturulmasında hissedarları şirketin ekonomik performansı konusunda yanıltmak için yargılarını kullandıklarında ortaya çıktığını belirtmektedirler.

Yukarıdaki tanımlar iki temel unsur olan finansal raporlama sürecine müdahale ve kasıtlılığını içermektedir. Kasıt unsuru belli kesimleri firmanın performansı hakkında yanıltmak ve bunun sonucunda çıkar sağlamak şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Getiri Yönetimi uygulama nedenleri ise aşağıdaki gibi sıralanabilir (Jackson ve Pitman, 2001):

I.1. Sözleşmeye Bağlı Çıkarlar

Bunlar firma ve diğer gruplar arasındaki sözleşmelerin onlar arasındaki ticaret veya değişimi belirlemede muhasebe rakamlarına dayandığında ortaya çıkmaktadır. Yönetici bu ticaret veya değiş tokuşun zamanı ve miktarını faaliyet sonuçlarını kontrol altına alarak değiştirebilir. Aşağıdaki dört durum getiri yönetimini teşvik edebilir.

i) Borç Anlaşmaları: Firmaların borç anlaşmalarında çoğu zaman muhasebe verileri ve bu verilerden türetilen (örn. çalışma sermayesi vb.) diğer bilgiler temel rol oynamaktadır. Borç anlaşmalarını ihlal eden firmalar firmanın pazarlık gücünü arttırmak için getiri yönetiminden faydalanmaktadır. Borç anlaşmalarını bozmak genellikle borçlanma maliyetinin daha yüksek olmasına veya yeni sınırlayıcı anlaşmalara imkan vereceğinden dolayı, firmalar getiri yönetiminden faydalanmayı gerekli görebilmektedirler. Finansal kaldıraç, likidite pozisyonu ve finansman sağlama gibi finansal özellikler getiri kalitesini etkilemektedir. Finansal kaldıraç arttıkça, ilave borç sağlamak güçleşmektedir ; borç sağlansa bile ilave borcun faiz oranı mevcut borcun faiz oranından daha yüksek olabilmektedir. Sabit faiz yükümlülüğü arttıkça, getiriler daha değişken olma eğilimine yönelebilmektedir. (Hawkins, 1998).

ii) Yönetici Tazminatları: Yöneticiler genellikle firmanın açıkladığı kar rakamına göre prim veya pay almaktadırlar. Bundan dolayı firmanın gösterdiği kar yöneticinin kazancını etkilemektedir.

iii) İş Güvenliği: Firmanın getirisinin düzenliliği yöneticinin pozisyonunu korumasına yardımcı olmaktadır. Firmanın bu dönemdeki performansı düşük ve gelecek dönemdeki performans beklentisi yüksek veya tersi ise, yöneticiler firma gelir ve giderlerini kendilerince uygun görülen dönemde kayıtlamaya çalışabileceklerdir.

iv) Sendika Görüşmeleri: Sendika görüşmelerin yapıldığı dönemlerde sendikanın ücret artışı gibi taleplerinin bertaraf edilmesi amacı ile firma getirisi düşük gösterilmeye çalışılmaktadır.

I. 2. Piyasaya Bağlı Çıkarlar

Bunlar yöneticinin raporlanmış getiri ile firmanın piyasa değeri arasında bir ilişki olduğunu fark ettiğinde ortaya çıkmaktadır..

i) Hisse senedi arzı: Firmanın açıkladığı kar rakamları ile firmanın değeri arasında bir ilişki mevcuttur. Firmanın piyasaya yeni hisse senedi ihraç ettiği dönemlerde karın yüksek görünmesi hisse senedi fiyatını etkilemektedir.

ii) Yöneticilere Firma hissesi verilmesi: Yöneticilere firma hisse senetlerinin belli koşullarla satıldığı dönemlerde yöneticiler, düşük fiyatta hisse senedi almak için, getiriye azaltan getiri yönetimi uygulamalarına firma değerini düşük göstermek amacıyla başvurabilmektedir.

iii) Tahmin sonuçlarını tutturma: Sermaye piyasaları firmaların getiri beklentileri ile gerçekleşen getirinin tutarlılığı konusunda çok hassastır. Dönemler arasında gelirler transfer edilerek bu tahminler tutturulabilir.

iv) Süreklilik: Piyasalar getirisi sürekli olan firmalara olumlu bakmaktadır. Firmanın karlılığının süreklilik arz ettiğini görmek için, getirinin yüksek olduğu dönemlerde yüksek yedekler oluşturarak gelecek dönemlerdeki getiriye pozitif gösterme eğilimi mevcuttur.

v) Sorunu geçmişte bırakmak: Yatırımcıların gelecekteki getirilere yoğunlaştığı dönemlerde firmanın zararlarının mevcut döneme yüklenilmeye çalışılması yaygın bir uygulamadır. Özellikle yeniden yapılanma dönemlerinde ya da firma üst yönetimi değişimlerinde bu tip getiri yönetimi uygulamaları, gelecek dönemde başarı ihtimalini arttırmak için yapılmaktadır.

vi) Vergi avantajları: Firmalar getiri yönetimi ile ödenecek vergi tutarlarının azaltılmasını sağlayabilmektedirler.

II. GETİRİ YÖNETİMİNDEKİ FAKTÖRLER VE GETİRİ KALİTESİ

Levitt (1988) getiri yönetiminde aşağıdaki yöntemlerin öne çıktığını belirtmektedir. Bunlar ise şöyledir:

i) Büyük Banyo Harcamaları: Firmalar faaliyetlerinde etkinliği ve karlılıklarını sürdürebildikleri takdirde diğer firmalarla rekabet edebilmektedirler. Yeniden yapılanma gerçekleştiren firmalar, büyük harcamalarını yeniden yapılanma ile ilişkilendirme eğiliminde olabilmektedirler. Bu şekilde büyük gider kalemleri “yıkılarak” yeniden yapılanmayı izleyen dönemlerde firmanın getirisinin yüksek görünmesini sağlanmaya çalışılmaktadır. Büyük banyo hipotezi, gelir düzenliliğinin aksine, yönetimin kötü yıllarda ilave tüm zararları bir seferde gözönüne alarak raporlayacağını önermektedir (White, Shondhi ve Fred, 1998). Günümüzde devralma (acquisition), birleşme, ayrılma gibi eylemlerle yeni firmalar oluşmaktadır. Bu firmalar devralma vb. için ortaya çıkan maliyetleri abartabilmektedirler. Böylece “bir kerelik” oluşan bir harcama gelecekteki getirinin yüksek görünmesini güvence altına almaktadır.

ii) Çeşitli Kurabiye Kutusu Yedekleri: Diğer bir getiri yönetimi uygulaması ise, satış iadeleri, borçlanma giderleri, garanti maliyetleri konusunda yapılan gerçekçi olmayan varsayımlardır. Firmalar bu hatalı

varsayımlarla firmanın iyi dönemlerinde elde ettikleri getiriye, kötü dönemlerinde göstermek üzere saklamaktadırlar.

iii) Önemlilik: Önemlilik kavramı finansal tabloya esneklik kazandıran unsurlardan biridir. Kesin değerleri ile ölçmenin ve raporlamanın önemli olmadığı kalemler belli hata oranları ile raporlanabilirler. Firmalar önemlilik kavramını belirlenmiş sınırlar altında kalan kalemlerle oynayarak kötüye kullanabilmektedirler. Finansal raporlardaki küçük bir farkın firmanın sermaye piyasasındaki değeri üzerinde önemli değişikliklere imkan vermesi bu tip uygulamalara neden olabilmektedir. Grant vd., (2002) önemlilik kavramına ilişkin bazı uygulamaların kabul edilemez olduğunu belirtmektedir. Bu firmalar, önemlilik için ölçülebilir sınırlara fazlası ile dayanarak kasıtlı hatalar yapmakta ve hatalı bildirimlerde bulunarak bu ilkeyi getiri yönetimi için kullanmaktadır.

iv) Gelir Kaydı: Firmalar henüz elde etmedikleri gelirlerin kaydını yaparak ya da elde ettikleri gelir kayıt zamanını değiştirerek firma getirisini yüksek göstermeye çalışabilirler. Gelir kaydının zamanlaması yıllık finansal raporlama için olduğu kadar üç aylık raporlar için de önemlidir. Zamanlama yatırımcının gerçekleşen sonuçları ile tahmin edilen sonuçların karşılaştırması ile hisse senedi fiyatını etkilemektedir (Chlala ve Landry, 2002).

101 numaralı SEC bültenine göre gelirin gerçekleşmiş kabul edilebilmesi için aşağıdaki şartlar oluşmalıdır:

- Malın teslimi veya hizmetin verilmesi,
- Satış fiyatının sabit veya belirlenebilir olması,
- Alacak tahsilinin garanti olması,
- Satış anlaşmalarının varlığı.

Bu şartlar oluşmadan kaydedilen satışlar firma gelirlerini olduğundan yüksek göstereceğinden gelir kaydı yoluyla getiri yönetimi kapsamında değerlendirilebilir. Mal siparişi verilmiş, ancak mallar henüz yük rampasını terk etmemiş ise bu emtiadan sağlanan gelir, mallar yollansa bile, mal teslim edilmeden kayıtlara geçirilerek, gelir süresinden önce gözönüne alınmaktadır. Firmalar hiç gerçekleşmemiş satıştan bir gelir elde edilmiş gibi fiktif kazanç da gösterebilirler.

Analizciler getiri yönetiminde elde edilen kazancın miktarından daha çok kazancın kalitesi üzerine yoğunlaşmalıdırlar. A ve B firmasının aynı sektörde faaliyet gösterdiğini ve yeni bir ürün geliştirdiklerini farzedelim. Her iki firma da ürün satışı nedeniyle getirilerinde önemli miktarda artış sağlamakta ve bunun gelecekte de böyle devam edeceğini beklemektedirler. Her iki firma ürünün üretilmesi ve satılmasında mevcut kapasitelerinde bir değişiklik yapmamaktadır

ve ürettikleri ürünlerin değeri de aynıdır. İki firmanın getirilerindeki artışların değeri eşit kabul edilebilir mi? Bu iki firmanın getiri rakamları aynı olmakla birlikte, getiri kaliteleri aynı olmayabilir. Hangi firmanın getirisinin kalitesi yüksek ise o firma diğerine göre gelecekteki kazançlarının performansı ile ilgili olumlu sinyaller verecektir. O halde, getiri yönetiminde önemli bir nokta getirilerin kalitesidir.

II.1. Getirilerin Kalitesi

Firmanın getirisinin kalitesini gösteren kesin bir rakam ya da formül yoktur. Getiri kalitesi analistçilerin raporlanmış sonuçlar ile ilgili yargılarına göre farklılık gösterebilir. Getiri kalitesini belirlerken aşağıdaki noktalar gözönünde bulundurulmalıdır (Siegel, 1982: 25-26):

i) İlk olarak, “getiri kalitesi” terimi net karın çok yüksek veya çok düşük olmasından daha fazla şeyi içermektedir. Bu kavram, gelir tablosu kalemlerinin istikrarı, varlıkların gerçekleşen riskleri, sermayenin devamlılığı gibi faktörleri de belirtmektedir. Örneğin, firma varlıklarını düzgün bir şekilde devam ettiremediğinde veya gelir tablosu kalemleri değişken olduğunda getiri düşük kaliteyi gösterebilir. Net kar manipule edilmese bile, getirinin kalitesi hala zayıf olabilir.

ii) İkinci olarak, getirilerin kalitesi temel olarak analitik bir araçtır. Bu özkaynakla ilgili kararlarda fiyat/ kazanç oranını etkilemektedir. Piyasa daha düşük fiyat kazanç katsayısı ile daha düşük getiri kalitesini belirlemektedir. Borç verme kararlarında getirilerin kalitesi efektif faiz oranı ile ilgili olmaktadır. Getirilerin kalitesi kötüleştiğinde, borç verenlerin isteyecekleri faiz oranları daha yüksek olacaktır. Bu kötüleşme kuvvetli ise firma arzuladığı şekilde finansman bulamayabilir. Örn. Firma bankadan kredi alamayabilir. Firmanın tahvil derecesi de getirinin kalitesinden etkilenmektedir. Getirilerde yüksek ölçüdeki değişkenlik, firma tahvilinin derecelendirme şirketi tarafından daha düşük derecelenmesine neden olabilir. Bunun sonucunda da tahvilin piyasa fiyatı düşebilir.

iii) Üçüncüsü ise, getirilerin kalitesi, aynı kazancı rapor etmiş firmalardaki yatırımları gözönünde bulunduran yatırımcıları etkileyen faktörleri içermektedir. Özellikle, belirli endüstrideki iki firma aynı getiriyi rapor edebilir ancak, sonuç faaliyet performansı açısından farklı olabilir. Bunun nedeni ise aynı getirilerin farklı derecelerde kaliteye sahip olmasıdır. Örneğin, A ve B şirketi aynı getiriyi rapor edebilirler. Fakat, A şirketi net karını, karı manipule ederek ve isteğe bağlı maliyetlerde (discretionary cost) azalmalarla abartabilir. Ayrıca A şirketi B şirketine göre daha liberal muhasebe politikaları uygulayabilir. Bu durumda A şirketi B şirketine göre düşük kaliteli getirilere sahiptir. O halde, bir firmanın getirilerin kalitesini değerlendirmede göz önünde

bulundurulacak nokta, firmanın getirilerinin profili ile aynı endüstrideki diğer firmaların getirilerinin profili ile karşılaştırmaktır.

Getiri yönetimi uygulamalarının genel olarak firma ya da yöneticilere çıkar sağlamak için yaygınlaştığı düşünülmeyle birlikte, bir başka görüş de bu uygulamalara kazanılmamış gelirin raporlanmasına izin vererek Genel Kabul Görünüş Muhasebe İlkelerinin neden olduğunu savunmaktadır (Rosenfield, 2000).

Kıdem tazminatları, araştırma geliştirme giderleri üzerinde yapılan yanıltıcı uygulamalar, muhasebe tahminlerinin ve muhasebe politikalarının kasıtlı olarak değiştirilmesi gibi getiri yönetimi uygulamalarına da rastlamak mümkündür. Genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri finansal raporları hazırlayanların pek çok konuda kişisel yargılarını kullanma imkanları vermektedir. Bu nedenle, getirilerin kalitesi konusundaki araştırmaların bir çoğu muhasebe politikaları ve değerlendirmelerindeki değişimlerin etkileri üzerine olmaktadır. Firmalar şüpheli alacaklar için karşılığı az ayırmak yoluyla geçici olarak kazançlarını artırabilirler veya yeniden yapılandırma giderlerini fazla tahmin ederek getiriye azaltabilirler. Etki geçici ise raporlanmış getirilerin düşük kaliteli olabileceği kabul edilmektedir. Bunun nedeni ise bu getirilerin firmanın daha sonraki kazançlarının iyi bir göstergesi olmamasından kaynaklanmaktadır.

Getirilerin kalitesi kavramı tutucu muhasebe politikalarını, manipüle edilmemiş kazançları ve gelir tablosunda tekrarlanmayan kalemlerin gözönüne alınmasını belirtmektedir.

Tutucu muhasebe yaklaşımı muhasebe yöntemlerinde ve değerlendirmelerinde her hangi bir değişiklik yapılmısa da kaliteye tesir etmektedir. Tutucu muhasebe yaklaşımı ile yatırımlar bir birini etkilemektedir; firmanın yatırımlarındaki artış getirileri azaltmakta ve yatırımlardaki yavaşlama ise kazançları artırmaktadır. Yatırımlardaki artış geçici ise tutucu muhasebe düşük kaliteli getiriye yol açmaktadır. Penman ve Zhang (2001) göre hisse senedi piyasası düşük kaliteli getirileri uygun bir şekilde değerlendirebilir görünmemektedir. Getiri kalitesi terimi, gelir tablosundaki olağandışı kalemler çıkarıldıktan sonra elde edilen raporlanmış kazançlar, mevcut tüm bilgileri kullanarak gelecekteki getirileri tahmin etmede iyi bir gösterge sunuyorsa, bu getirilerin kaliteli olduğunu ifade etmektedir. Devam ettirilemeyen getiriler düşük kaliteli olarak kabul edilmektedir. Tutucu muhasebe yöntemleri varlıkların kayıtlanmasını ertelemekte ve yükümlülüklerin kayıtlanmasını ise hızlandırmaktadır ya da varlıkların daha düşük değerlenmesini ve yükümlülüklerin ise daha yüksek değerlenmesini sağlamaktadır. Tutucu muhasebe yöntemleri net varlıkların düşük değerlenmesine yol açmasına rağmen, yöntem raporlanmış getirilerin düşük olmasına neden olmayabilir

(Soffer ve Soffer; 2003,76). Tutucu muhasebe yöntemleri seçimi ilk yıllarda getiriye azaltılabilir ancak, sonraki yıllarda getiriye arttırabilir. Örneğin, azalan bakiyeler yöntemi varlığın ekonomik ömrünün ilk yıllarında amortisman giderlerini artırabilir, ancak sonraki yıllarda bunlar azalmaktadırlar. Stokları değerlendirme yöntemi olan LIFO, FIFO yöntemine (stok maliyetleri artıyorsa) göre daha tutucudur. Aynı şekilde araştırma ve geliştirme harcamalarının giderleştirilmesi onların sermayeleştirilip daha sonra amorti edilmesine göre daha tutucudur. Ayrıca, şüpheli alacaklar için karşılığı, satıştan iadelerin ve garanti yükümlülükleri için karşılığı yüksek ayıran politikalar tutucu politikalarlardır.

III. GETİRİ YÖNETİMİNİN ÖLÇÜLMESİNDE KULLANILAN YAKLAŞIMLAR

Getiri yönetiminde çeşitli yaklaşımlar kullanılmaktadır. Bu yaklaşımlardan biri Penman ve Zhang (2001) kullandıkları tutucu muhasebe ve getirilerin kalitesini inceleyen endekslerdir. .

Endeklerden biri C-Skoru (Tutucu indeks) dur.

C- Skoru tutucu muhasebe uygulamalarının etkilerini ölçmektedir. C skoru, tahmin edilen yedeklerin miktarının, net faaliyet varlıklarına oranlanması ile elde edilmektedir..

$$C_{it} = \frac{TY_{it}}{NFV_{it}}$$

Formülde i firmaları, t ise bilanço tarihini göstermektedir.

NFV : Net faaliyet varlıkları
TY : Tahmin edilen yedekler

Net faaliyet varlıkları, faaliyet varlıkları eksi faaliyet yükümlülüklerinin defter değeridir. Diğer bir ifade ile, net faaliyet varlıkları, finansal varlıklar ve finansal borçlar hariç, varlıklar ve yükümlülükler arasındaki farktır. Bu finansal kalemler bilançoda piyasa değerinde veya piyasa değerine çok yakın oldukları için tutucu muhasebe uygulamalarından etkilenmemektedirler dolayısıyla da hesaba katılmamaktadırlar.

Eksiksiz bir C skoru bilançodaki şüpheli alacak karşılıkları, amortismanlar, değerlendirme karşılıkları, ertelenmiş hasılat, kıdem tazminatları (pension liabilities) ve diğer tahmin edilen yükümlülükleri de içeren tüm

faaliyet kalemlerinin yarattığı gizli yedekleri de hesaplamaktadır. Penman ve zhang (2001) bu konuda, değerlendirmelerdeki değişimlerden kaynaklanan getiri kalitesi sorularını (muhasabe manipülasyonunu), sürekli muhasabe politikası ve yatırım değişikliklerinden kaynaklananlarla ayırt etmişlerdir. Örneğin, değersiz alacaklar için ayrılan karşılıklar, net alacakların sürekli olarak tutucu bir seviyede taşınmasına ilişkin politikadan dolayı veya geliri geleceğe aktarmak için değersiz alacakların tahminindeki geçici artışlardan dolayı yüksek olabilir. Tahminlere dayalı bilanço kalemleri üzerindeki iki etkiyi ayırt edebilmek için, sadece stoklarla ilgili muhasabe uygulamaları, araştırma ve geliştirme ve reklam harcamalarına dayanan bir C Skoru oluşturulmuştur. Buna göre C Skoru aşağıdaki gibidir:

$$C_{it} = (STK_{it}^{yed} + AG_{it}^{yed} + REK_{it}^{yed}) / NFV_{it}$$

Yukarıdaki formülde üç yedek bileşenleri aşağıdaki gibi hesaplanmıştır:

iv) Stok yedekleri (STK_{it}^{yed}) dipnotlarda belirtilen LIFO yedeklerine (LIFO Reserves) eşittir.

v) Araştırma ve geliştirme yedekleri (AG_{it}^{yed}), eğer ar-ge giderleştirilmemiş ise bilançodaki amortize edilmiş ar-ge varlıklarının öngörüsü ile hesaplanmaktadır.

vi) Reklam yedekleri (REK_{it}^{yed}), reklam harcamaları tarafından yapılan öngörülmüş marka varlıkları ile hesaplanmaktadır. Reklam harcamaları, 2 yılın üstünde yılların toplamı yöntemi kullanılarak, sermayeleştirilmiş ve amortize edilmiştir.

Diğer indeks ise getiri kalitesi göstergesi olan Q skor'dur. C skoru tutucu muhasebenin bilanço üzerindeki etkisini ölçer iken, Q skoru tutucu muhasebenin gelir tablosundaki getiriler üzerindeki etkisini ölçmektedir. Q skor aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır.

$$Q_{it}^A = \frac{TY_{it}}{NFV_{it}} - \frac{TY_{it-1}}{NFV_{it-1}}$$

Q_{it}^A diğer bir ifade ile, C_{it} 'deki değişimdir. Buna göre Q^A skorun sıfırdan büyük olması firmanın yedeklerinin net faaliyet varlıklarındaki gelişmeden daha hızlı büyüdüğünü göstermektedir. Firmanın yedekleri daha yavaş oranda azalıyorsa, Q^A skoru sıfırdan düşük tür. İkinci bir ölçü olan Q_B skoru firmanın C skorunu endüstri medyanıyla kıyaslamaktadır.

$$Q_{it}^B = \frac{ER_{it}}{NOA_{it}} - \text{endüstri medyanı} \quad \frac{ER_{it}}{NOA_{it}}$$

Q skoru yukarıdaki Q^A ve Q^B ölçümlerini biraraya getirmektedir.

$$Q_{it} = (0.5 * Q_{it}^A) + (0.5 * Q_{it}^B)$$

Q skoru firmaları getirilerinin kalitesine göre sıralayan bir ölçüm değildir. Gerek yüksek (pozitif) gerekse düşük (negatif) Q skorlar cari getirilerin zayıf kaliteli olduğunu göstermektedir. Sıfır Q skor da iyi kaliteyi belirtmektedir.

Tahmin edilen yedeklerdeki değişim, cari getirilerdeki yatırımın ve tutucu muhasebenin etkilerini ölçmektedir.

Getiri yönetiminde kullanılan alternatif yöntemler ise toplam tahakkuk yaklaşımı, belirli tahakkuk ve getiri dağılımındaki devamsızlık yaklaşımlarıdır (Beneish, 2001).

Toplam tahakkuk yaklaşımında regresyon modelleri uygulanarak beklenen ve beklenmeyen tahakkuklar hesaplanmaktadır. Jones modeli toplam tahakkukların incelendiği çalışmalarda yaygın olarak kullanılan modeldir (Jones, 1991). Bu model Kaptan (1985)'in tahakkukların yönetsel yargıların uygulanması ve firmanın ekonomik koşullarındaki değişmelerden ortaya çıktığı önerisini gözönüne almaktadır. Model toplam tahakkuklar, satışlardaki değişim ve brüt maddi duran varlıklarla (MD) ilgilidir:

$$\text{Toplam tahakkuklar} = a_{1i} + b_{1i} \Delta \text{Satışlar}_{it} + c_{2i} \text{MD}_{it} + e_{1it} \quad (1)$$

Model iki varsayıma dayanmaktadır: 1. varsayım, firmanın ekonomik çevresinden ortaya çıkan cari tahakkuklar (çalışma sermayesi hesaplarındaki değişmeler)'in satışlardaki değişme veya satışlardaki büyüme ile ilgili olduğudur. Satışlardaki büyüme tüm değişkenlerin bir önceki dönem varlıklarına veya satışlarına bölünerek hesaplanmaktadır. İkinci varsayım, brüt maddi varlıkların toplam tahakkukların isteğe bağlı olmayan amortisman giderleri (nondiscretionary depreciation expense) ile ilgili kısmını kontrol ettiğidir.

İkinci versiyon cari tahakkukları bağımlı değişken olarak kullanmakta ve sadece açıklayıcı değişken olarak satışlardaki değişimi almaktadır:

$$\text{Cari}_{it} = a_{2i} + b_{2i} \Delta \text{Satışlar}_{it} + e_{2it} \quad (2)$$

Bu modeller her bir firma için zaman serileri veya belirli endüstride ve yıldaki firmalar için karşılaştırmalı analiz kullanılarak tahmin edilmektedir. Her biri için yıllık varsayım, beklenmeyen tahakkukları veren beklenen tahakkukların bir yıl sonraki tahminlerini belirlemek için kullanılmaktadır. Jones modelinin iki alternatif versiyonu da önerilmektedir. Model toplam tahakkuk şeklinde şöyledir:

$$\text{Toplam tahakkuklar}_{it} = a_{3i} + b_{3i} (\Delta \text{Satışlar}_{it} - \Delta \text{Alacaklar}_{it}) + c_{3i} \text{MD}_{it} + e_{3it} \quad (3)$$

$$\text{Toplam tahakkuklar}_{it} = a_{4i} + b_{4i} \Delta \text{Nakit Satışlar}_{it} + c_{4i} \text{MD}_{it} + e_{4it} \quad (4)$$

Bu modeller firmanın performansındaki değişimlerden kaynaklananlarla yönetimin yargılarından kaynaklanan tahakkukları ayırmada başarısız olması nedeniyle eleştirilmektedir (McNicholds, 2000).

Yukardaki toplam tahakkuk yaklaşımının alternatif yöntemi belirli tahakkukları örneğin, değersiz alacak karşılıkları gibi veya belirli sektördeki tahakkukları inceleyen modeldir. McNicholds (2000) belirli tahakkuk yaklaşımının bir avantajının araştırmacıların, tahakkuk davranışını (the behavior of the accruals) etkileyen anahtar faktörler için bir sezgi geliştirebilmeleri olduğunu vurgulamaktadır. İkinci avantajı ise, bu yaklaşımın firma uygulamalarının önemli sayılacak ve muhtemel yargı ve önseziyi amaçlayan konulardaki tahakkuklara neden olduğu endüstrilere uygulanabilir olmasıdır. McNicholds yöntemin dezavantajlarını; a) belirli tahakkuklarla çalışmanın kurumsal bilgi açısından maliyetli bir yatırım gerektirmesi, b) örnek çapının az olması nedeniyle bulguların genelleştirilebilirliğinin sınırlandırılması olarak belirtmektedir.

Diğer bir yöntem olan getiri dağıtımındaki devamsızlığın incelenmesidir. Bu konuda yapılan çalışmalar üç aşamadır (Beneish, 2001). Bunlar, 1. Sıfır getiriler, 2. Geçen yılın getirileri, 3. Bu yılın analistçisinin beklentisi'dir. Bu konuda yukarıdaki üç aşamada dar aralıklarla getirilerin davranışları hakkında tahminler yapılmıştır. Getirilerin dağıtımını inceleyen araştırmalar firmaların muhtemelen getirileri yönettikleri hakkında bilgi vermekte ancak, bu yöntem getiri yönetiminin boyutu ve biçimi hakkında bilgi vermemektedir (Beneish, 2001).

IV. GETİRİ YÖNETİMİNİ ÖNLEME YOLLARI

Amat, Blake ve Oliveras (1999), getiri yönetimini önlemek için neler yapılabileceğini belirtmektedirler. Bunlar şöyledir:

i) Muhasebe yöntemlerinin seçim alanı, izin verilen muhasebe yöntemlerinin sayısının azaltılması ile, veya hangi yöntemin ne zaman ve nasıl kullanılacağı belirtilerek daraltılabilir.

ii) Yargıların ve yorumların kötüye kullanılmasını azaltmak için, yargı kullanımını minimize edecek kurallar konulabilir ve firmaların benimsedikleri muhasebe yöntemlerinin birbirini izleyen yıllarda da devam etmesi sağlanabilir.

iii) Gerçekleşen işlemlerin zamanlaması yönetimin yetkisindedir. Bu yetki, hesaplarda izlenen varlıkların düzenli olarak takip edilmesi ve değer değişimleri sonucu ortaya çıkan kazanç ve kayıplar oluştuğunda, her yıl için hesaplara yansıtılarak daraltılabilir.

SONUÇ

Getiri yönetimi çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Blake ve Downs (1992) getiri yönetimini, bir firmanın hesaplarındaki rakamları, kendi istedikleri şekilde değiştirdikleri bir süreç olarak tanımlamaktadır. Diğer bir tanıma göre kazançların yönetimi, yöneticilerin finansal raporlarda ve işlemlerin oluşturulmasında, hissedarları firmanın ekonomik performansı konusunda yanıltmak veya raporlanmış muhasebe rakamlarına dayanan sözleşmeye bağlı sonuçları etkilemek için yargılarını kullanmalarıdır.

Getiri yönetimi çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır:

Firmalar gerek sözleşmeye bağlı gerekse piyasaya bağlı çıkarlar nedeniyle getiri yönetiminden faydalanmaktadırlar. Getiri yönetimi uygulamalarının yöneticilere çıkar sağlamak için başvurulduğu düşünülmeyle birlikte, muhasebenin genel kabul görmüş ilkelerinin ve uygulamalarının neden olduğunu savunan görüşlerde mevcuttur.

i) Firmaların muhasebe politikalarını seçmelerindeki esneklik getiriye yönetmelerine imkan vermektedir. Örneğin, firmalar araştırma ve geliştirme giderlerini gider gösterebileceği gibi sermayeleştirip daha sonraki yıllarda giderlere yansıtılabilmektedir. Böylece firma kendi istediği sonuca uygun muhasebe politikasını belirlemektedir,

ii) Bazı durumlar tahmin, yorum ve öngörü içerir. Örneğin, bir duran varlığın ekonomik ömrünün ve hurda değerinin belirlenmesinde öngörü kullanılabilir. Firma aktifleştirdiği bir duran varlığın ömrünü, aşırı optimistik düşünerek uzun tutabilir. Böylece firma karını daha yüksek gösterebilecektir,

iii) Firma bilanço hesaplarında ve hesap dönemleri arasında karları oynatmak için yapay işlemler uygulayabilir. Örneğin, bir varlık önce satılıp, sonra leasing yoluyla geri alınabilir. Böylece firma, varlığı sattığı anda nakit

girişini sağlamak ve leasing süresince kira bedelinin büyük bir kısmını ödemiş olmaktadır. Kalan kısmı da ödeyerek o varlığa yeniden sahip olabilir.

iv) Firmalar arzu ettikleri sonuca ulaşmak için bazı işlemler yapmaktadır. Örneğin, firma istenilen kar rakamına ulaşmak için istedikleri yılda, maliyeti 20 milyar olan varlığı, 60 milyar (cari değerinde) TL ye satabilir.

Firmanın muhasebe getirileri firmanın finansal durumu ile ilgilenen kişi veya kuruluşlar için alacakları kararlarda önemli olmaktadır. Yatırımcılar kurumun hisse senetlerinin fiyatını belirlemede bu getirileri kullanacaktır. Firma getirilerinin seviyesi ve bu getirilerdeki değişimlerin firmanın mevcut ve gelecekte ekonomik değer yaratma yeteneği ile bilgilere yönelik bir sinyal olduğu düşünülmektedir. Bilgili yatırımcılar bir firmanın ekonomik gelişiminin ve gelecekte yaratacağı ekonomik başarısının belirlenmesinde raporlanmış getirilerin (kazançlarının) değerlerinin uzun dönemde eşit olmayacağını bilmektedirler (Hawkins, 1998, 173). Yatırımcılar raporlanmış ve planlanmış getirilerin kaynaklarını dikkatli bir şekilde incelemelidirler. İki firma karı aynı olabilir ancak, bunların değeri aynı değildir. Bu iki şirketin gelecekteki başarıları ya da ekonomik değer elde etmeleri aynı olmayacaktır. Bu nedenle firmaların getirilerinin kalitesi önemli olmaktadır. Getiri kalitesinin bir çok açıdan analizi yapılabilmektedir. Bazıları getiri kalitesini yönetimin yargısının tutucu muhasebe politikalarına yönelik olması olarak algılamakta iken diğerleri getirilerdeki değişimde muhasebe kararları ve uygulamalarının oynadıkları rolü değerlendirebilmek için muhasebe dönemleri arasında getirilerdeki değişimi incelemektedir. Bir kısmı getirilerin ne kadarının nakit olarak dağıtıldığını değerlendirmek için kazançların kalitesini gözden geçirmektedir.

Getirilerin kalitesi gelir tablosunun dışındaki faktörleri de kapsamaktadır. Belirli finansal ve faaliyetler özellikler getirilerin yüksek veya düşük kaliteli olmasına katkıda bulunmaktadır.

Firmanın faaliyet kaldıraç derecesi sabit maliyetlerin toplam maliyetlerin ne kadarını oluşturduğunu göstermektedir. Sabit maliyetlerin yüzdesi yüksek olduğunda, faaliyet kaldıraç derecesi de yüksek olmakta ve faaliyet seviyelerindeki değişimlerin neden olduğu potansiyel kazanç sapmaları da daha fazla olacaktır. Firma getirileri ne kadar çok değişirse, getirilerin kalitesi de o ölçüde azalacaktır ve bu kazançlar yatırımcılar tarafından daha riskli kabul edilecektir. Aynı şekilde firmanın satışlarının bir yüzdesi olarak değişken maliyetleri azaldıkça, karı belirlerken hasılat ve giderleri karşılaştırma kolay olmaktadır. Böyle maliyet yapısına sahip firmaların eğilimi, faaliyet sorunları yaşadıkları zamanlarda bu maliyetleri giderleştirmekten çok sermaye harcamaları olarak kabul etmeleridir. Bu durumda getiri kalitesi düşmektedir.

Sermaye varlıkları yoğun olan firmalarda, sermaye varlıklarının yeterli bir şekilde devam ettirilmesi önemlidir. Sermaye varlıkları yetersiz veya gittikçe kullanılmayan duruma gelmekte ise, getiriler, firmanın faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürme ve rekabet edebilme kabiliyeti açısından gereğinden fazla olmaktadır. Böyle kazançlar düşük kaliteli olarak kabul edilmektedirler.

Firmanın finansal kaldıracı artar ise, firma ilave bir borç sağlamakta güçlük yaşayabilir. Bu borcu olsa bile borcun faiz miktarı yüksek olacaktır. Sabit faiz oranı artarsa, getiriler daha değişken olmaya eğilimli olacağı için, getirinin kalitesi de daha düşük olacaktır. Firma gelecekteki büyüme için fon sağlayabilmelidir. Bu fonların kaynakları getirinin kalitesi ile direkt ilgilidir. Şirket bu büyümesini makul ve ödenebilir bir maliyette finanse edemezse, büyümeyle devam ettiremeyebilir ve getirilerinin istikrarı tehlikeye girebilir.

Genel olarak getiri yönetimi, kişisel çıkarlar sağlamak için finansal tablolarda özellikle firmanın gelir gösterimini etkileyecek şekilde müdahalelerin yapılmasıdır. Finansal tablolardaki bu kasdi değişiklikler kimi durumlarda suç niteliği taşımasına rağmen, kimi durumlarda yasal düzenlemelerin izin verdiği sınırlar içinde kalmaktadır.

Finansal tabloları getiren yasal esneklikler firmanın gelişmesine engel olmamak amacıyla taşınmaktadır. Ancak, bu esneklikler yöneticilerin finansal tabloları kendi çıkarları doğrultusunda esnetebileceği anlamına gelmemelidir.

Getiri yönetimi uygulamalarını sadece yasal düzenlemeler ile önlemek mümkün değildir. Firma yönetimlerinin genel olarak firma makyajlanmasını önlemek için, firma içi denetimleri yaygınlaştırmaları gerekmektedir. Ayrıca, bağımsız denetçiler de bu konuda daha fazla duyarlı olabilirler.

Getiri yönetimi uygulamalarını sadece firmanın güvenilirliği ile ilişkilendirmek eksik bir yaklaşım olabilir. Bir ülkedeki getiri yönetimi uygulamaları genel olarak finansal piyasalara da zararlar vermektedir.

Getiri yönetimi uygulamalarından sadece firma yöneticileri ve kurucuları değil, Enron olayında olduğu gibi aynı zamanda denetçi firmalar da sorumlu olmaktadır. Firmalar ve kanun koyucular, denetçiler, yöneticiler ve firmayı denetleyen komite arasındaki ilişkiyi iyi incelemeli, taraflar arasındaki bağımsızlığı sağlamalı ve özellikle iç denetim mekanizmalarını çok iyi çalıştırmalıdır (Ömürgönülşen, 2003).

Getiri yönetimi ile vekalet teorisinin örtüştüğü noktalarda, vekalet sorununu ortadan kaldırabilmek için yönetim kurulu potansiyelini kullanamayan yöneticileri görevden alabilir, firma birleşmeleri yoluyla riski dağıtabilir veya

hisse opsiyonları verebilir. Böylelikle , hisse fiyatının yükselmesi durumunda, yöneticinin elde edeceği kar yükselecek ve bu şekilde yönetici ve hissedarların amacı örtüşmüş olacaktır (Aydoğan ve Karan, 2002).

Getiri yönetimi uygulamaları ve Amerika’ da muhasebe skandalları görüldükten sonra, hiç kuşkusuz, bu olaylardan Türkiye’nin de çıkaracağı bazı dersler olmalıdır. Getiri yönetimi uygulamalarından kaçınmak için firma bilgilerinin şeffaf olması, denetim sistemindeki aksaklıkların azaltılması, firma yönetim ilkelerinin yeniden tesbiti gibi bir takım düzenlemelerin yapılması gerekmektedir (Aydoğan ve Karan, 2002).

NOTLAR

¹ ABD’ de getiri yönetimi (earnings management) terimi kullanılmakta iken, İngiltere’ de yaratıcı muhasebe (Creative Accounting) terimi kullanılmaktadır (Amat, Blake and Oliveras, 2001). Getiri yönetimi yerine kazançların yönetimi, kar yönetimi, kazançların kalitesi gibi kelimeler kullanılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Amat, O., J. Blake ve E. Oliveras, (1999), The Struggle Against Creative Accounting: Its “True and Fair View” part of The Problem or Part of the Solution”, *Working Paper*, Universitat Pompeu Fabia.
- Amat, O., J. Blake ve E. Oliveras, (2001), The Ethics of Creative Accounting: Some Spanish Evidence, *Working Paper*, Business Ethics: A European Review, Vol 9, Num. 3, July, 136-142.
- Aydoğan, K.ve M.B. Karan (2002), “Global Mali Skandallar ve Yansımaları”, *Finans Kongresi Tebliği*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Egridir.
- Beneish, M.D.(2001), “Earnings Management: A Perspective”, *Managerial Finance*, (27), 3-17.
- Chala, N.ve S. Landry (2002), “Revenue Recognition under SAB 101 and its Impact for Financial Statement Analysis” *CGR Working Paper*, December, <http://www.uqam.ca/crg>.
- Grant, C. T., M.D. Chauncey ve G.H. Grant (2002), “Earnings Management and The Abuse of Materiality”, *Journal of Accountancy*, 190 (3) 41.
- Hawkins D.F. (1998), *Corporate Financial Reporting and Analysis: Tax and Cases*, (4th ed.),New York: Mc-Graw Hill.

- Healy, P.M. ve J.M. Wahlen (1999), “A Review of the Earnings Management Literature and Its Implications for Standard Setting”, *Accounting Horizon*, 365-383.
- Jackson, S.B. ve M.K. Pitman (2001), “Auditors and Earnings Management (Financial Misrepresentation)”, *The CPA Journal*, 71(7), 39.
- Jones, J. (1991), “Earnings Management During Important Relief Investigations”, *Accounting Research*, 29, 93-116.
- Kaplan, R. (1985), “Comments on Paul Healy: Evidence of the Effect of Bonus Schemes on Accounting procedure and Accrual Decisions”, *Journal of Accounting and Economics*, April, 109-114.
- Levitt, A. (1998), “The Number Game” ,*The CPA Journal*, December, 68(12), 14.
- McNicholds, M. (2000), “Research Design Issue in Earnings Managment Studies”, *Journal of Accounting and Public Policy*, May(32), 371-387.
- Naser, K. (1993), *Creative Financial Accounting: Its Nature and Use*, London: Prentice Hall.
- Ömürgülşen, M. (2003), “Yaratıcı Muhasebe Uygulamalarının Ahlaki Yönü”, *1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi*, Ankara, Eylül 2003.
- Penman, S. H. ve X.J. Zhang (2001), “Accounting Conservatism, The Quality of Earning and Stock Returns”, *Working Paper*, Series, Columbia University.
- Rosenfield, P. (2000), “What Drives Earnings Management? (Generally Accepted Accounting Principles)”, *Journal of Accountancy*, October, 190(4), 106.
- Siegel, J. G. (1982), *How to Analyze Businesses, Financial Statements and The Quality of Earnings*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice- Hall, Inc.
- Soffer L. ve R. Soffer (2003), *Financial Statement Analysis: A Valuation Approach*, Upper Saddle Rivers. N.J.: Pearson Education, Inc.
- Schipper K. (1989), “Commentary on Earnings Management”, *Accounting Horizons*, December, 91.
- White G., A.C. Sondhi ve D. Fred (1998), *The Analysis and Use of Financial Statements*, (2nd ed.), New York: Jonh Wiley and Sons, Inc.

MÜŞTERİ BAKIŞ AÇISINDAN SATIŞ ELEMANI PERFORMANS DEĞERLENDİRMESİ VE KRİTER GELİŞTİRME *

Leyla ŞENTÜRK ÖZER

(Yrd. Doç Dr., Hacettepe Üniversitesi, İşletme Bölümü, 06532, ANKARA)
leyla@hacettepe.edu.tr

Özet:

Bu çalışma, satış elemanı performans değerlendirme literatüründen hareketle, müşteri bakış açısından endüstriyel satış elemanı performansını değerlendirme kriterlerini belirlemek ve bir ölçek geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Müşteri değerlendirme kriterleri teorik olarak SE'nin bilgi düzeyi, iletişim, görünüm, görüşmenin etkililiği başlıkları altında dokuz kriter olarak saptanmıştır. Ancak, müşterilerin satış elemanlarının performanslarını değerlendirmede belirlenen temel başlıklar yerine, kriterleri bir bütün olarak algıladıkları ve genel olarak değerlendirdikleri tesbit edilmiştir.

Abstract:

Sales People Performance Appraisal by Customer's Point of View and Criteria Development

The objective of this study is to determine performance appraisal criteria of sales person and to develop a scale for it through the review of performance appraisal literature. Theoretically, nine customer appraisal criteria are determined under the following titles: knowledge level of sales person, communication, physical appearance and effectiveness of interview. However, it is found that customers perceived as an integrated set of criteria and evaluate sales person in general rather than titles determined to evaluate sales person's performance.

*Anket formunun oluşturulması ve uygulanmasındaki katkılarından dolayı uygulama yapılan firmanın Ticaret Müdürü Sayın Devrim Eşrefoğulları'na teşekkür ederim.

Anahtar sözcükler: Satış elemanı performansı, müşteri değerlendirmesi, performans kriterleri

Keywords: Salesperson performance, customer evaluations, performance appraisal criteria.

GİRİŞ

Müşterilerle kurulan düzenli ve uzun dönemli ilişkiler, rekabet ortamında rekabet gücünü ve pazar payını artırmada işletmelere uzun dönemli güç sağlamaktadır. Bununla birlikte, müşterilerle uzun dönemli ilişkiler geliştirebilen işletmeler, müşterilerinin akıllarında kalmak ile başlayıp, müşteri tatmini ve sadakatine kadar uzanan geniş yelpazede sadakat yönünde yoğunlaşmayı sağlayabileceklerdir. İşletmelerin müşterilerle bu ilişkileri oluşturup, geliştirmesinde satış personelinin de önemli rolü olduğu bilinmelidir.

İşletmelerin müşterilerle bağlantısını sağlayan satış elemanları, işletmenin müşterilerle devamlı ilişki içerisinde olmalarını sağlayarak, sadık müşteriler yaratılmasına olanak oluşturabilecekler, keza, firmanın yeni ürünleri ve pazar hakkında bilgiler vererek onların bilgilenmelerini ve diğer firmalara yönelmelerini engelleyebileceklerdir. Böylece, firma devamlı kendisinden satın alan ya da almaya hazır müşteri gurubuna sahip olarak, performansını (gelir, kar, etkililik, pazar payı, firmanın içsel performansı vb.) artırabilecektir. Öte yandan işletmelerin, devamlı ya da sadık müşterilerden gelen önerilere göre, yeni ürün üretebilmesi, ürün geliştirebilmesi ve düzeltebilmesi de müşterilerle bu bağlantıları kurmada rol oynayan satış elemanlarının olumlu diğer yönleri olarak ortaya çıkmaktadır.

Diğer taraftan, bazı araştırmalara göre, müşterinin tekrar satın almama sebeplerinin üçte ikisi, satışı/personelin ilgisizliğinden kaynaklanmaktadır (Karabulut, 1998: 53). Satış elemanının ilgisizliğini de kapsayan performans yetersizliğinin değişik nedenleri arasında; pazarlama programının yetersizliği, maliyetlerin yüksekliği, sunuş kalitesi, mesaj yetersizliği vb. gibi nedenler ilk planda ortaya çıkanlardır (Karabulut, 1998: 53-54). Dolayısıyla, yetersizlikleri gidererek, etkinlikleri artırmak için satış elemanlarının (SE) performanslarını ölçmek ve değerlendirmek firmalar için önemli olabilmektedir. Bu önem, SE performansını değerlendirme kriterlerinin de belirlenmesini beraberinde getirmektedir. SE performans değerlendirmesi ile ilgili literatür incelendiğinde, performans değerlendirmede objektif (çıktı) ve/veya subjektif ölçütlerin kullanıldığı, ancak bu ölçütlerde kullanılan kriterlerin genellikle farklı şekillerde ele alındığı saptanmıştır (Özer, 2003). Bu ölçütlerin Meta Analizi ile karşılaştırılması (Rich vd., 1999) ve çıktı ölçütleri (Marshall ve Mowen, 1993) ile subjektif ölçütlerin (Lambert vd., 1997) karar verme sürecinde ortaya çıkartabileceği aksaklıklara (bias) ilişkin çalışmalar mevcuttur. Churchill vd. (1985) SE performans belirleyicilerini (subjektif değerlendirmeyi) Meta analizi ile ölçmeye çalışmışlardır. Rich vd. (1999) SE performansını değerlendirmede kullanılan objektif ve subjektif ölçütler arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır.

Öte yandan, SE ile ilgili performans ölçüm ve değerlendirmelerinin kimin tarafından yapılacağı da önemlidir. İlgili literatür incelendiğinde, değerlendirmenin satış yönetimi, SE ve müşteri olmak üzere üç ayrı kesim tarafından da yapılabileceği görüşleri ağırlık kazanmaktadır. Ancak, yönetim, SE ve müşterinin SE performansından beklentileri, değerlendirmeleri ve çıktıları farklılaşabilmektedir. Dolayısıyla, performans değerlendirme kriterleri de farklı ele alınabilmektedir.

İlgili literatürdeki performans değerlendirme çalışmalarında değerlendirmenin SE ve satış yönetimi tarafından yapıldığı gözlemlenmektedir. Müşteri açısından SE performansını değerlendirmek ve ölçmek ise, daha az gözlemlenmiş ve bu yaklaşım üzerinde yeterince çalışılmamıştır. Dolayısıyla, bu çalışmada ilgili literatürdeki SE performans değerlendirmesinde kullanılan ancak, üzerinde yeterince çalışılmamış “müşteri bakış açısından değerlendirme kriterlerini” saptamak, tartışmak ve geliştirmek amaçlanmıştır. Bu sebeple, yönetim ve SE'nin bakış açısından performans değerlendirme kriterleri üzerinde durulmayacaktır.

Çalışmada, öncelikle, bu konu ile ilgili literatür incelenecektir. Literatürden hareketle, müşteri bakış açısından SE'nin performansını değerlendirmede kullanılacak kriterlerin geliştirilmesine yönelik alan araştırması ve araştırmanın bulguları ele alınarak, tartışılacaktır.

I. LİTERATÜR

Literatürdeki çalışmalarda; çalışma amacı, performansı ele alış şekli, performansı etkileyen etmenler, değerlendirme ölçütlerinin subjektif ya da objektif olması, vb. gibi nedenlerden dolayı, SE'nin performans değerlendirmesinin satış yönetimi, SE ve müşteri yönünden ayrı ayrı ya da ikili (satış yönetimi-satış elemanı, satış yönetimi-müşteri, satış elemanı- müşteri) veya üçlü (satış yönetimi-satış elemanı-müşteri) olmak üzere yapıldığı saptanmıştır. Örneğin; SE'nin performans değerlendirmesinin satış yönetimi (Bush vd., 1990; Weitz, 1981; Baldauf ve Crawens, 2002, Grant ve Crawens 1999, Pelham, 2002), SE (Behrman ve Perreault, 1982; Churchill vd., 1985; Shepherd vd., 1997; Saxe ve Weitz, 1982; Challagalla ve Shervani, 1996: 97; Cron vd., 1988; Brown ve Peterson, 1994; Sujana vd., 1994; Mengüç, 1996; Yılmaz, 2002, Lassk vd., 2001) ve müşteri tarafından yapıldığı (Brown vd., 1991; Darian vd., 2001; Leigh ve Summer, 2002) çalışmalar mevcuttur. Ayrıca, çalışmalarda bu değerlendirmenin, yönetim ve SE'nin (Lamont ve Lundstrom, 1977; Spiro ve Weitz, 1990; Pitt vd., 2000; Futrell ve Parasuraman, 1984); yönetim ve müşterinin (Lambert vd., 1997); müşteri ve SE'nin (Dion vd., 1997) yaptığı değerlendirmelerle iki yönlü; müşteri, SE ve yönetimin (Weitz, 1978;

Dion ve Banting, 2000; Beatty vd., 1996) birlikte ele alındığı üçlü çalışmalar da bulunmaktadır.

Yönetim tarafından yapılan SE'nin performans değerlendirmelerinde objektif ve/veya subjektif ölçütler kullanılmaktadır. İlgili literatür çerçevesinde bu ölçütler ve kullanılan kriterler çalışma amacı, kullanım yeri ve şekline göre yedi yaklaşım altında ele alındığını belirtmek olasıdır (ayrıntılı bilgi için bkz. Özer, 2003).

SE'nin bakış açısından müşteri odaklı satış ve satış aşamasının özellikleri ile SE'nin performansı arasındaki ilişki SOCO ölçeği geliştirilerek test edilmeye çalışılmıştır (Saxe ve Weitz, 1982). İlgili literatürde, SE'lerin stratejik iletişim modeli ve satışta müşteri ilişkilerini artıracakları varsayılan çıktılar üzerindeki etkileri (Schultz ve Evans, 2002), SE'nin müşteri ile ilişkisinin artırılmasına yönelik faktörler (Beverland, 2001), müşterinin satın alması ve ihtiyaçlarının ortaya çıkartılmasında SE'nin soru sorma becerisi (Shoemaker ve Johlke, 2002), SE'nin öğrenme çabası, öz saygısı ve performansı arasındaki ilişki (Wang ve Netemeyer, 2002), SE'nin yetenekleri, etkililiği, iletişim kalitesi ve müşteriye sağladığı güveni (Sengupta vd., 2000), SE'nin takım satışı yaklaşımları araştırılmıştır (Jackson vd., 1999). Bunlara ek olarak, SE'nin uyarlayıcı satış davranışı (Robinson vd., 2002; Spiro ve Weitz, 1990; Weitz vd., 1986; Marks vd., 1996) ile performans (Shepherd vd., 1997) ve iletişim (Boorum vd., 1998) arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar mevcuttur.

SE'nin müşteri bakış açısından değerlendirilmesine yönelik literatür incelendiğinde, farklı yaklaşımlarla karşılaşılmaktadır. İlişki pazarlaması kapsamında SE ve müşteri ilişkisi (Swan vd., 2001; Beatty vd., 1996), müşterinin SE ile ilişkisinden algıladığı fayda (Reynolds ve Beatty, 1999a), müşteri ile SE'nin ilişkisini etkileyen etmenler (Boles vd., 2000b), ilişkinin kalite belirleyicileri (Parsons, 2002) ve müşterinin firmadan ayrılma niyeti üzerine etkisi (Johnson vd., 2001) incelenmiştir. Diğer taraftan, müşterinin karar verme sürecinde SE'nin; müşteri tercihlerini etkileme faaliyetleri (Weitz, 1978), SE'nin müşteri tercihlerine etkisi (Weitz, 1986), SE'nin empati yeteneği, profesyonelce davranışları (Pilling ve Eroğlu, 1994) ve dinleme davranışları (Ramsey ve Sohi, 1997) ele alınmıştır. SE'nin müşteri ile ilişkisinde, müşteri özellikleri (Reynolds ve Beatty, 1999b), müşterinin mağaza değerini algılamasında, SE ile ilişkisi (Naylor ve Frank, 2000) ve SE'nin dinleme istekliliği ile ürün bilgisinin etkisi (Clopton vd., 2001) incelenmiştir. Müşteri ve SE arasındaki fiziksel ve içsel özelliklerin benzerliğinin satış üzerine etkisi (Linchtenthal ve Telefsen, 2001), örgütsel düzey ile SE'nin satış odaklı ya da tüketici odaklı olması arasındaki ilişki (Boles vd., 2001) SE'nin müşteriye sunduğu hizmet performansı (Darian vd., 2001), hizmetin başarısızlık nedeni (Widmier ve Jackson, 2002), müşterinin SE hakkındaki sosyal izlenimleri

(Leigh ve Summers, 2002), müşterinin SE'na olan güveni (Kennedy vd., 2001), mağaza atmosferinin SE'nın ikna düzeyine etkisine (Sharma ve Stafford, 2000), müşterinin, SE ve firmayı değerlendirmesi ve SE'nın müşteri ve yönetim tarafından yapılan performans değerlendirmeleri arasındaki ilişkiye (Lambert vd., 1997) yönelik çalışmalar mevcuttur.

Dolayısıyla, değerlendirmeler farklı yönlerden (yönetim, müşteri, SE) farklı amaçlar için yapılmaktadır. Ayrıca, değerlendirmelerin farklı yönlerden yapılması farklı kriterler kullanılmasına neden olmuştur. Diğer taraftan, yönetim, SE ve müşterinin SE performansından ve performans çıktılarında beklentileri farklı olabilmesi de değerlendirme kriterlerinde farklılaşmaya neden olabilmektedir. Literatürde bu kriterler; SE'nın bakış açısından performans değerlendirmede müşteri tatmini, güveni, iletişim kalitesi, müşteri ihtiyaçlarını belirleme, bilgi alış veriş, uyarlayıcı satış, ürün uzmanlığı, SE'nın özellikleri, işbirliği niyeti, sunum ve satış faaliyetleri, yetenekleri (dinleme, iletişim, satış vb.), görünüm vb. şeklinde ele alınmıştır.

Satış yönetimi ve SE'ları performans değerlendirmesi yaparlarken objektif ve subjektif ölçütler kullanılmaktadır. Oysa müşterilerin SE'nı değerlendirmeleri üç nedenden dolayı subjektiftir (Lambert vd., 1997);

1- Müşteriler SE'nı değerlendirmelerinde objektif performans kriterleriyle ilişkili olan ya da olamayan kendi bilişsel şemalarını kullanılmaktadır.

2- Müşteriler SE performansının kendilerini tatmin etmesiyle ilgilenmektedirler. Dolayısıyla, firmanın SE'nın performansını nasıl değerlendirdiği ile ilgilenmemektedirler.

3- Müşteri değerlendirmeleri SE'nın kontrol alanı dışındaki faktörleri de içerebilecek müşteri beklentilerini de yansıtabilmektedir.

Dolayısıyla, literatürde müşterilerin SE performansını değerlendirmelerine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde, müşterilerin subjektif değerlendirmelerine dayalı ve yansıtan değerlendirme kriterlerinin kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmalar çalışma amaçlarına ve kapsamına göre, Tablo 1'de verilmiştir. Bu çalışmalarda amaçlarına göre değişen kriterler; iletişim, dinleme, güven, tatmin, SE'nın ürün bilgisi, uzmanlığı, uygunluğu, davranışları, arkadaşça, güvenilir, saygılı, hevesli olması, satış taktiği, sözlü olmayan ip uçları, profesyonelliği, himaye ve anlayışı, görünümü vb. gibidir.

Tablo 1. SE'nin Müşteri Tarafından Değerlendirilmesine Yönelik Çalışmalar ve Kullanılan Kriterler

| Yazarlar | Çalışmanın Amacı ve Kapsamı | Çalışmada Ele Alınan Performans Kriterleri |
|--|--|---|
| Weitz (1978) | Müşterinin karar verme sürecinde SE'nin müşteri tercihlerini etkileyen faaliyetlerinin tanımlandığı bir model geliştirilmiştir. Etkileme ve strateji formüle etme gibi iki temel aşama sırasında SE'nin yeteneği ile göreceli satış performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. | Müşteride etki oluşturma yeteneği, strateji oluşturma yeteneği, SE'nin ortalama ya da diğer SE özelliklerinden farklılığı, Performans (Satış, kota ve satış yöneticilerinin değerlendirmelerine yönelik çıktı ölçütleri) |
| Weitz (1986) | Endüstriyel SE'nin müşteri tercihlerine etkisini inceleyen süreç modeli tartışılmıştır. SE'nin etki oluşturma ve strateji belirleme aşamasındaki yeteneği ve göreceli satış performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. | 1-Etki oluşturma yeteneği 2-Strateji oluşturma yeteneği 3-Müşteriye davranışı 4-Satış performansı (Toplam satış hacmi, toplam kota yüzdesi olarak satışlar, ürünün toplam satışı, ürünün kota yüzdesi, satış yöneticinin SE değerlendirmesi) |
| Brown, Widing II ve Coulter (1991) | Saxe ve Weitz (1982) tarafından geliştirilen SOCO ölçeği kullanılarak, müşterinin bakış açısından SE performansı belirlenmeye çalışılmıştır. Performans ölçümünde SOCO ölçeğinin uygunluğu test edilmiştir. | Saxe ve Weitz (1982) SOCO ölçeğini temel almışlardır. |
| Pilling ve Eroglu (1994) | SE'nin empati ve profesyonelliğinin, müşterinin SE'ni dinleme ve ondan satın almasına eğilimli olmasındaki etkilerini araştırmışlardır. | -SE'nin empati ve profesyonelce davranışları -Satabilmesi -Müşterinin SE'ni dinleme ve sipariş vermesi -Deneyim, |
| Beatty, Mayer, Coleman, Reynolds ve Lee (1996) | İlişki pazarlaması ve satış ilişkisi kavramlarını birbirinden ayırarak müşterilerle SE'leri arasındaki ilişkiyi niteliksel bir araştırma kapsamında incelemiştir. | Üst yönetimin müşteri odaklılığı, personelin müşteri odaklılığı, müşteriye motive etmek- ilişki geliştirmek (sosyal ve fonksiyonel ihtiyaçlar), ilişkinin oluşumu (müşteriye sunulan geliştirilmiş hizmet ve ekip çalışması), ilişkinin artırılması (güven, arkadaşlık, fonksiyonellik), personel ve müşteri sadakati |
| Dion, Easterling ve Javalgi (1997) | Alıcıların SE'nin performans algısında cinsiyet farklılığı, performans ve faaliyetlere yönelik alıcı ve SE değerlendirmeleri arasındaki farklar incelenmiştir. | Ürün uzmanlığı, güven, uyarlayıcı satış yeteneği, rol belirsizliği, alıcı-SE benzerliği, SE sunum yeteneği, ürün karmaşıklığı |
| Lambert, Sharma ve Levy (1997) | Müşterinin satış yapan firma ile SE'na yönelik değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi ele almaktadırlar. Ayrıca, SE'nin yönetsel ve müşteri değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi de incelemektedirler. | 1-Yönetsel değerlendirme: Satış yöneticileri SE'nin performans düzeyi belirlemişlerdir. 2-Müşterinin SE'lerini değerlendirmesi: güvenilirlik, teknik bilgi, ürün bilgisi, hazır bulunması 3-Müşterinin satış yönetimini değerlendirmesi: Firmanın tüm performansı, yeni ürün geliştirme çabaları, ürün bilgisinin uygunluğu, en düşük fiyat uygunluğu, fiyat değişikliğinde haber verme avantajı, dağıtım ihtiyaçlarını karşılama, nakliye günlerindeki ertelemeleri haber vermek |

Tablo 1'in devamı:

| Yazarlar | Çalışmanın Amacı ve Kapsamı | Çalışmada Ele Alınan Performans Kriterleri |
|---|--|---|
| Ramsey ve Sohi (1997) | SE'nin dinleme davranışını ölçmek amacıyla bir ölçek geliştirmek ve tüketici tarafından algılanan SE'nin dinleme davranışının güven, tatmin ve gelecek etkileşimlerin tatminine etkisi incelenmiştir. | -SE'nin dinleme davranışı (hissetme, değerlendirme, yanıt verme) -Müşterinin SE'na güveni (arkadaşça ve yaklaşılabılır, samimi, dürüst, yanında risk hissetmemek) -Müşteri tatmini -Müşterinin SE ile gelecekteki etkileşimleri |
| Reynolds ve Beatty (1999a) | Geliştirdikleri model kapsamında giyim satan SE ile müşteri ilişkisinden müşterinin aldığı faydaları incelemiştir. İlişki faydası ile tatmin, sadakat, kulaktan kulağa iletişim ve satınalma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. | Fonksiyonel ve sosyal fayda, SE ve firmadan tatmin, SE ve firmaya sadakat, satın alma, kulaktan kulağa iletişim. |
| Reynolds ve Beatty (1999b) | Pahalı giyim satan perakendeci SE ve müşteri ilişkisinin kurulup, geliştirilmesinde belirli müşteri özelliklerini ve çıktılarını incelemiştir. | -Zaman kıtlığı, alışverişten hoşlanma, güven, sosyallik, -SE'den ve mağazadan tatmin ve sadakat -SE ve mağaza için olumlu kulaktan kulağa iletişim -Satın alma ve ilişki faydaları |
| Boles, Johnson, Barksdale (2000b) | Endüstriyel müşteri ile SE arasındaki ilişki kalitesini etkileyen etmenler ve çıktıları incelenmiştir. | -Benzerlik (alıcı ve SE arasındaki görüntüş, yaşam şekli ve statü benzerliği) -İlişki kalitesi, satış etkililiği, gelecek etkileşimin tahmini, tavsiye etme, uzmanlık, ilişki bazlı satış davranışları, değer. |
| Dion ve Banting (2000) | Karşılıklı ticari ilişki içerisinde satış yöneticileri, SE'ları ve müşterilerin SE'nin performansına yönelik algıları karşılaştırılmıştır. Ayrıca, SE'nin performansında cinsiyet farklılığı incelenmiştir. | Uyarlayıcı satış sunumu, SE'ye güven, SE'nin sunum yeteneği, SE'nin ürün uzmanlığı, alıcı SE'nin algılanan benzerliği, ticari ilişki oluşturmadaki başarısı, SE devir oranı, SE'nin performansı, SE tatmini, yönetici ve SE iletişimi, SE performansına yönelik müşteri ve yöneticiden gelen bilgiler, rol belirsizliği, rol çatışması, müzakere yeteneği |
| Naylor ve Frank (2000) | Müşterinin mağaza değerini algılamasında SE ilişkisinin etkisi incelenmiştir. | -Mağaza değişkenleri (mağaza personeli (SE'nin ikna, bilgisi ile ürün testi ya da demo sunması), ticari (uygun fiyat, iyi seçim, garanti vb.) ve mağaza değişkenleri -SE değişkenleri (SE'nin ilişki düzeyi ve bu ilişkiyi kimin başlattığı, müşteri algısı (fayda, görelî değer ve satın almama nedeni) |
| Sharma ve Stafford (2000) | Mağaza atmosferinin, SE'nin ikna düzeyine etkisi incelenmiştir. | 1-Ürün değerlendirmesi 2-Davranışsal niyet 3-Mağaza atmosferi 4-SE'nin uygunluğu (SE'nin yeterli sayıda, arkadaşça ve yardımsever olması) |
| Boles, Babin, Brashear ve Brooks (2001) | Merkezleşme, çalışanlardan destek ve tüketiciye odaklanma derecesinden oluşan üç örgütsel düzey ile SE'nin satış odaklı- tüketici odaklı olması arasındaki ilişkiyi incelemiştir. | Saxe ve Weitz (1982) ölçeğini temel almışlardır. 1-Firmanın müşteri odaklı olması 2-Merkezleşme 3-Destekleyici iç çevre 4-SE performansı: Yeni ürün tutundurma, satış hedeflerini aşmak, yöneticinin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak, yüksek satış hacmi oluşturmak, tüm ürün hattı için tutundurma 5-Müşteri odaklılık 6-Satış odaklılık |

Tablo 1'in devamı:

| Yazarlar | Çalışmanın Amacı ve Kapsamı | Çalışmada Ele Alınan Performans Kriterleri |
|--|---|---|
| Clopton, Stoddard, Clay (2001) | SE'nin müşteriye dinleme istekliliği ve ürün bilgisinin, müşterinin SE ve mağaza algısı, şikayet niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. | 1-Dinleme istekliliği , nezaket (attentiveness), sabır, arkadaşlık, anlayış 2-Ürün bilgisi (ürün, ürün kullanımı ve olası problemleri hakkında bilgi sahibi olması) 3-Müşteri algısı ve niyeti 4-Müşterinin SE algısı (güvenilebilir, arkadaşça, uzman, dürüst, yardımsever ve ilgili) 5-Müşterinin mağaza algısı (çekici, modern, güvenli, personel servisi, ünlü, uygun saatler, nezaket) |
| Darian, Tucci ve Wiman (2001) | Perakendeci SE'nin müşteriye sunduğu hizmete yönelik performans niteliklerinin belirlenmesi ve müşteri açısından önem derecesinin belirlenmesine çalışılmıştır. | SE'nin müşteriye saygısı, ürün bilgisi, SE'nin hevesliliği, SE'nin arkadaşça yaklaşımları, SE'nin uygunluğu |
| Johnson, Barksdale ve Boles (2001) | Endüstriyel müşteri ve SE arasındaki ilişkinin, müşterinin firmadan ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. | Algılanan SE değeri (equity), müşterinin SE'den tatmini, alıcının SE'ye bağlılığı, diğer alternatif uygun firmaların algılanması, firmadan ayrılmanın faydaları, ayrılma niyeti |
| Kennedy, Ferrell, LeClair (2001) | Müşterinin SE ve üreticiye güvenine yönelik geliştirilen model test edilerek, ilişkiyi geliştiren ve alıcı-satıcı güvenliğini artırıcı öneriler sunulmuştur. | -Müşteri özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, etnik orijin), -SE yeterliliği -Satış taktiği, ürün ve hizmet kalitesi, üretici etiği, güven konusunda genel eğilim, tanınırlık, tatmin, SE ve üreticiye güven, SE ve üreticiden tekrar satın alma niyeti |
| Swan, Goodwin, Mayo, Richardson (2001) | Satış elemanları ile müşterilerinin ilişkisini anlamak için derinlemesine görüşmeler yapılmış ve bu ilişki sınıflandırılmaya (ticari ilişki, meslektaş, tanıdık) çalışılmıştır. | -Dostluk, plansız sohbet, boş zaman faaliyetlerini paylaşma, müşterinin firması için konuşması -Fayda değişimi, fayda değişimi için zaman, firma bilgisi, sorumluluk, karşılıklı gizliliğin bozulması, ekonomik ve arkadaşlık normları arasında denge, kişisel gizlilikte sınır koyma ihtiyacı hissetme |
| Leigh ve Summers (2002) | SE'lerinin sözlü olmayan ipuçlarının, müşterinin SE hakkındaki sosyal izlenimlerine etkisi araştırılmıştır. | Sözlü olmayan ipuçları: Göz teması, konuşmadaki duraklamalar, jestler, giysi ve duruş Sosyal izlenimler: Güvenilebilirlik, bağımlılık, kabiliyet, profesyonellik, empati, arkadaşlık, agresivlik, anlayışlılık, sevimlilik ve SE'nin tümünden değerlendirilmesi |
| Parsons (2002) | Alıcının bakış açısından alıcı- satıcı ilişkisi ve bu ilişkinin kalite belirleyicileri saptanmaya çalışılmıştır. | -Kişisel değişkenler (risk alma, ilişkiyel satış davranışı, karşılıklı gizliliğin bozulması, iletişim, müşteri odaklılık, alan uzmanlığı, benzerlik/ paylaşılan değerler) -İlişki değişkenleri: Bağlılık, karşılıklı amaçlar, ilişki faydası |
| Widmier ve Jackson (2002) | Müşterinin SE ve firmasından tatminine, hizmetin başarısızlığı, başarısızlık nedeni ve başarısızlığı giderme yöntemlerinin etkisi araştırılmıştır. | -Profesyonellik (ürün bilgisi, profesyonellik, SE'na güven) -Himaye (arkadaşlık, yardımseverlik, himaye, SE'nin anlayışlılığı) -Tatmin |

Tablo 1.'de literatürden özetlenerek sunulan çalışmalar ve açıklamalardan hareketle, müşterilerin, SE'nın performansını değerlendirmesinde kullanılabilen statik ortak bir ölçek ve genel kabul görmüş kriterlerin bulunmadığı belirtilebilir. Bu durum gerçekleştirilen çalışmaların farklı amaç ve kapsamları doğrultusunda kriter kullanımının değişmesinden kaynaklanabilmektedir. Bunun yanı sıra, satış yönetimi ve çevresi dinamik bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla, sürekli değişen, gelişen, ihtiyaçları farklılaşan bir ortamda statik bir ölçek ve kriterler belirlemek zorlaşmakta ya da firma amaçlarına hizmet edememektedir.

II. MÜŞTERİ DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ

Müşteri için SE'nın performansına yönelik özelliklerinden hangisinin önemli olduğunu bilmek ve buna yönelik performans kriterleri geliştirmek için ilgili literatür incelenmiştir. Tablo 1'den de görülebileceği üzere bu bağlamda çok farklı kriterler saptanmıştır. Bu kriterler birbiriyle örtüşen biçimde ortaya çıkmaktadır, ancak, bu çalışmada SE ve müşterileri arasındaki ilişki çerçevesinde şu üç gruba ayrılmıştır: SE'nın ürün bilgisi, iletişim ve görünüm, görüşmenin etkililiği.

II. 1. SE'nın Ürün Bilgisi

SE'nın ürün bilgisi mal ya da hizmete yönelik bilgi sahibi olması, müşterinin ihtiyaç ve beklentileri ile müşteri şikayetlerinin gerçek nedenini anlaması (Clopton vd., 2001) şeklinde tanımlanmıştır. SE firma ve rakip ürünler hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Ürün nasıl yapılmıştır, ürünle birlikte neler hizmete sunulmaktadır, diğer ürünlerle ilgisi nedir, nerelerde ve nasıl kullanılabilir, müşteriye nasıl tatmin eder vb. gibi bilgilerin yanı sıra, SE rakip ürünler hakkında da bilgi sahibi olmalıdır (Weitz vd., 2001, 161-162). Ürünlere bağlı olarak SE'nın teknik bilgisinin olması da beklenebilir. Ayrıca, müşteriler firma ürününü rakip ürünlerle fiyat, yapı, performans ve uygunluk (compatibility) açısından karşılaştırmak isteyebilmektedirler (Johnston ve Marshall, 2003, 352). SE'nın bilgi düzeyi literatürde çeşitli şekillerde ele alınmıştır. Choronko vd. (2000) firma bilgisi, müşteri bilgisi, rakip bilgisi, Clopton vd. (2001) ürün bilgisini, SE'nın ürün ve ürün kullanımı ile olası problemleri hakkında bilgi sahibi olması kriterleri kapsamında ele almışlardır. Widmier ve Jackson (2002) profesyonellik başlığı altında ürün bilgisi, profesyonellik ve SE'na güven kriterlerini belirlemişlerdir. Dion ve Banting (2000) ve Lambert vd. (1997) ürün uzmanlığı ve sunum yeteneğini, Darian vd. (2001), Futrell ve Parasuraman (1984) ürün bilgisini, Baldauf ve Cravens (2002) ve Lambert vd. (1997) teknik ve ürün bilgisini, Andersen ve Oliver (1987) ürün ve firma bilgisini, Grant ve Cravens (1999) Cravens vd. (1993),

Piercy vd. (1998), Behrman ve Perreault (1982) teknik bilgi ve satış sunumu, Weitz (1981)SE'nın kaynakları olarak SE'nın ürün ve müşteri bilgisi, yeteneği, alternatifleri değerlendirme kriterlerini ele almışlardır.

Diğer taraftan, SE'nın problem çözme tarzı ile ilgili faaliyetleri (DelVechio, 1998), dinleme davranışı (hissetme, değerlendirme ve yanıt verme) (Ramsey ve Sohi, 1997), dinleme istekliliği ve problemleri hakkında bilgi sahibi olması (Cron vd., 1988) ve SE'nın müşterinin problemlerinin çözümüne yönelik verdiği bilgiler (Pelham, 2002) incelenmiştir.

Bu konuda kapsamlı çalışma Lambert vd. (1997) tarafından yapılmıştır. Müşterinin, SE'nın performansını değerlendirmede kullandığı ölçüt kapsamında; güvenilirlik (uzmanlık ve güvenilirlik), teknik bilgi, ürün bilgisi ve hazır bulunma (satış esnasında ve sonrasında SE'nın müşteri problemlerini çözmede hazır bulunması) olmak üzere 4 kriter belirlemiştir.

Tüm bu yaklaşımlardan hareketle, çalışmada ürün bilgisi başlığı altında sunum esnasında SE'nın firma ürününe yönelik bilgi düzeyi, alternatif ürün sunabilme ve sorulara tatmin edici yanıt verebilme yeteneği ele alınmıştır.

II.2. İletişim ve Görünüm

İletişim; istenen sonuçları başarmak ve davranışları etkilemek amacıyla insanlar arasında sözlü ya da sözlü olmayan diğer araçlarla anlayış sağlamadır (Can vd., 2001, 288). Sözlü olmayan iletişim araçları mesafe, jestler, göz iletişimi, ses ve özellikleri (tonu, vurgusu, tereddüt vb.) şeklinde ele alınmaktadır (Taylor vd., 2003). İşletmelerin müşterileriyle uzun dönemli ilişki kurup, geliştirmesinde SE'nın sözlü ve sözlü olmayan iletişimi bu süreci etkileyebilmekte ve SE'nın önemini arttırmaktadır. SE ve müşteriler arasındaki iletişim süreci içerisinde müşteri ihtiyaçlarının anlaşılması, müşterinin bilgilendirilmesi ve bilgilerin kullanılarak çeşitli amaçlara (müşteri problemlerinin çözülmesi, uzun dönemli ilişki geliştirilmesi, müşterinin tatmin edilmesi ve sadık olmasını sağlamak vb.) ulaşılmasında etkili olabilmektedir. Diğer taraftan, müşteriler amaçlarına ulaşmada SE'dan yararlanmaktadır. İhtiyaçlarının saptanıp, sorunlarının çözüldüğü, kendilerine gereken bilgi sağlayan ve uzun dönemli ilişkiler geliştirebilen SE ile ilişki, müşteriler için de faydalı olmaktadır. Bu bağlamda, SE'nın müşterilerle ilişkisi ve müşteriye gösterdiği ilgi kapsamında, müşteri odaklılık (Beatty vd., 1996), SE'nın müşteriye davranışı (Weitz, 1986), müşterinin ilişki kapsamında istedikleri (sürekli ilişki, bilgi sağlama, işletme ihtiyaçlarının anlaşılması, güven ve arkadaşlık) (Beverland, 2001), müşteri ile ilişki geliştirmek (Verbeke, 1997), müşteri ilişkileri (Pullins ve Fine, 2002; Choronko, Loe, Roberts ve Taner, 2000), müşteri ilişkileri geliştirme (Avila vd., 1988), iletişim (Smith, 1997),

müşteri ilişkisi oluşturmak (Sengupta vd., 2000), ilişki kalitesi (Boles vd., 2000 a,b), ilişki düzeyi (Naylor ve Frank, 2000) incelenmiştir.

İlişki sürecinde, SE'nın müşteride güven oluşturmasında ürün bilgisi, işletmeyi anlaması, pozitif tutum, dinleme yeteneği, iyi giyim vb. gibi kriterler etkili olabilmektedir (Johnston and Marshall, 2003). Görünüm müşteride SE'na yönelik izlenim bırakmasında etkili olabilmektedir ve SE'nın giyim ve uyumu, temizlik, düzen ve bakım, fiziki görünüm, sağlıklı ve enerjik olmak, kendine güven, yaklaşım, ses tonu, hitap ve konuşma tarzı, çekingenlik, stres, alışkanlık, tepkiler ve göstergeleri (Karabulut, 1998, 86) vb. gibi özelliklerden oluşmaktadır. Literatürde SE'nın iletişim, karşılıklı etkileşim ve uyarlayıcı satış yeteneklerini (Boorum, Goolsby ve Ramsey ,1998), görünüm (Boles vd. ,2000 b), iletişim yeteneği, görünüm, sunum, (Pettijohn vd., 2001), nezaket (Clopton vd., 2001), SE'nın sözlü olmayan ipuçları (göz teması, konuşmadaki duraklamalar, jestler, giysi ve duruş) (Leigh ve Summers, 2002), giyim (Brown ve Peterson, 1994; Mengüç, 1996) konusunda SE'yi inceleyen çalışmalar mevcuttur.

Böylece, bu çalışmada müşteri ile iletişim ve görünüm başlığı altında SE'nın giyimi, konuşma ve davranışlarındaki incelik ve nezaket, müşteriye gösterilen ilgi kriterleri müşteri ile iletişim ve görünüm başlığı altında toplanmıştır.

II.3. Görüşmenin Etkililiği

Amaca ulaşma derecesi olarak tanımlanan etkililik satış yönetimi için önemlidir. Satışın değişik aşamalarında görev üstlenen ve müşteri karşısında firmayı temsil eden SE'nın faaliyetleri, kişisel özellikleri, iletişim yeteneği, satış hacmi vb. gibi davranış ve çıktılarının sonucunda ortaya çıkan performans ve etkililiği firma performansını etkileyebilmektedir. Bu çerçevede satış organizasyonunun etkililiği ile satış davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar (Weitz, 1981; Avila vd., 1988; Piercy vd., 1998; Baldauf ve Crawens, 2002) bulunmaktadır. Smith (1997) birlikte çalışan SE'larının etkililiklerini arttıran ya da azaltan farklılıkları bulmaya çalışmıştır.

Öte yandan, görüşmenin etkililiği müşteriye de yansımaktadır. Böylece, müşteri, kendi amaçlarına ulaşmada SE'nın etkisine önem verebilecek ve SE 'nı değerlendirirken kendi etkililiği üzerinde durabilecektir. Müşteri, SE'nından hem görüşme sürecinde hem de devam eden ilişkilerinde kendi amacına uygun bir iletişim geliştirmesini bekleyebilecektir. Dolayısıyla, müşteri görüşmenin etkililiğini SE'nı değerlendirirken bir kriter olarak gözönünde bulundurabilecektir.

Sonuç olarak, görüşmelerin müşterilerin amaçlarına uygunluk derecesini saptamak açısından “görüşmenin etkililiği” ve “ziyaret sıklığı” ele alınmıştır.

III. ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ

III.1. Çalışmanın Amacı

Yukarıda yapılan literatür incelemesinden görüleceği üzere satış elemanlarının performans değerlendirme kriterleri endüstriyel pazarlarda ve nihai tüketici pazarlarındaki SE için geçerli olabilecek genel perspektiften ele alınmıştır. Ancak, endüstriyel pazarlar satıcı ile alıcı arasındaki bilgi, veri aktarımı, işbirliği ve bu sayede oluşan düşük risk ve etkili iletişim (Parsons, 2002) gibi açılardan farklılıklar arz etmektedir. Dolayısıyla, endüstriyel pazarlarda çalışan SE ile nihai tüketici pazarlarında çalışan SE'nin performans değerlendirme kriterleri farklılaşabilecektir. Diğer taraftan, değerlendirmenin kimin tarafından yapıldığı da kriterleri değiştirebilecektir.

Bu noktadan hareketle, çalışmada endüstriyel pazarlardaki SE'lerinin, üzerinde yeterince çalışılmamış “müşteri bakış açısından performans değerlendirme kriterlerinin” belirlenmesi amaçlanmıştır. Böylece, elde edilen sonuçlar, önceki kısımda belirlenen müşteri değerlendirme kriterleri ile karşılaştırılabilecek ve endüstriyel pazarlar için yeniden değerlendirilebilecektir.

III.2. Evren, Örneklem ve Veri Toplama

Çalışmanın amacı gereği, SE'nin müşteri bakış açısından değerlendirilmesine yönelik olarak endüstriyel hammadde ve yarı mamül üreten ve satan bir firmanın müşterileri seçilmiştir. Değerlendirmenin firma ve ürününden olumlu ya da olumsuz etkilenmesini engelleyebilmek amacıyla, ürünleri rakip ürünlerden kalite standartı daha yüksek ve çok çeşitli olan bir firma seçimine özen gösterilmiştir. Dolayısıyla, bu firmanın ürünlerinin fiyatları rakip ürünlerden daha yüksektir.

Firma seçimi bu şekilde yapıldıktan sonra, firmanın kayıtlarında bulunan tüm müşterilerin listesi çıkartılmıştır. Türkiye'nin bütün illerine dağılmış olan bu müşteriler firmaya farklı şekillerde sipariş vermekte ve mal almaktadırlar. Bunlar, fabrikadan telefonla, satış mağazalarından ya da SE'na sipariş verme şeklindedir. Firmanın yeni, devamlı ve rakip firmalara yönelmiş, toplam 2453 müşterisi bulunmaktadır. Örneklemi seçmek için özellikle satış mağazası bulunan ve SE'larının gittiği şehirlerdeki 650 müşteri tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Böylece, sadece fabrikadan telefonla sipariş veren müşterilerin yoğunluğu oluşturması engellenmeye çalışılmıştır. Soru kağıtları

650 tane müşterinin adreslerine gönderilmiş; 87 soru kağıdı geri dönmüş ve bunlardan 63 tanesi geçerli sayılmıştır. Böylece, cevaplama oranı %9,7'dir.

III.3. Soru Kağıdının Hazırlanması ve Ölçüm

Daha önce de belirtildiği gibi müşteri değerlendirmeleri müşterilerin SE'na yönelik subjektif değerlendirmelerini yansıtmaktadır. Subjektif değerlendirme kapsamında müşteri için SE'nın hangi performans özelliklerinin önemli olduğunu belirlemek ve böylece SE performans kriterleri geliştirmek amacıyla literatür incelenmiştir. Literatürde SE performansına yönelik çok farklı kriterler geliştirilmiştir (Özer, 2003). Bu kapsamda, endüstriyel pazarlarda çalışan SE'larının müşteri tarafından performanslarının değerlendirilmesine ilişkin belirlenen kriterlere yönelik sorular oluşturulmuştur.

Belirlenen bu soruların kesinlik kazanması için bir ön çalışma yapılmıştır. Bu nedenle, firmanın satış yöneticisi, satış elemanları ve 10 devamlı müşterisi ile görüşülmüş ve onların önerileri doğrultusunda soru kağıdının son hali oluşturulmuştur.

Çalışmanın amacından hareketle, endüstriyel SE ve müşterileri arasındaki ilişki kapsamında SE'nın bilgi düzeyi, iletişim, görünüm, görüşmenin etkililiği başlıkları altında dokuz kriter belirlenmiştir. Ürün bilgisi, alternatif ürün sunabilme yeteneği, sorulara tatmin edici cevap verebilmesi, problemlere çözüm bulabilmesi, giyim, konuşma ve davranışlarında nazik ve ince olması, müşteriye gösterdiği ilgi düzeyi, ziyaret sıklığı, ziyaretin etkililiğinden oluşan dokuz kriter "Çok iyi"den "Çok kötü"ye kadar uzanan 5'li Likert Ölçeği ile değerlendirilmiştir. Ayrıca, endüstriyel müşterilerin SE'ndan beklenti ve ihtiyaçları değişebileceği varsayımı ile kriter belirlemek amacıyla açık uçlu 3 ek soru ilave edilmiştir. Bu sorular:

- SE'dan müşterinin gördüğü yararlar
- SE'nın ziyaretinin faydalı olması için yapması gerekenler
- SE'nın genelde değerlendirilmesi ve öneriler.

Bunlara ek olarak, anketi yanıtlayan kişilerin firmadaki görevleri, firmada kaç kişi çalıştığı, firmanın yaptığı iş, sipariş verme şekli sorulmuştur.

III.4. Araştırma Bulguları

Uygulanan anketin güvenilirliğini hesaplamak amacıyla Alpha Modeli aracılığı ile Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı kullanılmıştır. Satış elemanlarının değerlendirilmesine yönelik oluşturulan 9 kritere verilen yanıtlar

için hesaplanan Cronbach Alpha değeri 0,915'tir ve 1,00'e yakındır. Bu bulgular ışığında anket güvenilir olarak ele alınabilir.

III.4.1. Deneklere İlişkin Bilgiler

Tablo 2'de ankete katılan firma ve deneklere ilişkin bilgiler verilmiştir. Ankete yanıt verenlerin %66,7'si firma sahibi, %14,3'ü yönetici, %6,3'ü satın alma müdürüdür. Firmaların çalıştırdıkları kişi sayısı baz alınarak büyüklüklerinin gruplandırılması sonucunda, ankete katılan firmaların %6,3'ü bu soruya yanıt vermemiş, yanıt verenlerin (%93,7) ise, %84,1'i küçük, %6,3'ü orta ve %3,17'si büyük ölçekli işletmelerdir. Ankete katılanların %87,3'ü ürünü hammadde olarak kullanan imalatçıdır.

Tablo 2. Denek ve Firma Bilgileri

| Görevi | Kişi sayısı | % |
|-------------------------|-------------|-------|
| Sahibi | 42 | 66,7 |
| Yönetici | 9 | 14,3 |
| Satın alma Müdürü | 4 | 6,3 |
| Ustabaşı | 1 | 1,6 |
| Muhasebeci | 2 | 3,2 |
| Pazarlama müdürü | 2 | 3,2 |
| Cevap vermeyen | 3 | 4,8 |
| Toplam | 63 | 100,0 |
| Çalışan kişi sayısı | Kişi sayısı | % |
| 0 | 4 | 6,3 |
| 1-49 | 53 | 84,1 |
| 50-99 | 4 | 6,3 |
| 100 ve üstü | 2 | 3,17 |
| Toplam | 63 | 100,0 |
| Ürünü kullanan imalatçı | 55 | 87,3 |
| Ürünü satan satıcı | 7 | 11,1 |
| İmalatçı ve satıcı | 1 | 1,6 |
| Toplam | 63 | 100,0 |

III.4.2. SE'nin Değerlendirilmesi

Firmanın SE'ları Tablo 3.'te verilen 9 kriter kapsamında değerlendirilmiştir. Tablo 3. incelendiğinde SE'larının genelde "Çok iyi" olarak değerlendirildiği görülmüştür. Ancak, bu konuda derinlemesine araştırma yapılmalıdır.

Hipotez 1: Tablo 3'te verilen kriterlere göre denekler, SE'larını değerlendirirken "Çok iyi'den "Çok kötü"ye kadar sıralanan değerlendirme kategorilerini anlamlı ölçüde birbirlerinden ayırt etmişlerdir.

Hipotezin testi için sütunlar arası Friedman Testi uygulanmış ve $X^2=72,511$ hesaplanmıştır. Dolayısıyla, denekler "Çok iyi'den "Çok kötü"ye kadar sıralanan değerlendirme kategorilerini, SE değerlendirme kriterlerinden anlamlı ölçüde ayırt etmişlerdir.

Tablo 3. SE'larının Değerlendirme Kriterleri ve Derecelendirmeye Göre Değerlendirilmesi

| Kriterler | Cevap vermeyen | Çok iyi | İyi | Normal | Kötü | Çok kötü |
|---|----------------|---------|-----|--------|------|----------|
| Ürün bilgisi | 5 | 34 | 17 | 7 | 0 | 0 |
| Alternatif ürün sunabilme yeteneği | 9 | 27 | 19 | 6 | 2 | |
| Sorulara tatmin edici cevap verebilmesi | 8 | 28 | 22 | 5 | 0 | 0 |
| Problemlere çözüm bulabilmesi | 9 | 23 | 22 | 8 | 1 | 0 |
| Giyim | 7 | 39 | 13 | 4 | 0 | 0 |
| Konuşma ve davranışlarında nazik ve ince olması | 8 | 40 | 13 | 2 | 0 | 0 |
| Müşteriye gösterdiği ilgi düzeyi | 7 | 43 | 12 | 1 | 0 | 0 |
| Ziyaret sıklığı | 10 | 17 | 14 | 12 | 10 | 0 |
| Ziyaretin etkililiği | 11 | 22 | 14 | 8 | 8 | 0 |

Hipotez 2: SE değerlendirme kriterlerini birbirinden anlamlı ölçüde ayırt etmişlerdir.

Satırlar arası Friedman Testi uygulanmış ve hesaplamalar sonucunda $X^2=4,491$ bulunmuştur. Dolayısıyla, denekler değerlendirme kriterlerini birbirlerinden ayırt etmemiş, SE'larını genel olarak değerlendirmişlerdir.

Tüm yukarıda yapılan hesaplamalar ve sonuçlardan hareketle, SE'nı değerlendirmede anlamlı bir gruplandırmaya gidilememektedir. Denekler SE'larını genelde değerlendirmektedirler ve bu olumlu yöndedir.

Oysa, müşteri değerlendirme kriterler teorik olarak SE'nın bilgi düzeyi, iletişim, görünüm, görüşmenin etkililiği başlıkları altında ele alınmıştır. Ürün bilgisi, alternatif ürün sunabilme yeteneği, sorulara tatmin edici cevap

verebilmesi, problemlere çözüm bulabilmesi, giyim, konuşma ve davranışlarında nazik ve ince olması, müşteriye gösterdiği ilgi düzeyi, ziyaret sıklığı, ziyaretin etkililiğinden oluşan dokuz kriter Friedman Testi sonucuna göre bu belirtilen başlıklar altında değerlendirilmemektedir. Bu sonucu test edebilmek için verilere faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinde “Varimax” metodu ile ve Eigenvalues Over 1 alınmıştır. Böylece, belirlenen 9 kriterin, ilgili oldukları faktörler altında gruplanıp gruplanmadıkları faktör analizi ile test edilmiştir.

Analiz sonucunda her bir faktörün en yüksek değerinin hangi grupta olduğunu bularak yorum yapılmıştır. Kriterleri hepsi de %50 yükleme değerinden büyük değere sahiptir ve şu sonuçlar bulunmuştur: Ürün bilgisi 0,747, alternatif ürün sunabilme yeteneği 0,818, sorulara tatmin edici cevap verabilmesi 0,849, problemlere çözüm bulabilmesi 0,769, giyim 0,869, konuşma ve davranışlarında nazik ve ince olması 0,863, müşteriye gösterdiği ilgi düzeyi 0,770, ziyaret sıklığı 0,783, ziyaretin etkililiği 0,725'tir. Bu sonuç Friedman Testi sonucunu desteklemektedir. Böylece, müşterilerin SE'larını değerlendirirken belirli kriterleri gruplandırarak değil, genelde değerlendirdikleri saptanmıştır.

Diğer taraftan, endüstriyel müşterilerinin SE'nından beklenti ve ihtiyaçlarının değişebileceği ve böylece SE değerlendirme kriterlerinin de değişebileceği varsayımı ile bundan sonraki çalışmalara ışık tutması amacı ile ek kriter belirlemeye yönelik açık uçlu sorular sorulmuştur. Bunların değerlendirilmesi sonucunda şu kriterler belirlenmiştir;

-SE'ndan müşterinin gördüğü yararlar: Bu yararlar Tablo 4'te verildiği gibi belirtilmiştir. Tabloda frekansı en yüksek olan yarardan başlayarak değerlendirildiğinde bilgi, gülyüz, sorunlara çözüm bulma, dürüstlük ve samimiyettir.

Tablo 4. Satış Elemanından Müşterinin Gördüğü Yararlar

| Yararlar | Kişi Sayısı |
|------------------------|-------------|
| Bilgi | 20 |
| Gülyüz | 7 |
| Sorunlara çözüm bulma | 5 |
| Dürüstlük | 2 |
| Samimiyet | 3 |
| İtibar | 1 |
| Sipariş verme imkanı | 1 |
| Anlayış | 1 |
| İndirim imkanı sağlama | 1 |
| Arkadaşca davranma | 1 |

Bu soruya olumsuz görüş bildirenler de bulunmaktadır. Bunlar: Hiçbir faydaları yok, samimi değil, kibar, nazik ve titiz olmalı, yetersizler.

-SE'nin ziyaretlerinde faydalı olabilmesi için yapması gerekenlere yönelik müşteri görüşleri: Tablo 5.'te verilen bu görüşler; SE'nin yetkileri arttırılsın, daha sık ziyaret etsin, firmanın diğer ürünleri ve rakip ürünler hakkında bilgi versin, mevcut durumda devam etsinler, yeni ürün tanıtımı yapsınlar, şikayetlerimizi dinlesinler, numune sunsunlar, kibar olsunlar.

-SE'lerinin genelde değerlendirilmesi ve öneriler: Müşteriler tarafından SE'leri dürüst ve cana yakın (1 kişi), Çok iyi (9), samimi (1), yeterliler(9), kibar değil (2), ilgi göstermiyorlar (1) şeklinde değerlendirilmiştir.

Tablo 5. SE'nin Ziyaretlerinde Faydalı Olabilmesi için Yapması Gerekenlere Yönelik Müşteri Görüşleri

| Görüşler | Kişi sayısı |
|--|-------------|
| Yetkileri arttırılsın | 8 |
| Daha sık ziyaret yapsınlar | 10 |
| Firmanın diğer ürünleri ve rakip ürünler hakkında bilgi versin | 4 |
| Mevcut durumda devam etsinler | 3 |
| Yeni ürün tanıtımı yapsınlar | 2 |
| Şikayetlerimizi dinlesinler | 1 |
| Numune sunsunlar | 2 |
| Kibar olsunlar | 3 |
| İlgi gösterebilirler | 1 |
| Eğitilsinler | 1 |

SONUÇ

Müşteri ile ilişki geliştirme ve devam etmesini sağlamada SE önemlidir. Pazarlama felsefesindeki değişimlerle, müşteri ihtiyaç ve beklentilerinin anlaşılabilir şekilde karşılanması sonucunda müşteri tatmininin sağlanması ve müşteri tatmininden doğan karın hedeflenmesi ve firmaların satıştan ilişki pazarlamasına yönelmesi SE önemini daha da artırmaktadır. Dolayısıyla, müşteri ve müşterinin firmayı temsil eden satış elemanlarının performanslarına ilişkin değerlendirmeleri de önemlidir. Diğer taraftan, nihai ve endüstriyel müşterilerin SE'lerinden beklenti ve ihtiyaçları da farklılaşabilmektedir. Böylece, nihai ve endüstriyel müşterilerin SE'nini değerlendirme kriterleri de birbirine benzemeyebilmektedir. Bu farklılıklardan hareketle, müşteri bakış açısından endüstriyel pazarlarda çalışan SE performansını ölçmede kullanılabilecek bir ölçüt geliştirmek amacı ile kriterler geliştirilmeye çalışılmış,

bu kriterler endüstriyel SE ve müşterileri arasındaki ilişki çerçevesinde üç gruba ayrılmıştır: SE'nin bilgi düzeyi, iletişim ve görünüm, görüşmenin etkililiği.

Çalışmada ürün bilgisi başlığı altında sunum esnasında SE'nin firma ürününe yönelik bilgi düzeyi, alternatif ürün sunabilme ve sorulara tatmin edici yanıt verebilme yeteneği ele alınmıştır. İletişim ve görünüm başlığı altında; SE'nin giyimi, konuşma ve davranışlarındaki incelik ve nezaket, müşteriye gösterilen ilgi kriterleri saptanmıştır. Bunlara ilaveten görüşmelerin müşterilerin amaçlarına uygunluk derecesini saptamak açısından "görüşmenin etkililiği" ve ziyaret sıklığı ele alınmıştır. Endüstriyel müşterilere uygulanan anket ile endüstriyel SE'lerini performanslarını subjektif olarak değerlendirmek ve değerlendirme kriterleri saptanmaya çalışılmıştır.

Uygulama yapılan firmaların büyük bir çoğunluğu (%84,1) küçük ölçekli ve firmanın ürününü hammadde olarak kullanan imalatçı (%87,3) işletmelerdir. Yanıt verenlerin %66,7'sini işletme sahipleri oluşturmaktadır.

Yapılan hesaplar ve analizler sonucunda deneklerin, SE'lerini değerlendirirken "çok iyi"den "çok kötü"ye kadar sıralanan değerlendirme kategorilerini anlamlı ölçüde birbirinden ayırt etmiş oldukları bulunmuştur. Belirtilen kriterler çerçevesinde SE'leri genelde "çok iyi" olarak değerlendirilmiştir. Diğer taraftan, yapılan test ve faktör analizi sonucunda, deneklerin, SE performansını değerlendirmede belirlenen dokuz değerlendirme kriterini ürün bilgisi, iletişim ve görünüm, görüşmenin etkililiğinden oluşan temel başlıklar altında gruplandırmadıkları, tek başlık altında toplamış oldukları bulunmuştur. Böylece, SE'lerinin müşterileri tarafından farklı yönlerden değil, birbiriyle örtüşen kriterle değerlendirdikleri, diğer bir anlatımla, SE'lerini genelde değerlendirdikleri ortaya çıkmaktadır.

Diğer taraftan, endüstriyel müşterilerinin SE'nından beklenti ve ihtiyaçlarının ve SE değerlendirme kriterlerinin de değişebileceği varsayımı ile bundan sonraki çalışmalara ışık tutması amacı ile ek kriter belirlemeye yönelik açık uçlu sorular sorulmuştur ve literatürdeki çalışmalara benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bunların değerlendirilmesi sonucunda şu kriterler ve değerlendirmeler belirlenmiştir;

-Müşterilerin SE'na yönelik belirlediği diğer kriterler şunlardır; bilgi, güler yüz, sorunlara çözüm bulma, dürüstlük, samimiyet, itibar, sipariş verme imkanı, anlayış, indirim imkanı ve arkadaşça davranma.

-SE'nin ziyaretlerinde faydalı olabilmesi için; SE'nin yetkilerinin artırılması, daha sık ziyaret, firmanın diğer ürünleri ve rakip ürünler hakkında bilgi vermesi, yeni ürün tanıtımının yapılması, numune sunması, şikayetlerin

dinlenmesi, ilgi göstermeleri, mevcut durumun devam etmesi, kibar olmaları ve eğitilmeleridir.

-SE'lerinin genelde değerlendirilmesi ve öneriler: Müşteriler tarafından SE'leri; dürüst ve cana yakın (1 kişi), çok iyi (9), samimi (1), yeterliler (9), kibar değiller (2), ilgi göstermiyorlar (1) şeklinde değerlendirilmiştir.

İşletmelere gönderilen anketlerin büyük çoğunluğu geri dönmemiştir ve cevaplama oranı %9,7. Bu oran çalışma sonuçlarının geçerliliği ve güvenilirliği açısından hedeflenen büyüklükte değildir. Dolayısıyla, bu çalışmada bu konuda genel bir yorum yapmak yerine, sadece örneklem grubuna yönelik eğilimleri belirlemek ve bir fikir edinmek açısından sonuçlar değerlendirilmiştir. Böylece, çalışma, bundan sonraki çalışmalara yol gösterici olabilecek, ön çalışma niteliğindedir.

Çalışmanın bundan sonraki çalışmalara ışık tutabilmesi açısından, deneklerin belirttiği yukarıda açıklanan diğer kriterler de değerlendirme kapsamına alınmalıdır. Ayrıca, müşteri değerlendirmeleri, müşterilerin subjektif değerlendirmelerini yansıttığı için SE'lerinin objektif olarak ta değerlendirilmesi yönetim ve SE'leri tarafından yapılmalıdır. Böylece, SE yönetim, SE ve müşteri bakış açılarına göre üç yönden değerlendirilerek, değerlendirmelerin hem objektif hem de subjektif olması ve halo etki içermemesi sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Anderson, E., R.L. Oliver, (1987), "Perspectives on Behavior-Based Versus Outcome-Based Salesforce Control Systems", *Journal of Marketing*, 51, 76-88.
- Avila, R. A., E. F. Fern, O. K. Mann (1988) "Unraveling Criteria for Assessing the Performance of Salespeople: A Causal Analysis", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, VIII, 45-54.
- Baldauf, A., D. W. Cravens (2002), "The Effect of Moderators on the Salesperson Behavior Performance and Salesperson Outcome Performance and Sales Organization Effectiveness Relationships", *European Journal of Marketing*, 36 (11/12), 1367-1388.
- Beaty, S. E., M. Mayer, J. E. Coleman, K. E. Reynolds, J. Lee (1996), "Customer-Sales Associate Retail Relationships", *Journal of Retailing*, 72 (3), 223-247.
- Behrman, D. N., Jr. W. D. Perreault (1982), "Measuring the Performance of Industrial Salesperson", *Journal of Business Research*, 10, 355-370.

- Beverland, M. (2001), "Contextual Influences and the Adoption and Practice of Relationship Selling in a Business to Business Setting: An Exploratory Study", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XXI (3), 207-215.
- Boles, J.S., B. J. Babin, T. G. Brashear, C. Brooks (2001), "An Examination of the Relationships Between Retail Work Environments, Salesperson Selling Orientation- Customer Orientation and Job Performance" *Journal of Marketing Theory and Practice*, 9(3), 1-13.
- Boles, J., T. Brashear, D. Bellenger, Jr. H. Barksdale (2000a), "Relationship Selling Behaviors: Antecedents and Relationship with Performance", *Journal of Business & Industrial Marketing*, 15(2/3), 141-153.
- Boles, J. S., J. T. Johnson, H. C. Jr. Barksdale (2000b), "How Salespeople Build Quality Relationships: A Replication and Extension" *Journal of Business Research*, 48, 75-81.
- Boorom M. L., J. R. Goolsby, R. P. Ramsey (1998), "Relational Communication Traits and Their Effect on Adaptiveness and Sales Performance", *Academy of Marketing Science Journal*, 26(1), 16-30.
- Brown, G., R. E. Widing II, R. L. Coulter (1991), "Customer Evaluation of Retail Salespeople Utilizing the SOCO Scale: A Replication, Extension, and Application", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 19(4), 347-52.
- Brown, S.P., R. A. Peterson (1994), "The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction", *Journal of Marketing*, 58, 70-80.
- Bush, R.P., A. J. Bush, D. J. Ortinav, Jr. J. F. Hair (1990), "Developing a Behavior-Based Scale to Assess Retail Salesperson Performance", *Journal of Retailing*, 66(1), 119-137.
- Can, H., A. Akgün, Ş. Kavuncubaşı (2001), *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, 4. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Challagalla, G.N., T. A. Shervani (1996), "Dimensions and Types of Supervisory Control: Effects on Salesperson Performance and Satisfaction", *Journal of Marketing*, 60, 89-105.
- Challagalla, G.N., T. A. Shervani (1997), "A Measurement Model of the Dimensions and Types of Output and Behavior Control: An Empirical Test in a Salesforce Context", *Journal of Business Research*, 39, 159-172.
- Choronko, L. B., T. N. Loe, J. A. Roberts, J. F. Tanner (2000), "Sales Performance: Timing of Measurement and Type of Measurement Make a Difference" *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XX(1), 23-36.

- Churchill, G. A., Jr. N. M. Ford, S. W. Hartley, O. C. Jr. Walker (1985), "The Determinants of Salesperson Performance: A Meta Analysis", *Journal of Marketing Research*, 22, 103-118.
- Clopton S. W., J. E. Stoddard, J. W. Clay (2001), "Salesperson Characteristics Affecting Consumer Complaint Responses", *Journal of Consumer Behavior*, 1,2, 124-139.
- Cravens, D. W., T. N. Ingram, R. W. La Forge, C. E. Young (1993), "Behavior-Based and Outcome-Based Salesforce Control Systems", *Journal of Marketing*, 57, 47-59.
- Cron W. L., A. J. Dubinsky, R. E. Michaels (1988), "The Influence of Career Stages on Components of Salesperson Motivation", *Journal of Marketing*, 52, 78-92.
- Darian, J., L. A. Tucci, A. Wiman (2001), "Perceived Salesperson Service Attributes and Retail Patronage Intentions", *International Journal of Retail & Distribution Management*, 29 (5), 205-213.
- Del Vecchio, S.K. (1998), "The Salesperson's Operating Freedom: A Matter of Perception", *Industrial Marketing Management*, 27, 31-40.
- Dion P. A., D. Easterling, R. Javalgi (1997), "Women in the Business-to-Business Salesforce: Some Differences in Performance Factors", *Industrial Marketing Management*, 26, 447-457.
- Dion, P. A., P. M. Banting (2000), "Comparisons of Alternative Perceptions of Sales Performance", *Industrial Marketing Management*, 29, 263-270.
- Futrell, C. M., A. Parasuraman (1984), "The Relationship of Satisfaction and Performance to Salesforce Turnover", *Journal of Marketing*, 48, 33-40.
- Grant, K., D. W. Cravens (1999), "Examining the Antecedents of Sales Organization Effectiveness: An Australian Study", *European Journal of Marketing*, 33(9/10), 945-957.
- Jackson D.W. Jr., S. M. Widmier, R.Giacobbe, J.E. Keith (1999), "Examining The Use of Team Selling by Manufacturers' Representatives: A Situational Approach", *Industrial Marketing Management*, 28, 155-164.
- Johnston M. W. ve G. W. Marshall (2003), *Churchills, Ford, Walker's Sales Force Management*, McGraw-Hill, Boston, 7. Baskı.
- Johnson J. T., H.C. Barksdale, Jr., J.S. Boles (2001), "The Strategic Role of the Salesperson in Reducing Customer Defection in Business Relationships" *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 21(2), Spring, 123-134.

- Karabulut, M. (1998), "Profesyonel Satışçılık ve Yönetimi", *Universal Bilimsel Yayınlar 4*, Maslak Matbaacılık, İstanbul, 2. Baskı.
- Kennedy M. S., L. K. Ferrel ve D. T. Le Clair (2001), "Consumers' Trust of Salesperson and Manufacturer: An Empirical Study", *Journal of Business Research*, 51, 73-86.
- Lambert, D., A. Sharma, M. Levy (1997), "What Information can Relationship Marketers Obtain From Customer Evaluations of Salespeople?", *Industrial Marketing Management*, 26, 177-187.
- Lamont, L. M., W. J. Lundstrom (1977), "Identifying Successful Industrial Salesmen by Personality and Personal Characteristics", *Journal of Marketing Research*, XIV, 517-29.
- Lassk F. G., G. W. Marshall, D. W. Cravens, W. C. Mancrief (2001), "Salesperson Job Involvement: A Modern Perspective and a New Scale", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XXI(4), 291-302.
- Leigh, T., J. O. Summer (2002), "An Initial Evaluation of Industrial Buyers' Impressions of Salesperson's Nonverbal Cues" *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XXII(1), 41-53.
- Lichtenthal J.D., T. Tellefsen (2001), "Toward a Theory of Business Buyer-Seller Similarity", *Journal of Personal Selling and Sales Management*, XXI(1), Winter, 1-14.
- Marks, R., D. W. Vorhies, G. J. Badovick (1996), "A Psychometric Evaluation of the ADAPS Scale: A Critique and Recommendations", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XVI(4), 53-65.
- Marshall G. W. ve J. C. Mowen (1993), "An Experimental Investigation of The Outcome Bias in Salesperson Performance Evaluations", *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 13(3), 31-47.
- Mengüç, B. (1996), "Evidence for Turkish Industrial Salespeople; Testing the Applicability of a Conceptual Model for the Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction", *European Journal of Marketing*, 30(1), 33-51.
- Naylor G., K.E. Frank (2000), "The Impact of Retail Sales Force Responsiveness on Consumers' Perceptions of Value" *Journal of Services Marketing* 14(4), 310-322.
- Özer Leyla Şentürk (2003), "Satış Elemanı Performans Değerlendirme Kriterlerine Yönelik Literature Araştırması, *H.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 21(2), 169-203.

- Parsons A. L. (2002), "What Determines Buyer-Seller Relationship Quality? An Investigation from the Buyer's Perspective", *Journal of Supply Chain Management*, 38(2), 4-12.
- Pelham, A. M. (2002), "An Exploratory model and Initial Test of The Influence of Firm Level Consulting- Oriented Sales Force programs on sales force Performance," *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XXII (2), 97-109.
- Pettijohn, L. S., R. S. Parker, C. E. Pettijohn, J. L. Kent (2001), "Performance Appraisals: Usage, Criteria and Observations", *Journal of Management Development*, 20(9), 754-771.
- Piery, N. F., D. W. Cravens, N. A. Morgan (1998), "Salesforce Performance and Behaviour-Based Management Processes in Business Sales Organizations", *European Journal of Marketing*, 32(1/2), 79-100.
- Pilling B. K. ve S. Eroğlu, (1994), "An Empirical Examination of The Impact of Salesperson Empathy and Professionalism and Merchandise Salability on Retail Buyers' Evaluation", *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14(1), 45-58.
- Pitt, L. F., P. R. Berthon, M. J. Robson (2000), "Communication Apprehension and Perceptions of Salesperson Performance: A Multinational Perspective," *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 68-86.
- Pullins, E. B., L. M. Fine (2002), "How the Performance of Mentoring Activities Affects the Mentor's Job Outcomes", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XXII(4), 259-271.
- Ramsey R. P. ve R. S. Sohi (1997), "Listening to Your Customers: The Impact of Perceived Salesperson Listening Behavior on Relationship Outcomes", *Academy of Marketing Science Journal*, 25(2), 127-137.
- Reynolds K. E., S. E. Beatty (1999a), "Customer Benefits and Company Consequences of Customer-Salesperson Relationships in Retailing" *Journal of Retailing*, 75(1), 11-32.
- Reynolds K. E., S. E. Beatty (1999b), "A Relationship Customer Typology" *Journal of Retailing*, 75(4), 509-523
- Rich G. A., W. H. Bommer, S.B. MacKenzie, P. M. Podsakoff ve J. L. Johnson (1999), "Apples and Apples or Apples and Oranges? A Meta – Analysis of Objective and Subjective Measures of Salesperson Performance", *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19(4), 41-52.

- Robinson L. Jr., G. W. Marshall, W. C. Mancrief, F. G. Lassk (2002), "Toward a Shortened Measure of Adaptive Selling", *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 22(2), 111-119.
- Saxe, R., B. A. Weitz (1982), "The SOCO Scale: A Measure of the Customer Orientation of Salespeople", *Journal of Marketing Research*, XIX, 343-51.
- Schultz, R. J., K. R. Evans (2002), "Strategic Collaborative Communication by Key Account Representatives", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XXII(1), 23-31.
- Sengupta, S., R. E. Krapfel, M. A. Pusateri (2000), "An Empirical Investigation of Key Account Salesperson Effectiveness", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XX(4), 253-261.
- Sharma A. ve T. F. Stafford (2000), "The Effect of Retail Atmospherics on Customers' Perceptions of Salespeople and Customer Persuasion: An Empirical Investigation", *Journal of Business Research*, 49, 183-191.
- Shepherd, C. D., S. B. Castleberry, R. E. Ridnour (1997), "Linking Effective Listening with Salesperson Performance: An Exploratory Investigation", *Journal of Business & Industrial Marketing*, 12(5), 315-322.
- Shoemaker M. E. ve M. C. Johlke (2002) "An Examination of the Antecedents Of A Crucial Selling Skill: Asking Questions", *Journal of Managerial Issues*, 14(1), 118-131.
- Smith, J. B. (1997), "Selling Alliances: Issues and Insights", *Industrial Marketing Management*, 26, 149-161.
- Spiro, R. L., B. A. Weitz (1990), "Adaptive Selling: Conceptualization, Measurement, and Nomological Validity", *Journal of Marketing Research*, XXVII, 61-9.
- Sujan, H., B. A. Weitz, N. Kumar (1994), "Learning Orientation, Working Smart and Effective Selling", *Journal of Marketing*, 58, 39-52.
- Swan J. E., C. Goodwin, M. A. Mayo ve L. D. Richards (2001), "Customer Identities: Customers as Commercial Friends, Customer Coworkers or Business Acquaintances", *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 21(1), 29-37.
- Taylor, S.E., L.A Peplau, D.O. Sears (2003), *Social Psychology*, International Edition, Eleventh Edition, Prentice Hall, U.S.A.
- Verbeke W. (1997), "Individual Differences in Emotional Contagion of Salespersons: Its Effect on Performance and Burnout", *Psychology & Marketing*, 14, 617-636.

- Wang G. ve R. G. Netemeyer (2002), "The Effects of Job Autonomy, Customer Demandingness and Trait Competitiveness on Salesperson Learning, Self-Efficacy and Performance", *Journal of The Academy of Marketing Science*, 30(3), 217-228.
- Weitz, B.A., S. B. Castleberry, J.F. Tanner Jr (2001), *Selling Building Partnerships*, McGraw-Hill:Irwin, Boston, 4. Baskı.
- Weitz, B.A. (1981), "Effectiveness in the Sales Interactions: A Contingency Framework," *Journal of Marketing*, 45, 85-103.
- Weitz, B. A. (1978), "Relationship Between Salesperson Performance and Understanding of Customer Decision Making," *Journal of Marketing Research*, XV, 501-16.
- Weitz, B. A., M. Sujan (1986), "Knowledge, Motivation and Adaptive Behavior: A Framework for Improving Selling Effectiveness", *Journal of Marketing*, 50, 174-191.
- Widmier S. ve D. W. Jr. Jackson (2002), "Examining The Effects of Service Failure, Customer Compensation and Fault on Consumer Satisfaction with Salespeople", *Journal of Marketing Theory and Practice*, 10(1), 63-73.
- Yılmaz, C. (2002), "Salesperson Performance and Job Attitudes Revisited: An Extended Model and Effects of Potential Moderators", *European Journal of Marketing*, 36(11/12), 1389-1414.

İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ YÖNÜNDE ATILAN YENİ BİR ADIM: İŞLETMELERDE ÇALIŞANLARIN YETKİLENDİRİLMESİ (EMPLOYEE EMPOWERMENT)

İsmail BAKAN

(Yrd.Doç.Dr., K. S. İ. Üniversitesi, İşletme Bölümü, KAHRAMANMARAŞ)
ibakan63@hotmail.com

Özet:

Modern örgütler daha hızlı ve kaliteli hizmet sunmak, daha verimli çalışmak suretiyle daha yüksek düzeyde kar elde etmek zorunda olduklarından dolayı, bunları örgüte kazandıracak olan yetkilendirme gün geçtikçe daha çok rağbet görmektedir. Yetkilendirmenin bu denli rağbet görmesinin diğer nedeni, yönetsel faaliyetlerde oldukça büyük ve hızlı değişimler yaşanmasından dolayı, yöneticilerin yönetim felsefelerini yeniden değerlendirmek zorunda kalmalarıdır. Yöneticiler çok kompleks durumlarla karşılaşmaları sonucunda geleneksel güç kaynaklarının ve yönetsel tekniklerin yetersiz kaldıklarını görünce, çözüm yolu olarak çalışanlarını yetkilendirmek istemişlerdir. Bunu gerçekleştiren yöneticiler, risk almaktan kaçınmayan, daha esnek, yaratıcı, motive edilmiş ve iş doyumunu yüksek çalışanlar profiline ulaşmış olurlar. Çalışanların yetkilendirilmesi terimi yönetim alanında sıkça kullanılmaya başlandığından dolayı, bu çalışmada şu sorulara cevaplar aranmaktadır: Yetkilendirme ile ifade edilmek istenilen nedir? Değişik teorik yaklaşımların konuyla ilgili görüşleri nelerdir? Yetkilendirmenin örgüt ve birey üzerindeki etkileri nelerdir? Örgütlerde uygulanan yetkilendirme türleri nelerdir?. Bu konular incelendikten sonra, sonuç bölümünde, bütün çalışanların benimseyeceği bir yetkilendirme programının örgütlerde nasıl oluşturulacağı konusunda önerilerde bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Yetkilendirme, insan kaynakları, temel bileşenler, yaklaşımlar, yöntemler, etkiler, uygulamalar.

Keywords: Empowerment, human resources, main components, approaches, methods, effects, practices.

Abstract:**A New Popular Initiative on the Direction of Human Resource Development: Employee Empowerment**

As modern organizations must be faster, provide the highest quality service, be more efficient, and ultimately more profitable, empowerment has emerged as an increasingly popular initiative. The other reason of such popularity of empowerment is that managerial work is undergoing such massive and rapid change that many managers are re-assessing their management style. Faced with an extraordinary level of complexity, they realised that traditional sources of power erode and the old managerial tools lose their magic. Therefore, managers now want to empower their workforce. What they will receive in return are employees who are less risk-averse, more flexible, more creative and innovative, and more motivated and satisfied. As "employee empowerment" as a term is frequently used in management circles, in this study it is attempted to find answers for the following questions: What is employee empowerment? What do the various theoretical voices have to say about the concept? What are the effects of empowerment on organizations and individuals? What are the types of empowerment established in organizations? In the conclusion section, the paper suggests how empowerment can be introduced into organizations in such a manner that it is embraced by the whole workforce.

GİRİŞ

Global değişimin yaşandığı günümüzde insan faktörü örgütsel gelişimin sağlanmasında en temel unsurlardan birisi olarak ön plana çıkmaktadır. Jarrar ve Zairi'ye (2002) göre çalışanların bilgi, yetenek ve davranışlarını çağın gereksinimlerine uyumlaştırmaksızın, yalnızca teknoloji, süreç ve yapılarda değişiklikler yapan örgütler uzun dönemli başarılar elde etmede yetersiz kalacaklardır. İnsan kaynakları bir örgütü diğerlerinden farklı kılarak rekabet avantajı ve üstünlüğünü sağlayacak olan temel faktördür. Bundan dolayı Pfeffer (1994) "çalışanlar yoluyla rekabet üstünlüğü sağlamak onlarla birlikte hareket etmek, onlarla çalışmak ile mümkündür, yoksa onların aktif oldukları alanların sınırlarını daraltmak ile değildir" görüşünü savunmaktadır. Bu görüş, "yöneticilerini destekleyici, yol gösterici olarak algılayan çalışanlar kendilerini daha etkili ve başarılı hissederler" (Keller ve Dansereau, 1995) görüşü ile desteklenmiştir. Bu bağlamda örgütlerin daha hızlı, güçlü, etkili, karlı olmaları ve daha iyi hizmet vermeleri gerektiği günümüz rekabet ikliminde, yetkileri artırılmış ve daha aktif hale getirilmiş insan kaynağının oluşturulması temel bir zorunluluk olarak kabul edilmektedir (Fulford ve Enz, 1995). Çağdaş yönetim

yaklaşımı olan yetkilendirme çalışanları zeki, anlayışlı, sorumluluk bilincine sahip, yaratıcı bireyler olarak bir örgütün sahip olduğu en verimli kaynak olarak ele almaktadır (Styhre, 2001). Bowen ve Schneider'e (1985) göre yetkileri artırılmış çalışanlar topluluğu müşteri hizmetlerini daha yüksek kalitede sağlama yeteneğine sahip olacaktır. Yönetenler ve yönetilenler arasında dürüstlük, güven, destek, itibar, karşılıklı saygı temellerine oturtulmuş olan yeni işbirliği anlayışı, çalışanların tecrübe etmiş olduğu yetkilendirmenin özünü oluşturmaktadır.

Çalışanları örgütün karar alma mekanizmasına dahil etme girişimleri endüstriyel demokrasi kadar eski, takım çalışması, katılımcılık, ve toplam kalite yönetimi kadar da güncel bir konudur. Çalışanların katılımcılığı konusunda tartışılmaya başlanılan en yeni kavram ise 'çalışanların yetkilendirilmesi' (employee empowerment) kavramıdır. Jarrar ve Zairi'ye (2002) göre günümüzde insan kaynakları yönetiminin rolü geleneksel emir ve kontrol yaklaşımından daha stratejik bir yaklaşıma doğru yöneldiğinden "çalışanların yetkilendirilmesi" stratejik öneme sahip bir yaklaşım olarak literatürde yerini almıştır. Bu bağlamda, işletmeler hisse senetlerine daha fazla kar sağlamak ve sahip oldukları hisselerin değerlerini yükseltmek, müşterilere daha iyi hizmet sunmak, ve çalışanlara daha iyi çalışma koşulları sağlamak için, çalışanlarının üretken ve yenilikçi enerjilerini etkili bir şekilde işletme amaçları doğrultusunda kullanabilmek adına önemli adımlar atarak onları daha fazla yetkilendirme yoluna gitmektedirler. Çalışanların yetkilendirilmesi faaliyetleri 1990'lı yıllarda hız kazanmış olup, bu yıllar bazı yazarlar tarafından yetkilendirme devri olarak isimlendirilmiştir (Thomas ve Velthouse, 1990; Ford ve Fottler, 1995).

Bu çalışmada öncelikle "Yetkilendirme"nin tanımı yapılmakta ve yetkilendirme ile yetki devri kavramları arasındaki benzerlik ve farklılıklara değinilmektedir. Daha sonra yetkilendirme konusunda literatürdeki görüşler incelenmektedir. Bu bağlamda (i) yetkilendirme ile ilgili yaklaşımlar; (ii) yetkilendirmenin yapıldığı örgütlerde var olan veya olması gereken temel bileşenler; (iii) yetkilendirmenin örgüt veya birey üzerindeki etkileri; (iv) İşletmelerde yetkilendirme yöntem ve uygulamaları konularına değinilmektedir. Sonuç bölümünde ise yetkilendirme konusunda çeşitli önerilerde bulunmaktadır.

I. YETKİLENDİRMEİN TANIMI

Yetkilendirme çok boyutlu bir kavramdır. Yetkilendirmenin boyutlarından biri bireylere davranışlarıyla ilgili konularda kişisel söz hakkı

veya seçim yapma imkanı tanımaktır. Bu imkana sahip olan bireyler nasıl davranacaklarını belirleme fırsatına sahip olduklarından, örgütsel sonuçlar veya çıktılarını etkileyebileceklerine inanmaya başlarlar. Yetkilendirmenin boyutlarından ikincisi kişinin işini yaparken tam yetkili olduğuna inanmasıdır. Bu boyutun kökleri, kişinin yetenekleri çerçevesinde görevin gerektirdiği aktiviteleri başarıyla yerine getirebileceğine olan inancına dayanmaktadır (Gist, 1987). Yetkilendirmenin son boyutu ise, çalışanların işlerini anlamlı bulmaları, ya da yaptıkları işleri benimsemeleri ve umursamalarıdır. Bu üç boyut, yani bireysel etki, kendini yeterli ve yetkili görmek, yapılan işi anlamlı görmek, yetkilendirilen çalışanın önemli özelliklerini oluşturur.

Araştırmacılar yetkilendirmenin boyutlarına farklı bakış açılarıyla yaklaşmışlardır. Bu bağlamda çalışanların yapmış oldukları işleri kontrol etmeleri, otonomi, takım çalışmaları, performansa dayalı ücretlendirme sistemleri gibi olgular hep yetkilendirme olarak isimlendirilmektedir. Söz konusu olgular incelendiğinde, bunların bir kısmının bireyin yeteneği ve yetkilendirilme isteği üzerinde odaklandıkları açıkça ortaya çıkmaktadır. Alternatif olarak, olguların bir kısmı ise (iş takımları, performansa göre ücretlendirme, çalışanların hisse senedi sahipliği gibi) sadece bireysel olmayan konular üzerinde odaklanmaktadır. Bütün bu olgular yöneticilere çalışanlarını yetkilendirme imkanı tanıyacak uygun iş ortamı oluşturmada yardımcı olacak tekniklerdir.

Görüldüğü gibi, çalışanların yetkilendirilmesi çok boyutlu bir konudur. Bundan dolayı genel kabul görmüş bir tanımının yapılması oldukça zordur. Ayrıca, bu konu üzerinde çalışan yazarlar yetkilendirme konusuna benzer yaklaşımları ifade etmek için farklı terimler de kullanmışlardır. Sullivan (1994) bir çalışmasında, 1990 öncesinde yetkilendirmenin temel konu olarak literatürde pek fazla incelenmediğini, ancak katılımcı yönetim, toplam kalite yönetimi, kişisel gelişme, kalite çemberleri ve stratejik planlama gibi konularda yazılmış makaleler yoluyla yetkilendirmeden söz edildiğini belirtmiştir. Ancak, her ne kadar katılımcı yönetim, kalite çemberleri gibi konularda yazılan makalelerde yetkilendirmeden söz edilmişse de Lee ve Koh (2001) yaptıkları çalışmada yetkilendirmenin kalite çemberleri, otorite paylaşımı, motivasyon, iş zenginleştirme, çalışanların sahipliği, otonomi, ve katılımcı yönetim gibi benzer kavramlardan farklı bir kavram olduğu, yalnızca onların yerine kullanılabilir bir kavram niteliğinde olmayıp kendine özgü yeni bir yönetsel yaklaşım olduğunu ifade etmişlerdir. Öyle ki, 1990 yılından beri "çalışanların yetkilendirilmesi"ni temel konu olarak ele alan çalışmaların sayısında büyük bir patlama meydana gelmiştir. Bu patlamanın sebebi, yetkilendirme teriminin hem

bireysel hem de örgütsel boyutunun olmasıdır. Dolayısıyla yetkilendirme kavramı, karmaşık bir kavramdır.

Yetkilendirmenin tanımlanmasını karmaşık hale getiren diğer bir husus da, yetkilendirmenin başarılı sonuçlar doğurabilmesi için her bir örgütün kendisine uygun bir tanımlama yapmasının gerekli olduğu düşüncesidir. Aslında bu kaçınılmaz bir durumdur. Çünkü, yetkilendirme, onu uygulamaya geçirecek her bir ünitenin ihtiyaçlarına ve kültürüne uygun olarak şekillendirilmelidir. Eğer bu uygunluk sağlanamaz ise, uygulama başarısızlık ile sonuçlanabilir.

Yukarıda yapılan açıklamalar yetkilendirmenin çok boyutlu bir kavram olduğunu ve bundan dolayı da genel kabul görmüş bir tanımının yapılmasının zorluklarını ortaya koymaktadır. Ama bu açıklamalar yetkilendirmenin tanımlanmadığı veya tanımlanamayacağı anlamına gelmemektedir.

Literatürde birbirinden farklılıklar gösteren değişik yetkilendirme tanımları yapılmıştır. Öyle ki, bazı yazarlar yetkilendirmeyi güç paylaşımı olarak kabul etmezken, diğerleri tam aksini savunmaktadır. Wellins ve arkadaşlarına (1991) göre bir örgüt çalışanlarına daha fazla sorumluluk alma ortamı yaratarak ve onlara bildikleri ve öğrenebildiklerini kullanma imkanı tanıyarak çalışanlarını yetkilendirebilir. Randolph (1995) yetkilendirmeyi "kişilerin sahip oldukları güçlerinin farkında olmaları ve onları örgüt amaçları doğrultusunda kullanmaları" şeklinde tanımlamıştır. Bu tanım, yetkilendirmeyi işverenlerden işgörelere doğru gücün transferi olarak görmemektedir. Bunun yerine çalışanlara mevcutta sahip oldukları güçlerini kullanabilme imkanının sağlanmasını ifade etmektedir. Thorlakson'a (1996) göre yetkilendirme, çalışanların söylenenleri yapanlar konumundan, yapılmasına ihtiyaç duyulanları yapanlar konumuna getirilmesini ifade eder. Dolayısıyla yetkilendirme, görevlendirme, bireysel sorumluluk ve katılımcı karar vermeyi içermektedir.

Yetkilendirmenin çalışanlara güç kazandırmak olduğunu savunan araştırmacılar da vardır. Conger ve Kanungo'ya (1988) göre yetkilendirme iki şekilde tanımlanabilir. Birincisi, yetkilendirme gücün paylaşımı olarak ifade edilebilir. Burke de (1986) yetkilendirmenin güç paylaşımı veya otoritenin birlikte kullanılması anlamına geldiğini ileri sürmüştür. Benzer şekilde Sewell ve Wilkinson'a (1992) göre de çalışanların yetkilendirilmesinin anlam ifade edebilmesi için, gücün yönetimden ast konumundaki çalışanlara doğru aktarılması gerekmektedir. Koçel (2001: 339) de yetkilendirmenin, çalışanlara "güç" vermek anlamına geldiğini belirterek, yetkilendirme bir bakıma çalışanları pozisyon gücü, uzmanlık gücü, kaynak gücü ve kişilik gücü itibarıyla

kuvvetli hale getirmeyi ifade ettiğini vurgulamaktadır. İkinci yaklaşıma göre yetkilendirme yalnızca gücün veya otoritenin paylaşımından ibaret olmayıp daha geniş bir anlamı ifade ettiğidir. *The Oxford* sözlüğü "yetki vermeyi" "imkan verme" olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla ikinci yaklaşıma göre yetkilendirme, çalışanlara yaptıkları işler ile ilgili örgütsel amaçlara ulaşma doğrultusunda gerekli imkanların sağlanmasıdır. Görüldüğü gibi, yalnızca gücün paylaşımı değil, aynı zamanda gerekli diğer örgütsel imkanların da çalışanlara sağlanması, bu yaklaşımda esas olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte Conger ve Kanungo (1988) yönetim literatüründe iki farklı yaklaşımın karıştırıldığını ve aynı anlam ifade ediyormuş gibi algılandığını belirtmişlerdir.

Bu açıklamalardan sonra Koçel'in (2001: 338-339) kitabında yer verdiği şu genel tanımı yapmak yetkilendirme kavramının anlaşılmasını daha da kolaylaştıracaktır: Yetkilendirme "çalışanların, kendilerini motive olmuş hissettikleri, 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 uygulamaları ve koşulları ifade eder".

Yetkilendirmeye yalnızca çalışanlara sunulan imkanlar açısından bakmak yeterli değildir. Çalışanlar kendilerine tanınan imkanlar karşılığında doğal olarak bazı sorumluluklar da yükleneceklerdir. Bu bağlamda, Blanchard, Carlos, ve Randolf (1996) yetkilendirmeyi faaliyette bulunmak için özgürlüğe sahip olmak fakat aynı zamanda ortaya çıkan sonuçlardan da sorumlu olmak diye tanımlamışlardır. Blanchard ve arkadaşlarına göre söz konusu özgürlüğe; bilginin herkesle paylaşılması, sınırları ortadan kaldırmak suretiyle otonominin yaratılması ve hiyerarşinin yerine kendi kendini yöneten takımlar oluşturulması yoluyla ulaşılabilir.

II. YETKİLENDİRME İLE YETKİ DEVRİ ARASINDAKİ FARKLILIKLAR

Yetkilendirme kavramı işletme yönetiminde çok yakından bilinen yetki devri kavramı ile karıştırılmaya elverişli bir kavramdır. Bundan dolayı yetkilendirme ile yetki devri arasındaki benzerlik ve farklılıklara değinmek konunun daha iyi anlaşılması açısından yararlı olacaktır.

Hiyerarşide üst mevkilerde bulunan kimseler herhangi bir konuda sahip oldukları yetkileri kendilerinden daha alt kademelerde görev yapan ast

konumundaki kimselere belirli şartlar altında devredebilirler (Eren, 2001: 423; Koçel, 2001: 337, Şimşek, 1998, s.220). Yönetim biliminde bu olaya “yetki devri” denir. Koçel’e (2001: 337) göre burada esas olan, bir yöneticinin kendisine ait olan herhangi bir konudaki karar verme (seçim) hakkını kendisinin kullanmayıp, kendisi adına kullanması için bir astına devretmesi, gerekli gördüğünde tekrar geri almasıdır. Yetki devrinde bulunan yöneticinin yetki devrettiği görev alanı ile ilgili sorumluluğu devam etmektedir. Bu bağlamda yetkilendirmede de bir yetki devri boyutu vardır (Koçel, 2001: 338). Ancak Koçel’e (2001) göre yetki devri ile yetkilendirme arasında olayın hem esası hem de anlayışı açısından farklılıklar vardır. Anlayış farkı vardır çünkü yetki devri hiyerarşik bir yapı ve çalışma anlayışının bir ürünü olarak üst kademede bulunanların organizasyonun çıktısını kalite ve uygunluk açısından kontrol etmek için çalışanlarını yönlendirebilmek amacıyla yapılmaktadır. Halbuki, yetkilendirme farklı bir anlayışı esas almakta olup, temelinde işi fiilen yapan kişinin, organizasyonun üst kademelerindeki yöneticilere oranla işi daha iyi bildiği dolayısıyla eğer iş ile ilgili karar verilecekse bu kararın işi fiilen yapan kişi tarafından verilmesi gerektiği anlayışı yatmaktadır. Dolayısıyla, Koçel’in de (2001: 338) belirttiği gibi, yetkilendirme işi yapanı işin sahibi olarak değerlendirmekte ve işle ilgili seçim yapma hakkının da ona ait olduğunu kabul etmektedir.

Koçel’e (2001: 3398) göre yetkilendirme ve yetki devri arasında, olayın esası bakımından da fark vardır. Yetki devrinde esas, işin sonucundan sorumlu kimse olarak yöneticinin, işin daha iyi sonuçlanabilmesi için gerekli gördüğünden kendine ait olan seçim yapma hakkını geçici olarak bir astına devretmesidir. Yetkilendirmede ise esas, yetkinin zaten işi yapanın olduğudur. Yetkilendirme ile yapılmak istenen “iş fiilen yapan kişinin uzmanlık bilgisini, fırsatları görmesini, gerekli kararları vermesini ve işe karşı tutumunu değiştirmek; kısacası işin sahibi haline getirmektir” (Koçel, 2001: 338).

Efil (2002: 294) yetkilendirmeyi yetki devrinden ayıran iki temel özelliğin söz konusu olduğunu belirtmiştir. Bunlar;

- Bu modelde çalışanlar kendi önceliklerini kullanma konusunda teşvik edilmektedir.
- Sadece yetki değil kaynak kullanımı olanağına sahip olmaktır.

Bu durumda, yetkilendirme ile yetki devri kavramları arasında bazı benzerlikler varsa da, önemli farklılıkların da olduğu bir gerçektir.

III. YETKİLENDİRME İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR

Çalışanların yetkilendirilmesi konusu, değişik yaklaşımlar kapsamında zaman içerisinde şekillenerek ve olgunlaşarak ortaya çıkmıştır. Söz konusu yaklaşımlardan bazıları şunlardır:

- İş zenginleştirilmesi (Herzberg, 1968)
- Çalışanların katılımcılığı (çalışanların yaptığı iş ile ilgili kararlara daha fazla katılımı) (Lawler, 1992)
- İşyerinde kendi kendini yönetme (Herzberg, 1968; Menon, 1995)
- Astların yetkilendirilmesini yönetsel ve örgütsel etkinliğin en önemli parçası olarak kabul eden liderlik yaklaşımı (Block, 1987; Kanter, 1977).
- Güç ve kontrol paylaşımının örgütsel etkinliği artıracığını savunan görüş (Tannenbaum, 1968).

Çalışanların yetkilendirilmesi konusunun gelişimini daha iyi anlayabilmek için yetkilendirmeden söz edenlerin bunu hangi anlamda kullandıklarını ortaya koymak gerekmektedir. Çalışanların yetkilendirilmesi ile ilgili yaklaşımlar literatürde yedi grup altında incelenebilir: liderlik, bireysel bakış açısı, işbirliği, yapısal veya yönetsel değişim, ilişkiler yaklaşımı, güdüsel yaklaşım ve ifade edilen altı kategoriyi kapsayan çok boyutlu bakış açısı.

III.1. Yetkilendirmenin Oluşumunda Liderin Rolü

Çalışanların yetkilendirilmesi konusundaki ilk görüşler, gücün başkalarına dağıtımını ifade eden sözlük tanımından ortaya çıkmışlardır. Fakat zamanla liderlerin çalışanlara daha fazla yetki imkanını sağlayacak iş ortamını oluşturacakları konusu yetkilendirme ile ilgili yaklaşımların odak noktası haline gelmiştir.

Kanter (1977) yetkilendirmeyi, imkanları kısıtlı örgüt birimlerinde çalışan işgörenlere gücün transferi olarak tanımlamaktadır. Bu anlayış doğrultusunda Block (1987), Sullivan (1994) ve Sullivan ve Howell (1996) gibi araştırmacılar, çalışanların yetkilendirilmesinde yöneticilerin rolleri konusuna odaklanmışlardır. Bu yaklaşıma göre yetkilendirmenin uygulamaya konulduğu örgütlerdeki yöneticiler geleneksel anlayıştan daha fazla yol gösterici davranışlar sergiler ve astlarına daha fazla kararlara katılım imkanı sağlarlar (Malone, 1997). Yöneticiler futbol takımının antrenörü gibi davranır ve çalışanlara problemleri çözmeye yardımcı olurlar. Malone'ye (1997) göre

yetkilendirilmiş çalışanlar daha fazla sorumluluk yüklenirler. Sorumlulukları devrederek astlarını yetkilendiren üstler, yüksek iş doyumuna ulaşmış ve adil davranıldıklarına inançları olan işgücünü elde etmiş olurlar. Bu anlayışa sahip olan astlar ise kendilerine söz konusu imkanları tanıyan üstlerine memnuniyetlerini ifade etmek için beklenilenden daha yüksek iş performansı sağlama eğilimi gösterirler (Keller ve Dansereau, 1995).

Yetkilendirmenin başarıyla uygulanabilmesi için liderlerin müdahalesi gereklidir. Yapılacak müdahaleler sistem, yapı ve programlara ilişkin konularda olduğu kadar, bireysel ve yönetsel sorumlulukları da içermelidir. Buna örnekler olarak şunlar verilebilir: ortak vizyonun belirlenmesi; tepe yönetimin desteğinin sağlanması; dışsal koşullara cevap verilmesi ve sürekli olarak çevreyi kontrol edecek türde stratejiler geliştirilmesi; işbirliği normlarını yansıtacak şekilde işlerin yeniden dizayn edilmesi; rol modelleri; "kazan-kaybet" anlayışı yerine "kazan-kazan" anlayışını yerleştirecek ücret sistemlerinin geliştirilmesi; ortak amaçların belirlenmesi ve tanımlanması (Vogt ve Murrell, 1990).

En basit şekliyle ifade edilmesi gerekirse çalışanlara güç sağlayıcı fırsatların tanınması yalnız başına yeterli değildir. Çalışanların bu imkanlardan faydalanma arzusu içerisinde olmaları da gereklidir. Dolayısıyla liderler, kendilerine transfer edilecek gücü kullanmaları için çalışanları teşvik etmelidirler.

III.2. Yetkilendirmenin Bireysel Yönü

Çalışanlara imkan sağlamak onların yetkilendirilmeleri için gerekli ancak yeterli değildir. Eğer güç, kendilerine kazandırılmak istenenler tarafından reddedilirse orada yetkilendirmeden söz edilemez. Koçel (2003)'e göre çalışanlar arzu ettikleri sürece ve derecede yetkilendirme gerçekleşebilir. Yöneticileri öyle arzuladı veya söyledi diye çalışanlar birden kendilerini yetkilendirilmiş hissetmeyeceklerdir (Bowen ve Lawler, 1995). Vogt ve Murrell (1990) yetkilendirmeyi "karşılıklı etkileşim" ve "kişisel" olmak üzere iki şekilde ele almaktadırlar. Karşılıklı etkileşime dayanan yetkilendirme başkalarıyla çalışarak gücün oluşturulması, geliştirilmesi ve artırılması olarak tanımlanmaktadır. Buna göre eğer çalışan 'güçü talep edecek', 'örgütün ortak amaçları doğrultusunda' ve 'takım ruhu' çerçevesinde hareket ederek kullanılabilir olgunluğa ulaşmamış veya ulaştırılmamış ise yetkilendirme ile amaçlanan örgütsel kazanım gerçekleştirilemez. Kişisel yetkilendirme ise bireye kendi davranışlarını etkileyebilecek yeteneğe sahip olduğu özgüveninin kazandırılmasıdır. Bu özgüveni kazandırıp çalışanı yetkilendirmek için çalışanın kendini iyi tanıması, kendine güvenmesi, kişisel gelişime ve değişime

açık, aksiyona dönük ve dinleme yeteneğine sahip olması gerekir (Koçel, 2003).

Bireysel açıdan yetkilendirmeyi inceleyenler, yetkilendirmeyi bir sürece eşit saymaktadırlar. Onlara göre yetkilendirme, birey veya grup için önem arzeden olaylar ve çıktılar üzerinde etkili olabilme olanağını elde etme sürecidir (Foster-Fishman ve Keys, 1995).

III.3. İşbirliği Anlamında Yetkilendirme

Çalışanı yetkilendirme kavramı genellikle çalışanın bireysel olarak kendi kendini yetkilendirmesi şeklinde algılanır. Halbuki, yetkilendirmenin temelinde de bir işbirliği anlayışı vardır. Bu gerçeği fark etmemiş olanlar, takım çalışmasının ve işbirliğinin sistem içindeki her öğenin diğer öğelerle uyumlu çalışmasına bağlı olduğu gerçeğini görmezden gelirler (Landes, 1994). Sims'e (1986) göre yetkilendirme konusuna işbirliği yönünden bakış açısı, muhtemelen 1970 ve 1980'lerdeki kalite çemberleri faaliyetlerinin bir sonucu olarak gelişmiştir. Bu açıdan yetkilendirme işbirliği, paylaşım, ve birlikte çalışma yoluyla gücün oluşturulması, geliştirilmesi ve artırılması ile ilgili bir olgudur. Diğer bir ifadeyle yetkilendirme çalışanların söz hakkına sahip oldukları işbirliği yöntemiyle örgütlerin yönetilmesi anlamına gelmektedir. Burada söz konusu olan bireysel yetkilendirmeden ziyade takım üyelerinin birbirlerini tamamlayıcı yönleriyle bir bütün olarak yetkilendirilmeleridir.

III.4. Yapısal ve Yönetimsel Değişim Anlamında Yetkilendirme

Çalışanların yetkilendirilmesi için organizasyonlarda yapısal ve yönetimsel anlamda bazı değişikliklerin yapılmasına gereksinim duyulur. Çünkü, bir taraftan çalışanların yetkilendirilmesi istenirken, diğer taraftan organizasyonda 'yapının', 'işlerin' ve 'süreçlerin' hiç değişime uğratılmadan aynen korunması mümkün olmaz. Yetkilendirme ancak yetki ve sorumluluğun örgüt tabanına yayılmasına imkan tanıyacak şekilde hiyerarşi, yapı ve süreçlerde gerekli değişikliklerin yapılmasıyla mümkün olacaktır (Coşkun, 2002). Bu nedenle bazı yazarlar örgüt içerisindeki işlerin yapılış süreçlerinin değiştirilmesi ihtiyacını, çalışanların yetkilendirilmesi uygulamalarının başarılı olmasında kritik bir faktör olarak görmüşlerdir (Caudron, 1995). Bazılarına göre söz konusu yaklaşım G. Edward Deming ve onun kalite konusundaki çalışmalarının bir sonucu olarak ortaya çıkmış, ve genellikle sürekli gelişim ve değişimi esas alan Toplam Kalite Yönetimine (TKY) eşdeğer olarak kabul edilmiştir (Westphal, Gulati ve diğerleri, 1997). Bazıları yetkilendirmeyi "çalışanların hisse sahipliği

programları" gibi diğer spesifik programlara benzetmişlerdir (Tseo ve Ramos, 1995).

III.5. İlişkiler Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre yetkilendirme, işlerin yapılışını zorlaştıran başkalarına bağımlı olmayı, güç ve otorite paylaşımı ile azaltmayı amaçlamaktadır (Burke, 1986; Lawler, 1992). Bu yaklaşımın savunucularına göre, görevlerinin gerektirdiğinden daha fazla çalışma arzusu içerisinde olan çalışanlar, yetkilendirmenin bir sonucu olarak kendilerine sunulan yeni fırsatları iyi bir şekilde değerlendirecek ve kendileriyle paylaşılan güç ve otoriteyi örgüt yararına kullanacaklarından dolayı, yetkilendirme sonuç olarak örgüt performansı üzerinde olumlu etkiler yaratacaktır (Beatty ve Ulrich, 1991). Yetkilendirme çerçevesinde çalışanların kararlara katılımı sağlanarak, örgütteki güç ve otoritenin paylaşımı gerçekleştirilmiş olur (Lawler, 1992). Yine yetkilendirme kapsamında, örneğin, kendi kendini yöneten takımlar oluşturulmak suretiyle çalışanların, performans standartlarını belirlemeleri, çalışma programlarını oluşturmaları, kendi kullanacakları iş ekipmanlarını seçmeleri, işe alma kararlarına katılmaları, ve disiplin ve işe gelmeme konularıyla ilgilenmeleri sağlanabilir (Manz, 1990; Beatty ve Ulrich, 1991; Schaeffer, 1991).

Yukarıda belirtilen değişikliklerin yapıldığı örgütlerde, yönetilenlerin artırılmış güç ve yetkilerini örgütsel amaçlar yerine kişisel amaçlara ulaşmak yönünde kullanmalarını önlemek için üst yönetim genellikle çeşitli önlemler alır (Schaeffer, 1991). Yönetim tarafından oluşturulan belirli politika ve prosedürler çerçevesinde çalışanların kararlar almasına imkan tanınır. Bu önlemler stratejik düzenlemeler olarak tanımlanırlar (Penzer, 1991). Örneğin, tepe yöneticiler uygun performans standartlarının belirlenmesinde çalışanların görüşlerinin de esas alınmasını isterken (Eisman, 1991), bu standartların geliştirilmesine ilişkin örgütsel amaçları ve ücretlendirme türlerini kendileri belirlerler (Penzer, 1991). Bireysel ve örgütsel amaçlar arasında açık bir ilişkinin olduğunu gösteren ücret sistemleri ve eğitim çalışmaları stratejik düzenlemeleri güçlendirebilir (Lawler, 1992). Bu amaçlarla düzenlenen eğitim programlarında çalışanlara yalnızca kendi yaptıkları iş ile ilgili konular (örneğin hangi problemlere dikkat edecekleri ve bu problemleri nasıl çözecekleri) değil aynı zamanda yaptıkları işin arkasında yatan sebepler ve prosesler, ve onların işletmede yapılan diğer işlere etkileri konuları da öğretilir (Penzer, 1991). Aynı şekilde, grup dinamikleri, kişiler arası haberleşme, liderlik ve problem çözme konularında yapılan eğitim, örgütsel amaçlara bağlılığı artırır (McKenna, 1990).

III.6. Gdsel Yaklaşım

Yukarıda açıklanan ilişkiler yaklaşımının aksine, diğr yönetim teorisyenleri (Conger ve Kanungo, 1988; Thomas ve Velthouse, 1990) tarafından desteklenen güdüsel yaklaşım oldukça az miktarda güç paylaşımının gerekli olduğunu ileri sürmektedir. Bu yaklaşımda g paylaşımından çok, işletmeye bağlılığı artırmak için yoğun bir Şekilde teşvik edici amaçların belirlenmesi ve açık haberleşme üzerinde durulmaktadır (Conger ve Kanungo, 1988). Örneğin, güdüsel yaklaşıma savunanlar çalışanların başarabileceği, ulaşılabilir amaçların belirlenmesini, bir tür öğrenme modeli olarak örnek çalışan ve denetleyici rol modellerinin kullanılmasını, bireylerin işlerini yapabilecek kapasitede olduklarını ifade edebilecek ve onları bu konuda ikna edecek teşvik edici sözlerin kullanılmasını, stres ve heyecanı ortadan kaldırmaya yönelik yeterli desteğin verilmesini, ve bu yollarla pozitif canlanmanın sağlanması gerektiğini ileri sürmüşlerdir (Thomas ve Velthouse, 1990). Gdsel yaklaşımda işlerin yeniden düzenlenmesine ihtiyaç duyulabilmesine rağmen, temel amaç sahiplik, sorumluluk ve yapabilirlik duygularının geliştirilmesidir.

Çalışanların işleriyle ilgili önemli konularda yeterli g ve yetkiye sahip oldukları hissini oluşmasına yardımcı olmak suretiyle, örgütte ve işlerinde sahiplik ve övünme duygusunun gelişmesini sağlamak yoluyla, yetkilendirmenin, çalışanları iyimser, katılımcı, örgüte bağımlı, sorunların üstesinden gelebilen, sorumlu ve bağımsız olarak faaliyette bulunma isteklerine sahip konuma getireceği düşünülmektedir (Conger ve Kanungo, 1988; Thomas ve Velthouse, 1990). Kısacası, yetkilendirme ile ilgili güdüsel yaklaşımda bireylerin kendilerine verilen işleri yapabilecekleri konusunda kendilerine olan güvenlerinin artırılması gerektiği savunulmaktadır. Bu güvene sahip olan bireylerin işlerinde yüksek performans gösterecekleri kabul edilmektedir (Conger ve Kanungo, 1988; Vroom, 1964).

III.7. Yetkilendirmeye ok Boyutlu Bakış Açısı

Son zamanlarda yapılan çalışmalarda yetkilendirme konusunda tek boyutlu yaklaşımların yeterli olmadığı vurgulanarak, yetkilendirmenin etkili olabilmesi için çok boyutlu olması gerektiği ifade edilmektedir (McLagan ve Nel, 1997). Vogt ve Murrell (1990) yetkilendirme için altı boyut belirlemişlerdir. Bunlar; eğitim, yönetim, fikir verme, tedarik, yapılanma, ve bu sayılanların hepsinin bir araya getirip ilişkilendirilmesidir.

Mclagan ve Nel'de (1997) çalışanların yetkilendirilmesi konusunda çok boyutlu bir bakış açısı geliştirmişlerdir. Onlara göre çalışanların yetkilendirilmesi şu özellikleri kapsamaktadır:

- Örgütte değerler sisteminin kurulması;
- Geleneksel hiyerarşik yapının aksine akıcı bir yapının oluşturulması;
- Liderliğin kolaylaştırılması;
- Her bireyin kendi işinin yöneticisi olması;
- Açık ve samimi haberleşme;
- Performans hedeflerine ulaşmak için ortak hareket edilmesi;
- Finans ve ekonomi kadar işletme ve endüstri konularında bilgili, analitik düşünebilme yeteneğine sahip, öğrenme ve karar vermede esnek olabilen, ve işinde yetenekli çalışanlar;
- Örgütün iyi performans göstermesi durumunda herkesi ödüllendiren ücret sistemi.

Yönetim literatüründe belirtildiği üzere yetkilendirme programları bir dizi kompleks örgütsel değişimleri gerekli kılmaktadır (Leiba ve Hardy, 1994). Yapılacak değişikliklerin kapsamının ne olacağı yukarıda açıklanan yaklaşımlardan hangisi veya hangilerinin desteklendiğine ve uygulamaya çalışıldığına bağlıdır.

IV. YETKİLENDİRMEİN YAPILDIĞI ÖRGÜTLERDE VAR OLAN VEYA OLMASI GEREKEN TEMEL BİLEŞENLER

Yetkilendirmenin başarıyla uygulanabilmesi için bazı temel faktörler vardır. Bu faktörler değişik araştırmacılar tarafından değişik biçimlerde tanımlanmakla birlikte, aslında bir birini tamamlayan özellikler sergilemektedirler. Garfield'e (1993) göre, yetkilendirmenin yapıldığı bir örgütte, çalışanlar, ortaklanmış gibi tamamen katılımı sağlayabilmeli, girişimde bulunabilmeli, takım halinde olduğu kadar bireysel olarak da çalışabilmeli ve stratejik kararlar verme konusunda yetkili kılınmalıdırlar. Bu bakış açısında, yönetimin görevi ise katılımcı bir kültür yaratmak, esneklik ve otonomiyi esas alan bir yapı oluşturmak, katılımcılığı ödüllendirmek ve risk almayı cezalandıran anlayışı değiştirmek, sürekli devam eden katılımcı programlar geliştirmek, ve çalışanların iş ve aile yaşantısını uyumlaştıran yardımları sağlamaktır. Dolayısıyla, bu söylenenlerin yapılabilmesi için Powell'in (2002)

da ifade ettiği gibi eski alışkanlıkların, davranışların değiştirilmesi ve kültürel değişime imkan sağlayacak yatırımların yapılması çalışanların yetkilendirilmesi uygulamalarından beklenen sonuçlara ulaşmak açısından önem kazanmaktadır.

Macy, Thompson ve Farais (1995) yüksek performans düzeyine ulaşmış örgütlerde bulunan ve literatürde yetkilendirmenin yapıldığı örgütlerde de var olduğu ifade edilen temel bileşenleri şu şekilde belirtmişlerdir:

- Farklı yeteneklere sahip çalışanlar,
- Çalışanların gelişimini sağlayacak eğitim programları,
- Kendi kendini yöneten iş takımları,
- Yatay iş dizaynı,
- İş zenginleştirilmesi,
- İş arkadaşlarının gözetimi,
- Yenilikçi ücret sistemleri,
- Toplam kalite yönetimi.

Yetkilendirme özelliklerine ilave olarak, teknoloji kullanmayı yüksek performans için anahtar bileşen olarak tanımlamışlardır.

Efil (2002: 294-295) çalışanların yetkilendirilmesi modelinin başarıya ulaşmasının şu faktörlere bağlı olduğunu ifade etmiştir: üst yönetimin desteği, liderin kendine ve astlarına güvenmesi, güçlü bir işe alma ve yükseltme programının varlığı, etkin bir başarı değerlendirme ve ödüllendirme sisteminin varlığı, açık bir iletişim sisteminin kurulması, ve çalışanlara iş güvencesinin verilmesi.

Colgate-Palmolive'deki çalışanların yetkilendirilmesini bir model olarak kullanan Caudron (1995), anahtar bileşenlerin şunlar olduğunu ifade etmiştir:

- Kendi kendini yöneten iş takımları;
- Şirket amaçları ile ilgili bilgilerin serbestçe dolaşımı;
- Bütün çalışanlar tarafından eğitim, ve işin, yönetimin ve liderlik yeteneklerinin sürekli gelişimi;
- Daha çok koçluk görevi gören yöneticiler;
- İhtiyaç duyulan kaynakların ve performans ölçümü için kriterlerin çalışanlar tarafından saptanması ve kontrolü;
- Performansın sürekli olarak olumlu beslenmesi ve güçlendirilmesi.

Koçel (2001: 346) yetkilendirme konusunda şu önemli hususları ortaya koymuştur: Yetkilendirme;

- Bir teknik olmaktan çok, bir yönetim felsefesidir.
- Bir derece meselesidir.
- Yetiştirme ve geliştirme temellidir.
- Uzun vadelidir ve sabır gerektirir.
- Temeli itibarıyla üst kademenin gücünü paylaşma arzusuna dayanır.
- Uygulamadaki her başarı ve başarısızlığın bir 'öğrenme fırsatı' sayılması ile kuvvetlenir.
- İnsan kaynakları (humanware) bakış açısını gerektirir".

Efil (2002: 294) çalışanların yetkilendirilmesi sisteminin işleyebilmesi için aşağıdaki sıralanan koşulların gerekli olduğunu ifade etmiştir:

- Çalışanların yürütülen faaliyetlerin iyileştirilmesi konusunda istekli olması ve çalışanların bu anlamda yetki kullanabilmesi için bürokratik yapının iyileştirilmesi,
- Yenilikçiliğin desteklenmesi ve başarısızlıkla sonuçlansa bile yeni fikirlerin uygulamaya konmasına fırsat verilmesi,
- Çalışanların karar alma ve kaynak kullanma yetkisinin uygulamaya aktarılabilmesi için bilgi kaynaklarına ulaşma olanağına kavuşturulması
- Çalışanların aldıkları ve uygulamaya koydukları kararların sonuçlarından sorumlu tutulmaları.

Çalışanların yetkilendirilmesine etki eden koşulları araştıran bir çalışmada, kişisel yetkilendirmede kendine güven ve güçlü bir iş etiğine ihtiyaç duyulduğu sonucuna ulaşılmıştır (Martin, 1994). Peccei ve Rosenthal (2001) yaptıkları araştırmada yöneticilerinin olumlu davranışlar sergilediği ve kişisel gelişimlerini sağlamak için gerekli eğitim imkanı sunulan çalışanlarda yetkilendirilmiş olma duygusunun daha fazla geliştiği sonucunu elde etmişlerdir. Benzer şekilde Gomez ve Rosen (2001) çalışmalarında yönetsel güven ile çalışanların yetkilendirilmesi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Yöneticiler pozitif geribildirim, bilgi, kaynaklar, destekleyici politikalar ve stresi minimize eden çalışma ortamı sağlamak zorundadırlar. Nesan ve Holt (2002) yaptıkları araştırmada yetkilendirmenin başarıyla uygulanabilmesi için yöneticilerin oynadığı önemli rolün yanı sıra gerekli kaynakların sunulması ve uygun çalışma ortamının yaratılmasının gerekliliği üzerinde durmuşlardır.

V. YETKİLENDİRMEİN ÖRGÜT VE BİREY ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Çalışanların yetkilendirilmesi örgütsel performansı artırıcı en temel etmenlerden birisi olarak kabul edilmektedir (Davison ve Martinsons, 2002). İşletmelerde üst düzey yöneticiler çalışanların morallerini yükseltmek ve demokratik bir örgüt oluşturmak suretiyle verimliliği artırmak, maliyetleri düşürmek ve müşteri memnuniyetini artırmak amacıyla yetkilendirme programlarını uygularlar (Eisman, 1991). Çalışanları karar verme prosesine dahil etmenin amacı, yöneticilerin karar vermeye ilişkin tüm yetkilerini ellerinden almak veya işletmedeki faaliyetleri demokratik bir yapıya dönüştürmek değildir. Bundan dolayı, yetkilendirme örgütsel verimliliği yükseltici ve rekabet avantajı kazandırıcı yaklaşımlardan olan sürekli gelişmenin (Beatty ve Ulrich, 1991) ve toplam kalite yönetimi gibi daha geniş girişimlerin bir parçası konumundadır.

Menon'un (1995) yetkilendirmenin çalışanlar üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla 311 işçi üzerinde yaptığı araştırma sonucunda elde ettiği temel bulgular şunlardır:

- i) Yapılan iş ile ilgili belirsizlikler, aşırı biçimsellik, merkezîyetçilik, zayıf iletişim, güdüsel özellik taşımayan ücret sistemleri, ve fonksiyonel olmayan görevsel çatışmalar yetkilendirmenin daha düşük seviyede oluşmasına yol açarlar.
- ii) Yüksek düzeydeki iş otonomisi ve işin anlamlı olması yetkilendirmenin daha yüksek seviyede oluşmasına yol açar.
- iii) Kademe yöneticilerinin saygın, takdir edici, teşvik edici, ve yardım edici davranışları yetkilendirmenin daha yüksek seviyede oluşmasına neden olduğu gibi yetkilendirmenin zayıf yönlerini azaltma konusunda da etkili olurlar.
- iv) Yetkilendirme ne kadar yüksek seviyede yapılırsa iş motivasyonu, iş tatmini, işe bağlılık, ve katılımçılık o kadar yüksek düzeyde, iş stresi ise düşük seviyede olur.

Fortune 500 işletmelerinde çalışan 393 orta kademe yöneticiler üzerinde yapılan bir çalışmada ise Spreitzer (1996), yetkilendirilmiş çalışanların yaptıkları iş ile ilgili daha düşük seviyede belirsizliğe sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Yetkilendirmenin yapıldığı örgütlerde liderlerin geniş açılı bir kontrole sahip oldukları ortaya konulmuştur. Yetkilendirilen çalışanlara göre örgütleri kendilerine geleneksel örgütlere kıyasla daha fazla bilgi ve kaynağa

ulaşma imkanı tanımakta, daha katılımcı iş iklimi hazırlamakta ve dolayısıyla önemli boyutta bir sosyo-politik destek sağlamaktadırlar.

Geralis ve Terziovski (2003) tarafından yetkilendirme ile hizmet kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Avustralya'daki bankalarda yapılan araştırmada yetkilendirme uygulamalarının çalışanların davranışları, verimlilik, performans ve hizmet kalitesi üzerinde olumlu etkiler yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Hernan (1999) yetkilendirme ve personel eğitimi uygulamalarını başarıyla yürüten işletmelerin diğerlerine oranla kalite, teknolojiyi etkin kullanma, müşteri ve tedarikçilerle diyalog gibi konularda daha yüksek performans sergilediklerini belirtmiştir.

VI. İŞLETMELERDE YETKİLENDİRME YÖNTEM VE UYGULAMALARI

Çalışanların yetkilendirilmesi işletmelerde değişik yöntemler kullanılarak yapılmaktadır. Literatürde işletmelerde sıkça rastlanılan yetkilendirme yöntemlerinin şunlar olduğu ileri sürülmektedir:

VI.1. Kaynakların Kontrolü Yöntemi

Yetkilendirme sürecinde bazı kaynakların kontrolü çalışanlara aktarılırken tepe yönetim özellikle işe alma, işten çıkarma, terfi, ücretlendirme ve bütçeyi kontrol etmek gibi birçok önemli kaynakların kontrolünü elinde bulundurmaya devam eder (Vloeberghs ve Bellens, 1996). Dolayısıyla işletmedeki tepe yöneticiler, bu uygulama türünde mevcut güçlerinin önemli bir kısmını muhafaza etmeye devam etmektedirler.

VI.2. Proseslerin Kontrolü Yöntemi

Yetkilendirilmiş çalışanlar, daha önceden müdahalede bulunamadıkları bazı karar verme proseslerine katılım imkanı elde etmektedirler. Bununla birlikte çalışanların söz konusu katılımlarının ölçüsü ve sınırları tepe yönetimi tarafından belirlendiği için, karar verme prosesi sonuçta tepe yönetiminin kontrolünde bulunmaya devam eder. Yetkilendirmenin uygulandığı bazı işletmelerde tepe yönetimi genellikle performansın ve karlılığın artırılması gibi önemli konularda gündemi belirlemeye ve işletmenin stratejik yönden gidişatını kararlaştırmaya devam ettiğinden dolayı yetkilendirmenin bu şekilde uygulandığı işletmelerde tam katılımcı bir anlayışın varlığından söz etmek mümkün değildir (McKenna, 1990). Dolayısıyla, çalışanlara her ne kadar bazı

kararlar üzerinde etki yapma imkanı tanınmış olsa da, yöneticiler genel karar verme süreci üzerinde önemli oranda varlıklarını hissettirmeye devam etmektedirler.

VI.3. Düşüncelerin Kontrolü Yöntemi

Bu yöntemde yönetilenler arasında örgütsel amaçlara ilişkin ortak görüşler oluşturmak ve aynı zamanda iyi bir haberleşme programı hazırlamak suretiyle çalışanları örgütsel amaçlar etrafında bütünleştirmek amaçlanır (Lawler, 1992). "Arkadaşlık", "takım üyeliği", "yol gösterici" gibi terimlerin ışığında anlaşma ve işbirliğini pekiştirmek suretiyle yetkilendirme terminolojisi, çatışmayı en aza indirgemeyi ifade etmektedir. Takım çalışmasının teşvik edilmesi yoluyla yönetsel kontrol iyice kuvvetlendirilmiş olur. Takım üyelerinin performansı artırma yönünde birbiri üzerine oluşturdukları baskı veya teşvik, yönetimin oluşturduğu korkudan veya baskıdan daha etkili olmaktadır. Manz'a (1990) göre grupsal etkileşimin bir sonucu olarak çalışanların ertesi sabah takım arkadaşlarıyla karşı karşıya gelecekleri fikrine sahip olmaları, onları işe gelmemek veya geç gelmek gibi tutum ve davranışlardan uzaklaştıracaktır.

Bu tür yetkilendirme uygulamasında ulaşılmaya çalışılan hedef, örgütsel amaçları çalışanlara benimsetmenin yollarını bulmak ve çalışanların davranışlarını örgütsel amaçları gerçekleştirme doğrultusunda yönlendirmek suretiyle, örgütsel ve bireysel çıkarların belirli bir noktada kesiştiğini ortaya koymaktır. Söz konusu durumda yetkilendirme programları örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde zorlayıcı güç kullanımına olan ihtiyacı veya zorunluluğu en aza indirgemiş olmaktadır. Örgüt içerisinde güç, tehdit edici bir unsur olarak ne kadar az kullanılır ise, örgütsel normların ihlali ve bu normların aksine hareketler daha düşük seviyelerde gözlemlenecek ve sonuçta yönetim, gücün paylaşımında kendisini daha rahat hissedecektir. Dolayısıyla, çalışanlara tanınan yeni hakların örgütsel amaçların aksine kullanılmasını önleyecek kontrol mekanizmasını kurmak suretiyle yönetim, çalışanlara gerekli olan örgütsel kaynaklara ulaşma imkanını sağlayabilecektir.

Yukarıda açıklanan üç uygulama şekli özetlenecek olursa, yetkilendirme uygulamalarında yönetimin sahip olduğu gücün çok küçük bir kısmı ast konumundaki çalışanlarla paylaşılmaktadır. Yetkilendirme sonucunda bazı kaynakların kontrolü ve karar verme proseslerine katılım konularında çalışanlara önceden sahip olduklarından daha geniş ölçüde etki edebilme imkanı tanınmakla birlikte, yöneticilerin sahip oldukları gücün çok sınırlı bir kısmı daha düşük seviyedeki çalışanlara transfer edilmekte, asıl güç yine

yöneticilerde kalmakta ve çalışanların katılımının sağladığı prosesler de dahil olmak üzere işletmedeki faaliyetler üzerinde yöneticilerin mutlak kontrolü devam etmektedir. Yetkilendirme uygulamalarında rastlanılan diğer önemli bir nokta da şudur; Örgüt içerisinde gerçekleştirilen herhangi bir güç transferi örgüt hiyerarşisinde tepe yöneticilerden ziyade daha aşağı basamaklarda yer alan yöneticiler (orta kademe veya alt kademe yöneticiler) ile onların astları arasında gerçekleşmektedir. Dolayısıyla, bütün yetkilendirme girişimlerinin zamanlamasını ve diğer kriterlerini belirleyen tepe yöneticilerin güçlerine hemen hemen hiç dokunulmamaktadır.

Bütün bu açıklamaların ışığında şu sonucun çıkartılması mümkün olmaktadır; işletmelerin büyük çoğunluğu yetkilendirmenin fantezi versiyonuyla cezbedilmekte ve gerçekler bir tarafa bırakılmaktadır. Dolayısıyla işletmeler çağın gereksinimlerine uyum sağlamak için bir yandan çağdaş yönetim felsefesi olan yetkilendirmeyi uygulamayı hedeflerken bir yandan da yetkilendirme felsefesiyle uyuşmayan geleneksel yönetim anlayışlarını korumaya çalıştıklarında gerçeğiyle bağdaşmayan ilginç uygulamalar ortaya çıkmaktadır. Bu anlayış doğrultusunda bir işletme bir yandan çalışanlarını yetkilendirme isteğinde bulunurken diğer yandan da aşağıda belirtilen özellikleri üzerinde toplayan çalışanlara sahip olmak isteyecek olursa, bu yetkilendirme felsefesiyle ne kadar uyumlu bir durum olacaktır?;

Öyle çalışanlar ki . . . ;

- Riskleri üstlenmekten zevk alan (fakat kendisi risk oluşturmayan)
- Fikirlerini gönüllü olarak ortaya koyan (fakat yalnızca mükemmel görüşlerini, yöneticilerin duymak istedikleri görüşleri)
- Problemleri kendi başına çözen (fakat hiç hata yapmayan)
- Görüşlerini dile getirmekten korkmayan (fakat asla mevcut hiç bir durumu bozmayan)
- Her zaman verebileceklerinin en iyisini, en mükemmelini, en fazlasını örgüte veren (fakat asla örgütten geriye ne veriyor gibi istenilmeyen soruları sormayan).

Yukarıda açıklanan üç değişik yetkilendirme programı şu durumun açıkça görülebilmesine imkan tanımaktadır; yetkilendirme programlarının özünde güç dağılımının sağlanması, gücün alt kademede çalışanlara transfer edilmesi kural olarak kabul edilmiş iken, bu kural pratikte işlerlik kazanmamakta ve yetkilendirme programları bu açıdan özüne uygun olarak sürdürülmemektedirler.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Küreselleşme ve hızla şiddetini artırmakta olan rekabet olgusu, geleneksel kuralların yeni oluşumlara ve değişimlere ayak uydurmada yeterli olamayacağını ve çözüm yolu olarak çağdaş yaklaşımlara müracaat edilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Klasik yönetim anlayışında örgütlerde yüksek düzeyde hiyerarşi mevcut olup yetki yöneticilerin sahip olması gereken temel bir olgu olarak görülmektedir. Oysa örgütler günümüz ihtiyaçlarına cevap verebilmek için sahip oldukları en önemli kaynağın insan faktörü olduğu bilincine ulaşmış olup, geleneksel yönetim anlayışında hakim olan katı hiyerarşik yapı yerine, çalışanların buldukları pozisyonlarda işlerini gerektiği gibi yapabilmeleri için onlara ihtiyaç duydukları hareket serbestisini sağlayacak daha esnek örgüt yapısı oluşturmak için uğraş vermektedirler. İş yapan kişi bizzat işgören olduğuna göre yetki her kademedeki çalışan için vazgeçilmez bir unsur haline gelmektedir. Bu bağlamda yetkilendirme söz konusu esnek örgüt yapısını oluşturmada çağdaş bir yaklaşım olarak ortaya çıkmaktadır.

Yetkilendirmenin yapıldığı örgütlerde yöneticiler yalnızca astlarına emirler vererek neleri yapmaları gerektiğini söyleyen katı yönetim anlayışını sergilemek yerine, astlarına daha fazla kararlara katılma imkanı tanıyan ve yol gösterici rolünü kabullenmiş olarak yönetim görevlerini yerine getirirler. Çalışanlar ise kendilerine bu imkanı tanıyan örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için motive olmuş bir şekilde yüksek performans gösterirler. Bunun nedeni ise, çalışanlar ne kadar fazla yetkilendirilir ise onların iş motivasyonu, iş tatmini, işe bağlılıkları o kadar yüksek, iş stresi, tatminsizliği ise o denli düşük seviyede kalmasıdır.

Yukarıda yapılan açıklamalar, yetkilendirmenin yönetsel ve örgütsel etkinliğin artırılmasına olanak sağlayacak bir yaklaşım olduğunu göstermektedir. Yetkilendirmenin söz konusu olanakları sağlayabilmesi ve daha etkili sonuçlar yaratabilmesi için aşağıdaki faktörlere önem verilmesi ve bunların uygulamaya konulması gerekmektedir:

- İşlerin yapılış prosesleri çağın şartlarına uygun şekilde değiştirilmeli,
- Esnek ve otonomiye esas alan bir örgüt yapısı oluşturulmalı,
- Stresi minimize eden bir çalışma ortamı oluşturulmalı,
- İyi bir haberleşme ağı kurulmalı,
- Katılımcı bir örgüt kültürü yaratılmalı,
- Katılımcılığı ödüllendiren sistemler geliştirilmeli,
- Performansa dayalı ücret sistemleri geliştirilmeli,

- Çalışanların başarabileceği veya ulaşabileceği amaçlar belirlenmeli,
- Sahiplik, sorumluluk ve yapabilirlik duyguları geliştirilmeli,
- Önemli konularda çalışanlara yeterli güç ve yetkiye sahip oldukları güvencesi verilmeli,
- Örgütsel amaçlar doğrultusunda ortak görüşler oluşturulmalı,
- Takım çalışması teşvik edilmeli,
- İşlerin daha iyi yapılması hususunda yönetimden gelen baskı ve korku yerine, grupsal etkileşim yaratılarak çalışanlara yaptıkları işler benimsetilmeli ve sevdirmeli,
- Yöneticiler saygın, takdir edici ve yardım edici olmalı.

Yetkilendirme sonucunda çalışanlara sunulacak güç ve otoriteyi çalışanların, yalnızca kendi menfaatlerini düşünerek kullanmamaları için tepe yönetim gerekli önlemleri almalıdır. Amaç yetkilendirme sonucunda, örgütte meydana getirilen değişimlerin örgütsel amaçları gerçekleştirecek yönde olmasıdır. Aksi takdirde yetkilendirmeden beklenen olumlu sonuçlar elde edilememiş olur.

Yukarıda belirtilen faktörler dikkate alınarak uygulamaya geçirilen bir yetkilendirmede çalışanlar . . . :

- Kararlara katılırlar.
- Davranışlarıyla ilgili konularda kişisel söz hakkı veya seçim yapma imkanına ulaşırlar.
- İşlerini tam yetkili olarak yapabileceklerine inanmaya başlarlar.
- Örgüt içerisinde daha fazla bilgi ve kaynağa ulaşma imkanı elde ederler.
- Yaptıkları iş ile ilgili daha düşük seviyede belirsizliğe sahip olurlar.
- Yaptıkları işleri anlamlı bulmaya başlar ve benimserler.
- Daha fazla sorumluluk üstlenme arzusunda olurlar.
- Bağımsız olarak faaliyette bulunma isteğine sahip olurlar.
- Başkalarına aşırı bağımlı olmak yerine, mevcut güç ve otoriteden yararlanma imkanını elde ederler.
- Yaptıkları iş ile ilgili gerekli özgürlük düzeyine sahip olurlar, fakat aynı zamanda ortaya çıkan sonuçlardan sorumluluk duyarlar.

Yetkilendirme konusunda bazı yanlış anlamaları önlemek açısından şu hususlara dikkat çekmek gerekmektedir:

- Yetkilendirme sonucunda zannedildiği gibi yöneticiler güçlerini çalışanlarla paylaşarak güç kaybına uğramayacak, tam aksine yetkilendirme sayesinde örgüt içerisinde işbirliği, paylaşım ve birlikte çalışma duygularının gelişmesi sonucunda toplam güç miktarında bir artış söz konusu olacaktır. Bu görüşü desteklemesi ve doğrulaması açısından, yetkilendirme uygulamalarında özellikle tepe yöneticilerin mevcut güçlerinin önemli bir kısmını muhafaza ettikleri görülmektedir. Uygulamada yöneticiler sahip oldukları gücün çok küçük bir kısmını astlarıyla paylaşmaktadırlar. Şu da unutulmamalı ki, yetkilendirme örgütsel açıdan olumlu sonuçlar doğuran çağdaş bir yaklaşımdır ve bu yaklaşımın temelinde güç paylaşımı vardır. O halde yöneticinin görevi zamanını bu gerçeği sorgulamakla geçirmek yerine, güç paylaşımını örgütsel amaçları gerçekleştirme yönünde yapabilmek için uygun yöntem ve metotlar geliştirmek için harcamalıdır.

- Yetkilendirmenin yapıldığı bir örgütte çalışanlar kararlara katılma imkanı elde edebilmeli, girişimde bulunabilmeli ve stratejik kararlar verme konusunda yetkili kılınmalıdırlar. Bu imkan örgüt içerisinde sağlanırken verilecek kararların kalitesi konusunda herhangi bir endişe duyulmamalıdır. Çünkü literatürde çalışanların bizzat yaptıkları iş ile ilgili kararlara katılmaları durumunda alınacak kararların daha doğru olabileceği kabul edilmektedir. Konuya başka bir açıdan bakılacak olursa, yetkilendirme uygulamalarında her ne kadar çalışanlara bazı kararlar üzerinde söz hakkı tanınmış olsa dahi yöneticiler genel karar verme süreci üzerinde önemli oranda varlıklarını sürdürmeye devam etmektedirler.

Sonuçta yetkilendirilmiş çalışanlar katılımcı, örgüte bağımlı, sorumluluk almaktan çekinmeyen, sorunların üstesinden gelebilen konuma ulaşacaklardır. Temel amaç çalışanların yaptıkları işlerde başarılı olabilecekleri güvenini kendilerine kazandırmaktır.

KAYNAKÇA

- Beatty, R. W. ve Ulrich, D. O. (1991), "Re-energizing the Mature Organization", *Organizational Dynamics*, 20(1), 16-30.
- Blanchard, K., Carlos, J. P. ve Randolph, A. (1996), *Empowerment Takes More Than a Minute*, San Francisco, CA., Berrett-Koehler.
- Block, P. (1987), *The Empowered Manager: Positive Political Skills at Work*, San Francisco: Jossey-Bass.

- Bowen, D. ve Lawler III, E. (1995). "Empowering Service Employees", *Sloan Management Review*, Summer, 73.
- Bowen, D. E. ve Schneider, B. (1985), "Boundary-Spanning-role Employees and the Service Encounter: Some Guidelines for Management and Research", J. A. Czepiel, M. R. Solomon, and C. F. Suprenant (der.), *The Service Encounter: Managing Employee/Customer Interaction in Service Business*, Lexington, MA: D.C. Heath and Company, 127-147.
- Burke, W. W. (1986), "Leadership as Empowering Others", Srivasta and Associates (der.), *Executive Power*, San Francisco: Jossey-Bass, 51-77.
- Caudron, S. (1995), "Create an Empowering Environment", *Personnel Journal*, 74(9), 28-36.
- Conger, J. A. ve Kanungo, R. N. (1988), "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice", *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Coşkun, R. (2002), "Gücün ve Sorumluluğun Organizasyona Yayılması: Çalışanı Güçlendirme (Empowerment)", İ. Dalay, R. Coşkun ve R. Altunışık (der.), *Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları*, İstanbul: Beta Basım, 219-234.
- Davison, R. ve Martinsons, M. G. (2002), "Empowerment or Enslavement? A case of Process-Based Organizational Change in Hong Kong", *Information Technology and People*, 15(1), 42-59.
- Efil, İ. (2002), *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, (7. Baskı), İstanbul: Alfa Basım.
- Eisman, R. (1991), "Power to the People", *Incentive*, 165(10), 116.
- Eren, E. (2001), *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*, (5. Baskı), Beta Basım, İstanbul: Beta.
- Ford, R. C. ve Fottler, M. D. (1995), "Empowerment: A matter of degree", *Academy of Management Executive*, 9(3), 21-31.
- Foster-Fishman, P. G. ve Keys, C. B. (1995), "The Inserted Pyramid: How a Well Meaning Attempt to Initiate Employee Empowerment Ran Afoul Of The Culture Of A Public Bureaucracy", *Academy of Management Journal Best Papers Proceedings*, 364-372.
- Fulford, M. D. ve Enz, C. A. (1995), "The Impact of Empowerment on Service Employees", *Journal of Managerial Issues*, 7(2), 161-175.

- Gomez, C. ve Rosen, B. (2001), "The Leader-Member Exchange as a Link Between Managerial Trust and Employee Empowerment". *Group and Organization Management*, 26(1), 53-69.
- Garfield, C. (1993), "Employee Empowerment", *Executive Excellence*, 10(3), 20-22.
- Geralis, M. ve Terziovski, M. (2003), "A Quantitative Analysis of the Relationship Between Empowerment Practices and Service Quality Outcomes", *Total Quality Management*, 14(1): 45-62.
- Gist, M. E. (1987), "Self-efficacy: Implications for Organizational Behaviour and Human Resource Management", *Academy of Management Review*, 12, 472-485.
- Hernan, P. (1999), "The untrained, Unemployed Masses. (How employee empowerment improves quality and performance)", *Industry Week*, Issue: December 6.
- Herzberg, F. (1968), "One more time: How do you Motivate Employees?", *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Jarrar, Y.F. ve Zairi, M. (2002), "Employee Empowerment – a UK Survey of Trends and best Practices", *Managerial Auditing Journal*, 17(5), 266-271.
- Kanter, R. M. (1977), *Men and Women of the Corporation*, New York, NY.: Basic Books.
- Keller, T. ve Dansereau, F. (1995), "Leadership and Empowerment: A Social Exchange Perspective", *Human Relations*, 48(2), 127-147.
- Koçel, T. (2001), *İşletme Yöneticiliği (Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar)*, (8. Baskı), İstanbul: Beta Basım.
- Koçel, T. (2003), *İşletme Yöneticiliği (Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar)*, (9. Baskı), İstanbul: Beta.
- Landes, L. (1994), "The Myth and Misdirection of Employee Empowerment", *Training*, 31(3), 16-17.
- Lawler, E. E. (1992), *The Ultimate Advantage: Creating the High-Involvement Organization*, San Francisco: Jossey Bass.
- Lee, M. ve Koh, J. (2001), "Is Empowerment Really a New Concept?" *International Journal of Human Resource Management*, 12(4), 684-695.

- Leiba, S. ve Hardy, C. (1994), "Employee Empowerment: A Seductive Misnomer?", C. Hardy (der.), *Managing Strategic Action: Mobilizing Change*. London: Sage.
- Macy, B. A., Thompson, R. C., ve Farias, G. F. (1995), "Describing and Assessing Current High Performance Work Practices in Innovative Organizations: A Benchmarking Study Of 82 North American Organizations". A Paper presented at Vancouver, British Columbia: *National Academy of Management Meetings*, Organizational Development and Change Division.
- Malone, T. W. (1997), "Is Empowerment Just a Fad? Control, Decision Making, and IT", *Sloan Management Review*, 38(2), 23-29.
- Manz, C. C. (1990), "Beyond self-managing Work Teams: Toward Self-Leading Teams in the Workplace". W. A. Pasmore, ve R. W. Woodman (der.), *Research in Organizational Change and Development*. Greenwich, CT: JAI Press, 273-299.
- Martin, L. A. C. (1994), *The Patterns of Empowerment: An Examination Of Conditions Affecting Employee-Empowerment Efforts*, Knoxville, TN., University of Knoxville.
- McKenna, J. F. (1990), "Smart Scarecrows: The Wizardry of Empowerment", *Industry Week*, 239(14), 10-19.
- McLagan, P. ve Nel, C. (1997), *The Age of Participation: New Governance of the Workplace and the World*, (2nd Ed.), San Francisco, CA.: Berrett-Koehler.
- Menon, S. T. (1995), *Employee Empowerment: Definition, Measurement and Construct Validation*, Canada: McGill University.
- Nesan, L. J. ve Holt, G. D. (2002), "Assessment of Organizational Involvement in Implementing Empowerment", *Integrated Manufacturing Systems*, 13(4), 201-211.
- Peccei, R. ve Rosenthal, P. (2001), "Delivering Customer-Oriented Behaviour Through Empowerment: An Empirical Test of HRM Assumptions", *Journal of Management Studies*, 38(6), 831-857.
- Penzer, E. (1991), "The Power of Empowerment", *Incentive*, 165(5), 97-98, 138.
- Pfeffer, J. (1994), *Competitive Advantage Through People: Unleashing The Power Of The Work Force*, Boston: Harvard Business School Press.
- Powell, L. (2002), "Shedding A Trier: Flattening Organizational Structures and Employee Empowerment", *The International Journal of Educational Management*, 16(1), 54-59.

- Randolph, W.A. (1995), "Navigating the Journey to Empowerment", *Organizational Dynamics*, 23(4), 19.
- Schaeffer, O. (1991), "Empowerment as a Business Strategy", *Executive Excellence*, 8(10), 9-10.
- Sewell, G. ve Wilkinson, B. (1992), "Empowerment or Emasculation? Shopfloor Surveillance in A Total Quality Organization", Blyton, P. and Turnbull, P. (der.), *Reassessing Human Resource Management*, London: Sage.
- Sims, H. P. Jr. (1986), "Beyond Quality Circles: Self-managing Teams", *Personnel*, 52(1), January, 25-31.
- Spreitzer, G. M. (1996), "Social structural characteristics of psychological empowerment", *Academy of Management Journal*, 35(2), 483-504.
- Styhre, A. (2001), "Kaizen, Ethics and Care of the Operations: Management After Empowerment", *Journal of Management Studies*. 38(6), 795-810.
- Sullivan, K. D. (1994), *Empowerment And Control: A New Management Paradigm*. Educational Leadership, Seattle, WA: Seattle University
- Sullivan, K. ve Howell, J. L. (1996), *Wide Awake in Seattle: Success Stories of Outstanding Leaders Who Learned To Share Leadership*, Seattle, WA., Integrity Publishing.
- Şimşek, M. Ş. (1998), *Yönetim ve Organizasyon*, Konya: Damla Matbaacılık.
- Tannenbaum, A. S. (1968), *Control in Organizations*, New York: McGraw Hill.
- Thomas, K. W. ve Velthouse, B. A. (1990), "Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation", *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Thorlakson, A. J. H. (1996), "An Empirical Study of Empowerment in the Workplace". *Group and Organization Management*, 21(21), 67.
- Tseo, G. K. Y. ve Ramos, E. L. (1995), "Employee Empowerment: Solution to a Burgeoning Crisis?", *Challenge*, 38(5), 25-27.
- Vloeberghs, D., ve Bellens, J. (1996), "Human Resource Aspects of ISO 9000 in Belgian Organizations", *International Journal of Human Resource Management*, 7(2), 413-436.
- Vogt, J. F. ve Murrell, K. L. (1990), *Empowerment in Organizations: How to Spark Exceptional Performance*. San Diego, CA.: University Associates.

Vroom, V. H. (1964), *Work and Motivation*, New York: John Wiley.

Wellins, R. S., Byham, W. C. ve Wilson, J. M. (1991), *Empowered Teams: Creating Self-Directed Work Groups that Improve Quality, Productivity and Participation*, San Francisco, CA.: Jossey-Bass.

Westphal, J. D., ve Gulati, A. (1997), "Customization or Conformity? An institutional and Network Perspective on the Content and Consequences of TQM Adoption", *Administrative Science Quarterly*, 42, 366-394.

SOSYAL DESTEK VE YAŞAM TATMİNİNİN MESLEKİ STRES ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: KAYSERİ'DE FAALİYET GÖSTEREN İŞLETME SAHIPLERİ İLE BİR ARAŞTIRMA

Mahmut ÖZDEVECİOĞLU

*(Yrd. Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi, İşletme Bölümü, 38039, KAYSERİ)
mozdeveci@erciyes.edu.tr*

Özet:

Sosyal destek ve yaşam tatmininin son yıllarda örgüt yaşamı üzerindeki etkileri araştırmacıların ilgi alanı haline gelmiştir. Bu çalışmada, sosyal destek ve yaşam tatmininin işletme sahiplerinin mesleki stresleri ile ilişkileri incelenmiştir. Araştırma, Kayseri'de faaliyet gösteren, KOBİ veya büyük işletme özelliği gösteren işletmelerin sahipleri ile yürütülmüştür. 264 işletme sahibi ile yapılan araştırmada sosyal desteğin ve yaşam tatmininin işletme sahiplerinin mesleki stresini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, sosyal destekle yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Bu sonuçlarla işletme sahiplerinin streslerini optimal düzeyde tutabilmek için sosyal destek ve yaşam tatmininin artırılması gerektiği anlaşılmaktadır.

Abstract:

Effects of Social Support and Life Satisfaction on Occupational Stress: A Research on Business Owners in Kayseri

Effects of social support and life satisfaction on organizations have been an area of interest in academia in the last two decades. This study looks at the effects of social support and life satisfaction on the occupational stress of business owners. A questionnaire has been employed on the owners of 264 small-and-medium-sized businesses and big businesses in Kayseri. The study concludes that both social support and life satisfaction decrease occupational stress. Moreover, it is concluded that there is a positive relationship between life satisfaction and social support. By this results, it is being understood that social support and life satisfaction of business owners should be increased for optimal occupational stress.

Anahtar Sözcükler: Sosyal destek, yaşam tatmini, mesleki stres, stres.

Keywords: Social support, life satisfaction, occupational stress, stres.

GİRİŞ

Küresel çaplı değişimler, günümüzde, işletmelerde pek çok alanda değişim zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir. Artık coğrafi olarak çok uzak olan iki firma bile birbirine rakip olabilmektedir. İşletme içi, ulusal çaplı ve küresel boyutlu sorunlar iş dünyasını pek çok açıdan önemli sorunlarla yüz yüze getirmektedir. Kâr amacıyla kurulan işletmelerin sahipleri şüphesiz büyük bir risk yüklenmiş durumdadır. Alacakları kararlar hem kendi ekonomik geleceklerini hem de çalıştırdıkları insanların geleceklerini belirleyecek niteliktedir. Bazı kararlar kritik özellik taşır ve bu kritik kararlar sayıca fazlalaştığında işletme sahiplerinde bir dizi psikolojik ve fizyolojik sorunlar ortaya çıkar. İşletmeye sermaye olarak konulan paranın, makinenin veya demirbaşların karşılığını alamamak işletme sahiplerinin en büyük risklerinden biridir. Zaman zaman bu riskin karşılığını alamamak tehlikesi ile karşı karşıya kalan işletme sahipleri, bu dönemlerde çok ciddi sıkıntılar yaşamaktadır. Girişimci veya işletmenin sahibinin üstlendiği riske operasyonel nitelikli sorunlar nedeniyle oluşan stres de eklendiğinde stres düzeyi artmaktadır. Müşteriler, satıcı firmalar, işçiler, yöneticiler, ortaklar, meslek kuruluşları, aile, arkadaş çevresi ve devlete karşı yükümlülükler işletme sahiplerini adeta stres şartlarında yaşamaya mahkum etmektedir. İşletme sahiplerinin sosyal hayatı ile iş hayatı arasındaki ilişkiler ve bunların stres üzerindeki etkileri yeni bir inceleme alanı olmuştur. Bireyin çevresindeki insanlar tarafından desteklenmesi veya desteklenmemesi ve bireyin gündelik hayatındaki tatmini ya da tatminsizliği şüphesiz örgüt hayatındaki stres düzeyini etkileyecektir. İşletme sahiplerinin mesleki stresleri ile sosyal destek ve yaşam tatminleri bu araştırmada ele alınan temel konudur.

I. MESLEKİ STRES KAVRAMI

İş dünyası, yöneticileri, çalışanları, müşterileri ve işletme sahipleriyle bir bütündür. Ekonomide, teknolojiye veya politik hayatta meydana gelen değişimler bu bütünü etkilemektedir. Globalleşme hareketleriyle, rekabetin küresel boyutlara taşınması, işletmelerde yaşanan sorunları bir taraftan azaltırken (yeni pazarlara açılma gibi) diğer taraftan artırmaktadır (rekabetin küresel boyutlara taşınması gibi). Bu sorunların en başında stres bulunmaktadır. Toplum üyelerinin bireyin yaptığı işe verdiği önemin değişmesi, işin yapılışında teknolojiye paralel yaşanan değişimler işe bağlı stresin artmasına yol açmaktadır (Szymanski, 1999: 280).

Stresle ilgili tanımlar incelendiğinde ilk tanımın 1914 yılında Cannon tarafından yapıldığı görülmektedir. Cannon, stresi, istenmeyen çevresel etkilerden sonra bozulan fizyolojik iç dengeyi yeniden kazanmak için gerekli

olan fizyolojik uyarılar olarak tanımlamıştır (Erdoğan, 1996: 269). Şüphesiz stres konusunda araştırma yapan en tanınmış isimlerden biri de Hans Selye'dir. Selye'ye göre stres, bireyin çeşitli çevresel stresörlere karşı gösterdiği genel tepkidir (Erdoğan, 1996: 270). Stresle ilgili diğer tanımlar da incelendiğinde (Lazarus ve Folkman, 1984: 74; Lazarus, 1991: 4; Cotton, 1996: 248; Shirom, 1982: 23); genel olarak şu üç noktanın vurgulandığı görülmektedir:

i) Stres, gerginlik ve düzen bozukluğu yaratır, çok yoğun olduğunda yapı ve görevlerde köklü değişme ve çöküntüye yol açar.

ii) Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan bir durumdur. Tehdit ve zorlama karşısında birey kendini korumaya yönelir. Kişi bu tür durumlarda kendisinin baş edebileceğini düşünür.

iii) Stres, bireyin fiziksel ve sosyal çevreden gelen olumsuz etkiler karşısında bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde çaba harcamasıdır.

Mesleki stres, bireyin kendi özellikleri ile işi arasındaki uyumsuzluklara verdiği tepkidir. (Humphrey, 1998: 36). Daha kapsamlı tanım NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre mesleki stres, bireyin ihtiyaçları, kapasitesi ve kabiliyetleri ile iş gerekleri arasındaki uyumsuzluklara karşı gösterdiği fiziksel ve duygusal tepkilerdir. (NIOSH, 1999: 4). Lazarus (1991) ise mesleki stresin, bireyin işi ile kendisi arasındaki ilişkilerden doğan bir tepki süreci olduğunu belirtmiştir (Lazarus, 1991: 5). Erdoğan (1996) ise meslek stresini, kişilerin ve işlerin ilişkilerinden doğan ve insanı normal fonksiyonlarından alıkoyan değişiklikler getiren bir durum olarak tanımlamıştır (Erdoğan, 1996: 278). İş dünyasının içinde bulunan yöneticiler, işletme sahipleri ve diğer tüm çalışanlar açısından mesleki stres, psikolojik veya fizyolojik şekilde ya da her iki şekilde de ortaya çıkabilir (Cooper ve Cartwright, 1994: 5-25; Kristensen, 1996: 246-260; Santos ve Cox, 2000: 7-13; Erdoğan, 1996: 305-312).

Mesleki stres genel olarak üç kategoride ele alınmaktadır:

i) Ani Stres: Bu stres türü, karmaşık olmayan, beklenmeyen ve kolayca teşhis edilebilir bir nedene dayalı olarak ortaya çıkan bir tepki durumudur (Guyton, 1981: 54). Ani stres durumlarında birey hızla yükselen bir tahrik durumu yaşar, ancak bir müddet sonra sakinleşir. Bu, iş dünyasında sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Müşterilerin veya satıcı firmaların herhangi bir davranışı veya konuşması ani stres durumlarını ortaya çıkarabilir.

ii) Derinden Sarsan Stres: Bu kategorideki stres, bireylerin yaşantılarını derinden etkiler. Genellikle askeri personel, polis, itfaiyeciler, acil sağlık görevlileri gibi yaşam tehdidi altında görev yapan bireylerde ortaya çıkar (Anshel vd., 2000: 751-773; Humphrey, 1998: 24-36; Paton, 1999: 1-28; Pflanz,

1999: 401-406). Burada ertelenmiş tepkiler vardır. Bireyler içinde buldukları duruma hemen tepki veremezler. Ani stres durumlarında bireyler tepkilerini hemen ifade edilebilirken, burada tepkiler ertelenir veya iptal edilir. Kaygı ve depresyon bu strese maruz kalanlarda sıklıkla görülen bir sonuçtur (Green vd., 1992: 1033-1050; Keane ve Wolf, 1990: 1776-1788).

iii) Kronik Stres: Sürekli veya kronik stres bir birikim sonucunda ortaya çıkar. Ani streste bireylerin kısa sürede normale dönmesi beklenirken, derin streste bireyde düzensizlik oluşması beklenir. Oysa, kronik stres yavaş ilerler ve bireyi baskı altında tutan durumlara karşı toplam bir reaksiyonu ifade eder (Evoy, 1998: 31). Kronik stresin etkileri hemen görülmeyebilir. Kronik stres bireylerde, uykusuzluk, yüksek tansiyon, depresyon, çözülme gibi psikolojik ve fiziksel sonuçlar doğurur (Cooper ve Payne, 1988: 84; Minter, 1999: 51).

Mesleki stresin üç kaynağı vardır. Bunlardan ilki bireyin kendi kişisel özellikleridir. Bireyin kişisel özellikleri bazı durumlarda bireyi stresli hale getirir. Bireylerin stres deneyimleri, strese karşı duyarlılıkları, negatif duygusallık, negatif tepki verme özelliği, psikolojik atak durumu, iş-aile ilişkilerindeki başarısı ya da başarısızlığı stresi etkileyen başlıca bireysel faktörlerdir (Cotton, 1995.; Watson ve Clark, 1984: 465-490; Watson ve Pennebaker, 1989: 141-157; Segliman, 1994: 174; Diamond, 1990: 76-81; Sarantakos, 1992: 85-87; Edgar, 1991: 3-19). Stresin ikinci kaynağı işin yapısı ile ilgilidir. İşletmelerde çalışan bireylerin yetenekleri, bilgi düzeyleri birbirinden farklıdır. İşin yapılış şekli, işin karmaşıklığı, işin yoğun bir zihni veya fiziki çalışma gerektirmesi, zaman baskısı, performans baskısı, belirsiz iş rolleri, işin anlamlılığı, işin gerektirdiği nitelikler ve iş gereği çatışmalar başlıca işle ilgili stres faktörleridir (Chan vd., 2000: 1414-1432; Humprey, 1998: 174; Hetrick, 2000: 30-33; Cascio, 1995: 928-939; Anderson, 1991: 251-272; Jackson ve Schuler, 1985: 16-78; Cotton ve Fisher, 1995: 267-278). Üçüncü ve son kaynak örgüt iklimidir. Globalleşme süreci, bilgi teknolojilerinin yaygınlaşması, küresel krizler örgütlerin yapılarını etkilemektedir. Değişen teknoloji ve yapılar yeni işletmecilik tekniklerinin uygulanmasını da zorunlu hale getirmektedir. Çevrelerindeki değişimlere uyum sağlama çabasındaki işletmeler de kaçınılmaz olarak örgütlerinde bazı değişimler yapmaktadır. Bu değişimler bireylerin stresini artırmaktadır. Artan rekabet şartlarında örgütün ayakta kalabilmesi için çalışanlardan, yeni sorumluluklar alması, takım halinde çalışması, kendi kendini yönetme özelliği kazanması, hızlı öğrenmesi ve yaratıcı olması beklenmektedir. Örgüt yöneticilerinin çalışanlardan beklentileri sürekli değişmektedir. Tüm bu gelişmeler bireylerin mesleki stresini artırmaktadır (Dunette, 1998: 132; Johns, 1998: 572).

Meslek stresinin kaynakları Keith ve Scheffer (1980) tarafından da sınıflandırılmıştır. Bu araştırmacılar stres kaynaklarını beş başlık altında toplamışlardır (Keith ve Schaffer, 1980: 330). Birincisi, örgütsel siyasa:

Adaletsiz veya yetersiz performans değerlendirme, adaletsiz ödeme, keyfi ve belirsiz politikalar, sürekli aynı işin yaptırılmaması, görev yerinin ve sorumlulukların sürekli değiştirilmesi, idealist iş tanımları. İkincisi, örgütsel yapı: Merkezi bir örgüt yapısı, kararlara katılmada yetersizlik, gelişme veya ilerleme fırsatının azlığı, aşırı biçimsellik, aşırı işbölümü ve uzmanlaşma, örgütün birimlerinin birbirine bağlılığı. Üçüncüsü, kişilerarası ilişkiler: Adaletsiz veya saygısız denetçiler, kabul ve tanınma yoksunluğu, rekabet, güven yoksunluğu, temsil sorumluluklarında güçlük, grup içi ve gruplararası çatışmalar. Dördüncüsü, İş Gereklileri: Tekrarlı çalışma, zaman baskısı ve iş teslimatı, beceri gereğinin azlığı, başka kişilerden sorumlu olma, eksik ya da fazla istihdam. Beşincisi rol özellikleri: Rol çatışması, rol belirsizliği, rolün az veya fazla oluşu, rol-statü uyumsuzluğu.

Mesleki stresi mutlaka olumsuz bir durum olarak değerlendirmek yanlıştır. Belirli düzeylere kadar stresin performans üzerinde olumlu etkileri vardır (Erdoğan, 1996: 301). Mesleki stresin düşük olduğu durumlarda, bireyler sıkılacak ve istenilen performansı sergilemek üzere güdülenemeyecektir. Düşük stres düzeyinde, iş başarımı arzusu da düşecektir. Stres arttıkça başarı önce artma eğilimi gösterecek ve kişinin işin isteklerini yerine getirme arzusu yükselecektir. Şüphesiz, bir noktadan stresin artması başarıyı artırmayacak, stres daha da büyürse başarı zamanla azalacaktır. Azalan başarı başka mutsuzlukları da beraberinde getirebilecektir. Burada vurgulanması gereken nokta, optimum stres düzeyinin, bireyden bireye farklılıklar gösterdiğidir. Bazı bireyleri yüksek stres düzeylerine dayanabilirken, bazıları da stres düzeyi biraz yükselse bile dayanamayabilir.

Yüksek düzeydeki stresin sonuçları üç grupta ele alınmaktadır. Birinci grupta fizyolojik sonuçlar bulunmaktadır. Bu grupta dolaşım sistemi bozuklukları, deri hastalıkları, sindirim sistemi bozuklukları veya hareket sistemi hastalıkları gibi bireyin fiziksel olarak zarar görmesine ilişkin sorunlar bulunmaktadır (Kırel, 1994: 48). İkinci grupta psikolojik sonuçlar bulunmaktadır. Endişe, depresyon, uykusuzluk gibi davranışsal rahatsızlıklar bu grupta yer almaktadır (Rosch, 1986: 143). Son grupta ise davranışsal sonuçlar bulunmaktadır. Bu grupta da verim düşüklüğü, işe devamsızlık, işe geç gelme, hırsızlık ve sabotaj gibi sorunlar bulunur (Schafer, 1987: 310).

II. YAŞAM TATMİNİ KAVRAMI

Bireylerin gündelik hayatları örgütteki yaşamlarını yakından etkilemektedir ve ilgilendirmektedir. Ailesi, arkadaşları, hayatındaki özel insanlar bireylerin yaşamlarını anlamlandıran unsurlardır. Birey nasıl ki işiyle ilgili bir tatmin ya da tatminsizlik yaşıyorsa yaşamıyla da ilgili tatmin ya da

tatminsizlik yaşamaktadır. Yaşam tatmini, hem bir tepki hem de bir tutum olarak değerlendirilebilir. Buna göre, yaşam tatmini, bireyin iş dışı yaşamı hakkındaki genel duygusal tepkisidir (Özdevecioğlu, 2003: 697). Diğer yandan, bireyin hayata karşı tutumudur. Yaşam tatminini etkileyen faktörler genel olarak dört grupta incelenmektedir:

i) İşle İlgili Faktörler: Buradaki faktörler bireylerin iş yaşamı ile ilgili faktörlerdir. Otonomi, iş arkadaşlarının bireye desteği, rol belirsizliği, ücret, iş güvenliği, işin rutinleşme derecesi, iş yükü, gelişme imkanları işle ilgili faktörler olarak literatürde yer almaktadır (Diener, 1984: 542-575; Farrell ve Rusbult, 1981: 78-95; Iverson, 1996: 122-149; Martin, 1979: 313-324; Lawler, 1971: 56-70; Miller, 1991: 92; Price ve Mueller, 1981: 543-565). Bireyin iş hayatı yaşamını etkileyen önemli faktörlerden biridir.

ii) Kişisel Faktörler: Bu gruptaki faktörler, bireylerin negatif veya pozitif yaklaşım özelliklerini, iş değerlerini ve işle ilgili beklentilerini kapsamaktadır (Watson vd., 1987: 141-157; Iverson, 1992: 78; Iverson vd., 1995: 257-294). Olaylara pozitif yaklaşma özelliği bulunan bireyler, stresden uzak durmaya, rahat ve huzurlu bir yaşama sahip olmaya çalışırlar. Negatif yaklaşım özellikli bireyler ise streslidir, memnun olmayan bir yapıları vardır ve saldırganlardır (George, 1992: 310-329). Bireylerin kişilik özellikleri ile yaşam tatminleri arasında ilişki bulunduğu bazı araştırmalarla ortaya konulmuştur (Diener, 1984: 542-575; Judge ve Locke, 1993: 475-490; Judge vd., 1998: 17-34).

iii) Çevresel Faktörler: Bu gruptaki faktörler bireyin dışarıda bulunan iş fırsatlarından ve endüstriyel ilişkilerden oluşmaktadır. Bireylerin örgütleri dışında bazı iş imkanlarına ve sendikal haklara sahip olmaları yaşam tatminleri ile ilgilidir (Dastmalchian vd., 1991: 65-68; Lorenz, 1992: 455-472).

iv) Toplumsal Faktörler: Yaşam tatmini ile ilgili son faktör grubudur. Bu grupta, bireylerin aileleri ve sosyal ilişkileri ile ilgili faktörler bulunmaktadır. Sosyal olaylara veya organizasyonlara katılım (dernekler, kulüpler, konserler), aile ve akrabalarla ilişkiler, toplumsal sorumluluklar, aile izolasyonu, hemşehrilik bilinci bu gruptaki temel faktörlerdir (Iverson ve Roy, 1994: 15-41; Erwin ve Iverson, 1994: 13-32; Nadkarni ve Stening, 1989: 41-63; Martin, 1979: 313-324).

Bireyin yaşamında tatmin ya da tatminsizliği ile örgüt içi davranışları arasındaki ilişkiler pek çok çalışmanın konusunu oluşturmuştur. Gündelik hayat ile örgüt hayatının iç içeliği bireylerin performansını etkileyebilmektedir. Ancak, profesyonel olarak meslek hayatları ile günlük yaşamlarını birbirinden ayırmayı başaranlar bu etkiyi en aza indirebilirler. Hatta bir kısım insanlar yaşamdaki tatminsizliklerini işletmede yüksek seviyede tatmin olarak telafi edebilirler. Bu durumda genel olarak, üç durumdan söz edilebilir (Loscocco ve Roschelle, 1991: 182-225): Yaşam tatminlerini ya da tatminsizliklerini örgütlerine aynen yansıtanlar, birbirinden ayrı tutanlar ve ters yansıtanlar. İş

dünyasında yaşam tatminlerini örgüt hayatına yansıtmada mesleki özelliklere, kişisel özelliklere ve işin özelliklerine bağlı olarak farklılıklar görülebilir.

III. SOSYAL DESTEK KAVRAMI

Sosyal destek, bireylerin sosyal ilişkilerinin bir sonucudur (House vd., 1988: 3) ve son yıllarda gerek tıp bilimlerinde gerekse sosyal bilimlerde önemli bir inceleme alanı haline gelmiştir. Sosyal destek, bireyin ailesi, arkadaşları, yakın dostları ve iş arkadaşları tarafından kabulüdür. Zor anlarında veya sevinçli günlerinde onları yanında hissetmesidir. Bireyin sosyal açıdan desteklenmesi birey üzerinde olumlu etkiler yaratacaktır. House (1981), sosyal desteğin dört formda görüldüğünü belirtmektedir (House, 1981: 9-15): Birincisi duygusal destektir. Duygusal destek, saygı görmek, insanları etkilemek, güvenilmek, ilgilenmek ve dinlenmek olarak ortaya çıkar. İkincisi değer desteğidir. Bu destekte bireyler, sosyal ilişkilerde etrafındakilerce dikkate alınır ve değer verilir, geribildirim sağlanır, söyledikleri dikkate alınır. Üçüncü destek türü bilgi desteğidir. Bu türde, bireye destek, tavsiyeler, öneriler, fikirler ve bilgi şeklinde gelir. Son destek türü araçsal destektir. Araçsal destekte birey, para ve iş gibi destekler alır. House'dan sonra Wellman ve Wortler ile Van Der Poel (1993) de aynı sınıflandırmayı araştırmalarında esas almışlardır (Wellman ve Wortler, 1990: 559; Van Der Poel, 1993: 55).

Sosyal desteğin genellikle kabul gören operasyonel bir tanımı yoktur. Sosyal destek, destek gereksinimleri, erişilebilir kaynaklar ve doyumunu içeren çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanabilir. Bunlara ek olarak, sosyal destek, iletişim halinde bulunulan kişi sayısı ve iletişimin türü, ilişkilerin işlevsel içeriği, algılanan niteliği ya da desteğin yeterliliği olmak üzere kişilerarası ilişkilerin çeşitli boyutlarına da işaret etmektedir. Literatürde sağlıkla ilişkili sosyal destekle ilgili iki kavramsal model açıklanmıştır (Duyan, 2003: 1): Bunlardan doğrudan etki modelleri, sosyal desteğin sağlık durumunu geliştirdiğini, benlik saygısını güçlendirdiğini ya da algılanan kontrol duygusunu artırdığını kabul etmektedir. Diğer taraftan strese karşı bir kalkan olarak kabul eden modeller, bir kişi tehdit altında kaldığı zaman, sosyal desteğin bilgi düzeyini, duygusal iyilik halini artırdığını ya da somut kaynakların sağlık üzerinde olumlu etkileri bulunduğunu vurgulamaktadır. Desteğin işlevsel boyutlarına ek olarak, destek ilişkilerinin yapısının sağlıkla ilgili sonuçları da bulunmaktadır. Desteğin yapısal parçaları, sosyal temasların sıklığı, destek kaynağı ile olan ilişkiler, karşılıklı destek fırsatı ve bireylerin destekleyici ilişkilere bütünleşmesi şeklinde sıralanabilir. (Duyan, 2003: 2). Sosyal desteğin kaynakları literatürde sekiz kategoride incelenmiştir (Caplan vd., 1975: 42; Etzion, 1984: 615-622; House, 1981: 16; Kaufman ve Beehr, 1989: 522-526; Schimitz vd., 1997: 249-272): Eş veya partner, çocuklar, akrabalar, arkadaşlar,

komşular, iş arkadaşları ve ortaklar, profesyonel danışmanlar, çalışılan kurum veya kuruluştaki yöneticiler. Bu kategoriler üç başlık altında yeniden sınıflandırılabilir:

- i) Bireyin ailesi
- ii) Yakın çevresi (arkadaşları, akrabaları, psikolojik danışmanı)
- iii) İş çevresi (ortakları, yöneticileri, astları)

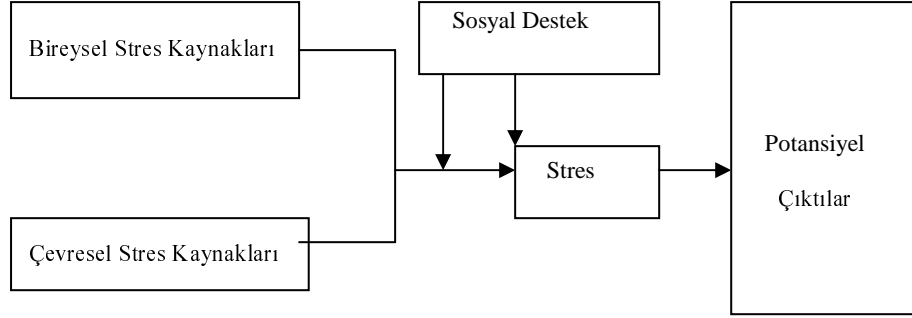
Sosyal destek bireylerin algılaması ile ilgilidir. Kavrama bazı bilim adamları “Algılanan Sosyal Destek” ismini vermiştir (Cornman vd., 2001: 3; Sarason vd., 1986: 846). Aynı bilim adamları, sosyal desteğin bireyin çevresini algılaması ile ilgili olduğunu ve bu algılamanın uzun yıllar sabit kaldığını belirlemişlerdir. Bireylerin sosyal destek algılamasını etkileyen dört grup faktör bulunmaktadır. Bunlar bireylerin demografik özellikleri, sosyal ilişkilerin niteliği, sosyal bağlılık ve kişilik özellikleridir (Cornman vd., 2001: 4-6). Birey içinde bulunduğu durumdan ve kendi kişilik özelliklerinden farkında olarak veya olmayarak etkilenir ve kendisiyle ilgili bir destek sonucuna ulaşır.

IV. SOSYAL DESTEK VE YAŞAM TATMİNİNİN MESLEKİ STRES İLE İLİŞKİLERİ

Sosyal destek ile mesleki stres ilişkisini inceleyen pek çok araştırma bulunmaktadır (Shaw vd., 1993: 229-246; Beehr, 1985: 835-844; Ganster, 1986: 102-110; Etzion, 1984: 615-622; Leavy, 1983: 3-21; Dunseath vd., 1995: 60-84; Brown vd., 1996: 31-42; Manning vd., 1996: 738-750). Literatürde sosyal desteğin stres üzerindeki etkilerini açıklamada iki yaklaşım bulunmaktadır: Birinci yaklaşım, sosyal desteğin sonuçlar üzerinde etkili olduğunu iddia etmektedir. Bu yaklaşıma göre, güçlü bir sosyal destek bireyin mutluluğunu artırır. Artan mutluluk bireyin ortaya koyduğu sonuçları veya çıktıları etkileyecektir (Ganster vd., 1986; Beehr, 1985). İkinci yaklaşım, sosyal desteği bir tampon olarak ele almaktadır. Bu yaklaşıma göre, bireyin sosyal desteği arttıkça, stresörlerin birey üzerindeki etkileri o kadar azalmaktadır (Leavy, 1983: 3-21; Cohen ve Wills, 1985: 310-357; House, 1981: 19).

Sosyal hayatında eşi, çocukları, arkadaşları veya yöneticileri tarafından güçlü bir şekilde desteklenen bireylerin streslerinin azaldığı yukarıda bahsedilen araştırmalarda belirlenmiştir. Bunun en önemli nedeni, bireyin mutluluğunun ve buna bağlı olarak da motivasyonunun artmasıdır. Destek, en çok zor durumlarda bir ihtiyaç olarak hissedilir. Bu dönemlerde bireyin arkasında birilerinin varlığını hissetmesi onu cesaretlendirecektir. Ancak, bireyin destek ihtiyacı sadece zor durumda kaldığında ortaya çıkmaz. Zor durumlara düşme de bireyler, zaman zaman konuşabilecekleri, dertleşebilecekleri birilerini ararlar.

Sosyal desteğin mesleki stresi üzerindeki etkisi Şekil 1’de gösterilmiştir:



Şekil 1. Mesleki Stres ile Sosyal Destek Arasındaki İlişki

Kaynak: Michael R. Manning ve diğerleri, “Occupational stress, social support and the costs of health care”, *Academy of Management Journal*, 1996, 39(3), s.740.

Şekil 1.’de görüldüğü üzere, bireyin sosyal destek görmesi (veya görmemesi) hem stres öncesi dönemde hem de stres sürecinde etkili olmaktadır. Bireyin desteğinin güçlü olması stresin ortaya çıkmamasına neden olabilir. Yetersiz destek nedeniyle ortaya çıkan stresin azaltılmasında da yine güçlü destek önemli bir rol oynayacaktır.

Yaşam tatmini ile mesleki stres arasındaki ilişkileri doğrudan inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Mesleki stresin bireyin yaşamı ile ilgili yönleri araştırmalara konu edilmiştir. Ancak, yaşam tatmini ile arasındaki ilişki doğrudan ele alınmamıştır. Yaşam tatmini ile mesleki stres arasındaki ilişkilere ilişkin iki model geliştirilebilir:

i) Ayırma Modeli: Yöneticiler, işletme sahipleri veya diğer çalışanlar profesyonel anlamda iş hayatları ile yaşamlarını birbirinden ayırmayı başarmış olabilirler. Bu durumda bireyin yaşamdan tatmin oluyor olması o bireyin iş yerindeki stresini azaltmayacaktır. Başka bir deyişle, yaşamdan tatmin olamayan bu bireyler, iş yerinde daha fazla strese maruz kalmayacaklardır.

ii) Etkileşim Modeli: Bu modele göre yaşamdan tatmin olan bireyler bunu örgütlerine taşıyacaklar ve dolayısıyla stresleri azalacaktır veya tam tersi olarak yaşamdan tatmin olamamış bireyler iş yerlerinde daha stresli hale gelebilecektir.

Yaşam tatmininin mesleki stres üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Bu ilişki ile ilgili iki farklı yaklaşım benimsenmektedir. Birinci yaklaşıma göre,

yaşam tatmini, bireyin gündelik hayatındaki memnuniyeti anlamına gelmektedir. Gündelik hayatında memnun olan bireylerin, etkileşim modeline uygun olarak, bu memnuniyetlerini iş hayatına taşıyacakları düşünülmektedir. İş hayatına yansıyan bu memnuniyet, bireylerin iş stresleri üzerinde de pozitif bir etki yaratacaktır. Yani, yaşam tatmini bireyin mesleki stresini azaltacaktır. Eğer ayırma modeli geçerli olursa, yaşam tatmini bireyin iş hayatına yansımaya ve stres azaltıcı etkisi görülmeyecektir. İkinci yaklaşıma göre ise, yaşam tatmini, bir tutum olması nedeniyle davranışların altında yatan bir eğilimdir (Kağıtçıbaşı, 1999: 102). Mesleki stres bir davranıştır ve bu davranışın altında bireyin şüphesiz pek çok tutumu yatmaktadır. Bu tutumlardan biri de yaşam tatminidir.

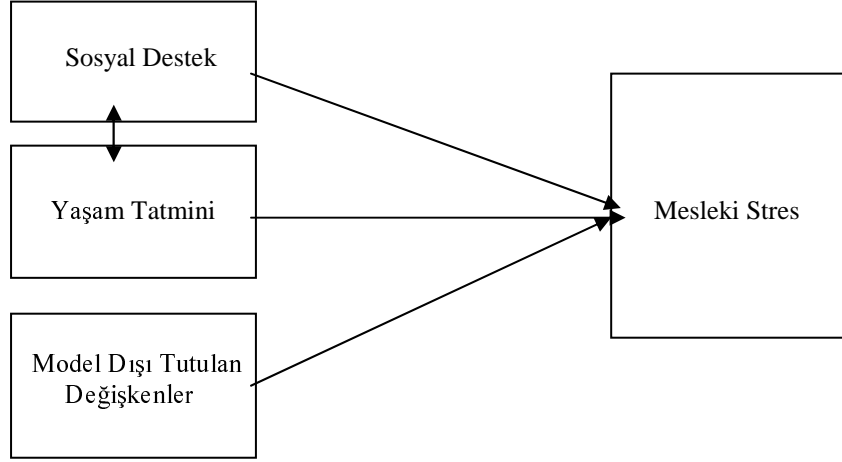
Yaşam tatmini ile sosyal destek arasında da bir ilişki vardır. Yaşam tatminini oluşturan faktörler incelendiğinde ailenin, akrabaların ve bireyin çevresindeki insanların yaşam tatminini etkilediği görülmektedir. Bireylerin aileleri, çocukları, arkadaşları, akrabaları ve genel anlamda çevreleri onların memnuniyetlerini etkilemektedir. Bu memnuniyet, bireyler açısından sosyal desteğe dönüşebilir. Dolayısıyla, yaşam tatmini yüksek olan bireylerin aynı zamanda destek de gördükleri ifade edilebilir. Literatürde, yaşam tatmini ile sosyal destek arasındaki ilişkileri ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak, gerek sosyal destek gerekse yaşam tatminini oluşturan faktörler dikkate alındığında aralarında pozitif yönlü bir ilişki bulunabileceği sonucu çıkmaktadır.

Yaşam tatmini, sosyal destek ve stres arasındaki ilişkilerde, stres bağımlı değişken olarak değerlendirilmektedir. Aslında, yaşam tatmini veya sosyal destek de birer bağımlı değişken olarak kabul edilebilir. Yani, stres de yaşam tatmini veya sosyal desteği etkiliyor olabilir. Ama, bu çalışmada ele alınan temel konu mesleki strestir. Konu, yaşam tatmini olduğunda veya konu sosyal destek olduğunda stresin etkisi incelenmelidir.

V. ARAŞTIRMANIN AMACI, MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmanın temel amacı, sosyal destek ve yaşam tatmininin işletme sahiplerinin iş stresleri üzerindeki etkilerini belirlemektir. Ayrıca, yaşam tatmini ile sosyal destek arasındaki ilişkiyi belirlemek de bu araştırmanın amaçlarındandır. Elde edilecek bulgulardan hareketle, stres yönetimi konusunda öneriler geliştirilerek literatüre bir katkı sağlanacaktır. Teorik bölümde de belirtildiği üzere yüksek stres bireylerin ve örgütün performansını olumsuz etkilemektedir. İşletme sahiplerinin mesleki streslerini optimal düzeyde tutabilmek için bu ve benzeri çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bazı durumlarda stres düzeyini artırmak, bazı durumlarda da azaltmak gerekir. Bu

araştırmadan elde edilecek bulgular işletme sahiplerinin stres düzeylerini değiştirmek için bir veri olarak kullanılabilir. Bu temel amaç çerçevesinde geliştirilen model aşağıdaki gibidir.



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, model dışı tutulan değişkenlerle (yaş, eğitim düzeyi, iş tatmini, örgütsel bağlılık) ilgili herhangi bir analiz yapılmamıştır. Bu değişkenler kapsam dışı tutulmuştur. Modele uygun olarak geliştirilen ve araştırmada test edilecek olan üç temel hipotez şunlardır:

- i) İşletme sahiplerinin sosyal destekleri ile iş stresleri arasında ters yönlü bir ilişki vardır.
- ii) İşletme sahiplerinin yaşam tatminleri ile iş stresleri ters yönlü arasında bir ilişki vardır.
- iii) Sosyal destek ile yaşam tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır.

VI. ARAŞTIRMANIN SINIRLARI

Araştırma Kayseri’de faaliyet gösteren KOBİ ve büyük işletme sahiplerine uygulanmıştır. Araştırmada sosyal destek, yaşam tatmini ve iş stres ölçümleri yapılmıştır. Araştırma, belirli bir sektörde değil genel olarak tüm sektörleri kapsayacak şekilde yürütülmüştür. İşletme sahibi dışında herhangi biri ile anket yapılmamıştır.

VII. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

VII.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Kayseri’de Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren KOBİ ve büyük işletme niteliğindeki işletmelerin sahipleridir. Araştırma, toplam olarak 264 işletme sahibi ile yürütülmüştür. Kayseri’deki Organize sanayi Bölgesinde KOBİ ve büyük işletme sayısı, yeni kurulanlar ve kapananlar da dikkate alındığında, 480 civarındadır. KOBİ olarak kabul edilen firmalar, 10 ve daha üstü personel çalıştıran işletmelerdir. Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde sadece imalatçı işletmeler değil, ticaret ve hizmet sektörlerinden de işletmeler bulunmaktadır. Ecza depoları, gıda toptancıları, lokantalar, kırtasiye toptancıları gibi. Böylece ana kütlenin %55’ine ulaşılmıştır.

VII.2. Verilerin Toplanması

Veriler, bir soru formu aracılığı ile toplanmıştır. Soru formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, işletme sahibinin demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, eğitim durumu) belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, işletme sahiplerinin sosyal destekleri ölçülmüştür. Ölçek olarak Caplan’ın (1975) geliştirdiği ve “ihtiyaç duyduğumda yanımda her zaman güvendiğim bir dost vardır” türünde 12 önermeden oluşan 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır (Caplan, 1975). Ölçekte 5, kesinlikle katılıyorum ve 1 kesinlikle katılmıyorum anlamına gelmektedir. Üçüncü bölümde işletme sahiplerinin yaşam tatminleri ölçülmüştür. Yaşam tatmini ölçeği ise Diener (1985) tarafından geliştirilen Nedensel Model çerçevesinde hazırlanmıştır (Diener, 1985). Ölçek, 5’li Likert ölçeğine göre hazırlanmış olup, “günlük hayatım idealimdeki hayatıma yakındır” gibi 20 önerme bulunmaktadır. Dördüncü ve son bölümde ise mesleki stres ölçülmüştür. Mesleki stres Turnage ve Spielberger (1991) tarafından geliştirilen “Mesleki Stres Anketi” aracılığı ile ölçülmüştür (Turnage ve Spielberger, 1991). Soru formunda, “rakipler”, “satıcı firmalar” gibi 30 stres yaratıcı faktör bulunmaktadır. İşletme sahiplerine bu faktörlerin kendileri üzerindeki etki derecesi sorulmuştur. Orijinali 9’lu ölçek aynen kullanılmıştır. Ölçekte 1 çok düşük, 9 yüksek stres düzeyini ifade etmektedir. Geliştirilen bu soru formu işletme sahiplerinin işletmelerine gidilerek bizzat veya sekreterleri aracılığı ile ulaştırılmış ve büyük bir çoğunluğu ertesi gün/günlerde toplanmıştır.

VII.3. Verilerin Analizi

Veriler SPSS 9.0 programında değerlendirilmiştir. Hipotezlerin testinde basit regrasyon analizi ve Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

VII.4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Soru formunda bölümler itibariyle Cronbach Alfa değerleri şunlardır:
 Sosyal Destek Ölçeği 0.901
 Yaşam Tatmini Ölçeği 0.820
 Mesleki stres Ölçeği 0.805

Bu sonuçlar, her üç ölçeğin de kabul edilebilir güven aralığına sahip olduğunu göstermektedir.

VIII. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

VIII.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Hipotezlerin testinden önce araştırma yapılan örnekleme ve bu örneklemeledeki işletme sahiplerinin işletmelerine ilişkin bulguları vermek gerekir.

Tablo 1. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

| Cinsiyet | f | % |
|----------------|-----|------|
| Bay | 257 | 97.3 |
| Bayan | 7 | 2.7 |
| Toplam | 264 | 100 |
| Eğitim Düzeyi | f | % |
| İlkokul | 34 | 9.3 |
| Ortaokul | 76 | 32.4 |
| Lise | 118 | 44.7 |
| Üniversite | 36 | 13.6 |
| Toplam | 264 | 100 |
| Yaş Aralıkları | f | % |
| 15-25 | 52 | 19.7 |
| 26-40 | 119 | 45.0 |
| 41-55 | 93 | 35.3 |
| Toplam | 264 | 100 |

Araştırmaya katılanların %97'si erkek %3'ü bayana işletme sahipleridir. Kayseri'deki KOBİ ve büyük işletme sahibi bayan sayısı oldukça düşüktür. Bu bakımdan bu araştırmada da bayan oranı düşüktür. Yaş ortalaması 36.8'dir. Eğitim düzeyi lise ve üniversite mezunları çoğunluktadır. Lise ve üniversite mezunlarının oranı %58.2'dir.

VIII.2. Stres Düzeyi, Sosyal Destek ve Yaşam Tatminine İlişkin Bulgular

İşletme sahiplerinin stres düzeyleri 9'lu ölçek kullanılarak hesaplanmıştır. Buna göre, 5 ortalama değerinin biraz üzerinde bir stres yaşadıkları görülmektedir. Sosyal destek ortalaması, orta düzey olan 3'den bir hayli yüksektir. İşletme sahiplerinin sosyal destekleri oldukça yüksek bir seviyededir. Yaşam tatmin düzeyleri, ortalama değer olan 3'ün üzerindedir. Ortalamalar Tablo 2'de topluca verilmiştir.

Tablo 2. Stres, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Ortalamaları

| Stres, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Düzeyleri | Ortalama | Standart Sapma |
|---|----------|----------------|
| Stres (9'lu ölçek) | 5.76 | 1.02 |
| Sosyal Destek (5'li ölçek) | 4.45 | 0.22 |
| Yaşam Tatmini (5'li ölçek) | 3.46 | 0.25 |

Stres düzeyinin ortalamasının üstünde çıkması normal karşılanmalıdır. İş dünyası karmaşık bir dünyadır ve müşteriler, rakipler, çalışanlar, yöneticiler stresi artırıcı faktörlerdir. İşletme sahipleri, son 5 yılda iki önemli ekonomik kriz yaşamıştır. Stres altında çalışıyor olmaları anlaşılabilir bir nedene dayanmaktadır. Sosyal destek düzeyinin yüksek çıkması da normal bir sonuçtur. Aile bireylerinin dayanışması, aileye bağlılık, aynı sektörden olsa da birbirine destek olma, yüksek seviyede arkadaşlık ilişkileri Anadolu kültürünün temel özelliklerindedir. Yaşam tatmini sosyal destek kadar yüksek düzeyde değildir. Bu sonuç da son yıllarda yaşanan krizlerin yaşam şartlarını olumsuz etkilemesi ile açıklanabilir.

VIII.3. Hipotezlerin Testi

Hipotez 1: İşletme sahiplerinin sosyal destekleri ile iş stresleri arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

Birinci hipotezde test edilmek istenen, sosyal destekle mesleki stres arasındaki ilişkidir. Hipotezdeki esas düşünce, eğer bir ilişki varsa, işletme sahiplerinin mesleki streslerini sosyal destek aracılığı ile azaltma düşüncesidir. Mesleki stresin ne kadarlık kısmının sosyal destekle açıklandığını ve ilişkinin şiddetini görebilmek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir:

Tablo 3. Mesleki Stresi Açıklayan Sosyal Desteğe İlişkin Basit Regrasyon Analizi

| | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Tahminin Standart Hatası |
|---------------|--------|----------------|----------------------------|--------------------------|
| Sosyal Destek | -0.325 | 0.105 | 0.101 | 0.577 |

p<0.01

Bağımlı değişken: Mesleki Stres

Bağımsız Değişken: Sosyal Destek

Tablo 4. Mesleki Stresi Açıklayan Algılanan Sosyal Desteğe İlişkin Basit Regrasyon Analizinin Coefficient Tablosu

| Değişken | Beta | t | Sig. |
|---------------|--------|--------|-------|
| Sabit Sayı | 2.764 | 35.809 | 0.000 |
| Sosyal Destek | -0.241 | 4.997 | 0.000 |

p<0.001

Analiz sonucunda R değeri -0.325 olarak hesaplanmıştır. İlişki orta şiddette ve ters yönlü bir ilişkidir. R² değeri ise 0.105'dir. yani, işletme sahiplerinin mesleki streslerinin %10.5'i sosyal destekle açıklanmaktadır. Beta katsayısı, p<0.001 önem derecesinde 0.227 olarak hesaplanmıştır ve t değeri 4.997'dir. Bu durumda işletme sahiplerinin sosyal desteği arttıkça stresleri azalmaktadır. Sosyal desteğin mesleki stresi açıklama gücünün zayıf olduğu görülmektedir. Ancak, işletme sahiplerinin mesleki streslerini etkileyebilecek pek çok faktör bulunduğu dikkate alındığında aslında azımsanmayacak bir oran olduğu düşünülmektedir. Her üç tabloda ilişkinin anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla birinci hipotez kabul edilmiştir.

Hipotez 2: İşletme sahiplerinin yaşam tatminleri ile iş stresleri arasında ters yönlü ilişki vardır.

İkinci hipotezin temel düşüncesi, yaşam tatminini artırma yoluyla işletme sahiplerinin mesleki streslerini azaltmaktır. Eğer bir ilişki varsa bireylerin yaşam tatminlerini artırmak suretiyle mesleki streslerini azaltmak mümkün olacaktır. Yaşam tatmininin mesleki stresi açıklama gücünü ve ilişkinin şiddetini görebilmek için basit regrasyon analizi yapılmıştır. Bu analizle, ilişkinin varlığı, yönü ve mesleki stresin ne kadarlık kısmının yaşam tatmini ile açıklandığı belirlenmiş olacaktır. Dolayısıyla hipotez test edilmiş olacaktır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir:

Tablo 5. Mesleki Stresi Açıklayan Yaşam Tatminine İlişkin Basit Regrasyon Analizi

| | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Tahminin Standart Hatası |
|---------------|--------|----------------|----------------------------|--------------------------|
| Yaşam Tatmini | -0.398 | 0.158 | 0.145 | 0.874 |

p<0.01

Bağımlı değişken: Mesleki Stres

Bağımsız Değişken: Yaşam Tatmini

Tablo 6. Mesleki Stresi Açıklayan Algılanan Yaşam Tatminine İlişkin Basit Regrasyon Analizinin Coefficient Tablosu

| Değişken | Beta | t | Sig. |
|---------------|--------|--------|-------|
| Sabit Sayı | 2.909 | 39.052 | 0.000 |
| Sosyal Destek | -0.504 | 11.721 | 0.000 |

p<0.001

Basit regrasyon analizi sonucunda R değeri p<0.001 anlamlılık düzeyinde -0.398 bulunmuştur. Bu sonuç, yaşam tatmini ile mesleki stres arasında orta şiddette ters yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. R² değeri ise 0.158 bulunmuştur. Bu durumda mesleki stresin %15.8'lik kısmı yaşam tatmini ile açıklanmaktadır. Beta katsayısı p<0.001 anlamlılık düzeyinde 0.504 ve t değeri 11.721 olarak hesaplanmıştır. Yani, yaşam tatmini arttıkça mesleki stres azalmaktadır. İkinci hipotez de kabul edilmiştir. Sosyal destek ile kıyaslandığında, yaşam tatmininin mesleki stresi açıklamada daha güçlü olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, bireylerin yaşam tatminlerini artırarak mesleki standartlarını azaltmak mümkündür. Önceki bölümde, yaşam tatmini ile ilgili iki temel model bulunduğu ifade edilmişti. Ortaya çıkan bu sonuç, etkileşim modelinin geçerli olduğunu göstermektedir. Bu modelde yaşam tatmini stresi etkilemektedir. Etkileşim modelinde bireyin yaşam tatmini iş hayatına yansır.

Hipotez 3: Sosyal destek ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Üçüncü hipotez, işletme sahiplerinin sosyal destekleri ile yaşam tatminleri arasındaki ilişkinin tespitine yöneliktir. Hipotezde sosyal desteğin artırılması ile yaşam tatmininin artırılacağı iddia edilmektedir. Hipotezi test etmek üzere Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucu tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 7. Yaşam Tatmini İle Stres Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi

| | Sosyal Destek (R) |
|---------------|-------------------|
| Yaşam Tatmini | 0.402*** |

***p< 0.001 (Pearson, iki uçlu test)

Tablo 5’de görüldüğü üzere, analiz sonucunda R değeri 0.402 bulunmuştur. Bu durumda yaşam tatmini ile sosyal destek arasında pozitif yönlü ve orta şiddetli bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal destek arttıkça yaşam tatmini de artmaktadır. Yaşam tatmini artışı da mesleki stresin azalmasına neden olacaktır. Yani eğer bireyin yaşam tatminini doğrudan artırmak mümkün olmuyorsa, sosyal desteğini artırarak tatmin olması sağlanabilir.

VIII.4. Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkisinin Birlikte Değerlendirilmesi

Sosyal desteğin ve yaşam tatmininin mesleki stres üzerindeki etkileri ayrı ayrı basit regresyon analizi ile yukarıda değerlendirilmiştir. Burada her iki değişkenin bağımsız değişken olan mesleki stres üzerindeki etkisi değerlendirilecektir. Etkiyi görebilmek için yine basit regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 8. Mesleki Stresi Açıklayan Yaşam Tatminine İlişkin Basit Regresyon Analizi

| | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | Tahminin Standart Hatası |
|---|--------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|
| 1 | 0.324 ^a | 0.105 | 0.101 | 0.581 |
| 2 | 0.498 ^b | 0.248 | 0.245 | 0.572 |

a. Sosyal Destek

b. Sosyal Destek, Yaşam Tatmini

Tablo 9. Mesleki Stresi Açıklayan Algılanan Yaşam Tatminine İlişkin Basit Regresyon Analizinin Coefficient Tablosu

| Değişken | Beta | t | Sig. |
|---------------|-------|--------|-------|
| Sabit Sayı | 2.777 | 35.648 | 0.000 |
| Sosyal Destek | 0.280 | 15.109 | 0.000 |
| Sabit Sayı | 2.561 | 29.901 | 0.000 |
| Sosyal Destek | 0.254 | 14.979 | 0.000 |
| Yaşam Tatmini | 0.178 | 9.617 | 0.000 |

p<0.001, Bağımlı Değişken: Mesleki Stres

Regrasyon analizi sonucunda, sosyal destek ve yaşam tatmininin birlikte mesleki stresin %24.8'ini açıkladıkları görülmektedir. Mesleki stresi etkileyebilecek pek çok değişken olabileceği dikkate alındığında, bu oranın dikkate değer bir oran olduğu görülmektedir. R değeri ise 0.498 ve orta şiddetli bir ilişki olduğunu göstermektedir. Beta ve t değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Genel olarak düşünüldüğünde, bazı işler diğerlerine oranla daha streslidir. Bu stresin nedeni, yapılan işin özellikleri ile de ilgidir. Bireyin bazı özellikleri işin özellikleri ile birleşince stres kaçınılmaz hale gelmektedir. İşletme sahiplerinin de elbette yaptıkları iş gereği stresli bir yaşamları vardır. Stres düzeyi kabul edilebilir seviyelerde bulunan işletme sahipleri ekonomik hayatta daha başarılı olacaktır. Ayrıca, tepe yönetim kademesi olarak kabul edilebilecek işletme sahiplerinin optimum stres düzeyleri çalışanları, satıcı firmaları, ortakları ve müşterileri de memnun edecektir. İşletmenin performansı artacaktır. İşletme sahiplerinin başarı sınırının üstündeki stres düzeyleri örgütsel yaşam üzerinde olumsuz etkiler yaratacaktır. Stresin nasıl azaltılacağı ile ilgili literatürde yapılan çalışmalara bir destek olması amacıyla yürütülen bu çalışmada, sosyal desteğin ve yaşam tatmininin işletme sahiplerinin stresleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Geliştirilen üç hipotez, çeşitli istatistik analizlerle test edilmiş ve kabul edilmiştir. Bu çerçevede ulaşılan sonuçlar şunlardır:

i) Sosyal destek, işletme sahiplerinin iş streslerini azaltmaktadır. Eşten, çocuklardan, akrabalarından, komşulardan, iş arkadaşlarından (ortaklardan) ve yöneticilerden işletme sahibine gelen destek işletme sahibinin mesleki stresini azaltmaktadır. Bu bakımdan, işletme sahiplerinin sosyal desteklerini artırmak gerekir. Bunu sağlamak için de, işletme sahiplerinin ailelerine, çocuklarına, akrabalarına, yöneticilerine ve diğer çalışan personeline önemli görevler düşmektedir. Bu amaçla, mesela, işletme sahibinin doğum günlerinin kutlanması, maddi açıdan sıkıştığı an arkadaşlarının destek vermesi, işletmenin kuruluş yıl dönümlerinin kutlanması veya yöneticilerin daha fazla güven vererek çalışmalarını işletme sahiplerinin desteğini artıracak ve stres düzeyini optimum düzeye getirecektir.

ii) Bireyin gündelik hayatındaki iş ve iş dışı yaşamının tamamını kapsayan yaşam tatmini etkileşim modeline uygun olarak işletme sahiplerinin mesleki stresini azaltmaktadır. Ancak, bu bulgu, ayırma modelinin geçerli olup olmadığı göstermemektedir. İleride yapılacak başka araştırmalarda ayırma modelinin geçerliliği de ayrıca test edilmelidir. İşletme sahiplerinin yaşam

tatminlerini artırarak streslerini kabul edilebilir düzeylere indirmek mümkündür. Bunun için, bireyin dört açıdan tatmin düzeyini yükseltmek gerekir.

iii) Sosyal destek arttıkça işletme sahiplerinin yaşam tatmini artmaktadır ya da yaşam tatmini arttıkça sosyal destek artmaktadır. Yani, bireyin destekleniyor olması onu hayata karşı tutumunu olumlu etkileyecektir ya da tam tersi olarak yaşamdan tatmin oluyor olması getirdiği mutluluk ile daha fazla destek almaya başlayacaktır. Dolayısıyla, sosyal destek ya da yaşam tatmini artırıldığında mesleki stresi azalmaktadır. Sosyal destek ya da yaşam tatmini mesleki stresi azaltan bir faktör olarak düşünüldüğünde, sosyal desteğin artırılması ile yaşam tatmini veya yaşam tatmininin artırılması ile sosyal desteğin artırılması mümkün olabilecektir. Bu yolla da mesleki stresi azaltmak söz konusu olabilecektir.

iv) Araştırmada son ulaşılan sonuç, yaşam tatmini ve sosyal desteğin işletme sahiplerinin mesleki streslerinin %24.8'ini açıklamasıdır. Mesleki stresi etkileyen pek çok değişken olabileceği dikkate alındığında bu oranın aslında küçümsenmeyecek bir oran olduğu görülecektir.

Sosyal destekle mesleki stres arasındaki ilişki literatürdeki diğer araştırmalarla uyumludur. Literatürde elde edilen sosyal desteğin mesleki stresi azalttığı sonucu (Leavy, 1983; Cohen ve Wills, 1985; House, 1981) bu araştırmada da elde edilmiştir.

İşletme sahiplerinin yüksek stres altında çalışmaları pek çok açıdan sorunları da beraberinde getirir. Bireysel anlamda, çeşitli psikolojik ve psikosomatik rahatsızlıklar oluşabilir. Örgütsel anlamda ise çatışmalar artar, grup çalışmaları zorlaşır, güvensizlik hakim olur, kararların isabet derecesi azalır, örgütsel panik oluşabilir. Düşük stresin de olumsuz etkileri vardır. Bireylerin etkinliklerini yok eder, tembelleştirir, hareket kabiliyetini azaltır, sıkıntılar ve monotonluk oluşabilir. Bu bakımdan optimal mesleki stres arzu edilen bir durumdur ve birey açısından katalizör etkisi yaratır. İşletme sahiplerinin iş dünyasındaki mesleki streslerini azaltabilmek için, sosyal destek ve yaşam tatminlerini artırmak gerekmektedir.

Stres düzeyini sıfıra indirmek mümkün değildir. Üstelik, belirli seviyelerde stres başarı için gereklidir. Stresiz bir yaşam işletme sahiplerini başarısız kılabilir. Hangi stres düzeyinin başarı için gerekli olduğu, başka araştırmaların konusudur. Söz konusu bulgular, mesleki stresle ilgili yapılacak diğer çalışmalar için de bir altyapı oluşturacak niteliktedir. Bu araştırmada yer almayan ancak diğer araştırmacıların üzerinde durması gereken iki önemli nokta bulunmaktadır. Bunlardan birincisi işletme sahiplerinin mesleki streslerini etkileyen diğer değişkenlerin belirlenmesidir. İkincisi ise, yaşam tatmini ve sosyal desteği etkileyen faktörlerin ayrı ayrı mesleki stres üzerindeki etkilerini incelemektir.

KAYNAKÇA

- Anderson, J.G. (1991), "Stress and Burnout Among Nurses: A Social Network Approach", *Journal of Social Behaviour and Personality*, 6, 251-272.
- Anshel, M.H., Williams, L.R.T. ve Williams, S.M. (2000), "Coping Style Following Acute Stress in Competitive Sport." *Journal of Social Psychology*, 140, 751-773.
- Beehr, T. A. (1998), Research on Occupational Stress: An Unfinished Enterprise. *Personnel Psychology*. 51(4), 835-844.
- Brown, J., Cooper, C. ve Kirkcaldy, B. (1996), Occupational Stress Among Senior Police Officers, *British Journal of Psychology*, 87, 31-42.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Harrison, R. V. ve Pinneau, S. R. (1975), *Job Demands and Worker Health*, Washington DC: US Government Printing Office.
- Cascio, W.F. (1995), "Wither Industrial and Organizational Psychology in a Changing World?", *American Psychologist*, 50, 928-939.
- Chan, K.B., Lai, G., Ko, Y.C. ve Boey, K.W. (2000), "Work Stress Among Six Professional Groups: The Singapore Experience", *Social Science and Medicine*, 50, 1414-1432.
- Cohen, S. ve Wills, T.A. (1985), "Stress, Social Support and the Buffering Hypothesis," *Psychology Bulletin*, 98, 310-357.
- Cooper C L ve Cartwright S. (1994), "Stress-Management Interventions in The Workplace: Stress Counselling And Stress Audits", *British Journal of Guidance and Counselling*, 22(1), 65-73.
- Cooper, C.L. ve Payne, R. (1988), *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*, NewYork: Wiley Pub.
- Cornman, J.C., N. Goldman, D.A. Glei, M. Weinstein, and M.C. Chang. (2002), "Perceived Support and Network Characteristics: Two Dimensions of Social Support and Health Among the Elderly in Taiwan" Paper Presented at the Annual Meeting of the Population Association of America, Atlanta, GA.
- Cotton, P. (1996), "The prevention and Management of Psychological Dysfunction in Occupational Settings", in P. Cotton & H. Jackson (eds), *Early Intervention and Prevention Mental Health*, Melbourne: The Australian Psychological Society, 247-283.

- Cotton, P. (1995), "The Assessment and Management of Psychological Dysfunction in Occupational Settings", in P. Cotton (eds), *Psychological Health in the Workplace*, Melbourne: The Australian Psychological Health Society.
- Cotton, P. ve Fisher, B. (1995), "Current Issues and Directions for the Management of Workplace Psychological Health Issues", in P. Cotton (ed.), *Psychological Health in the Workplace*, Melbourne: The Australian Psychological Health Society, 267-278.
- Dastmalchian, A., Blyton, P. ve Adamson, R. (1991), *The Climate of Workplace Relations*, London: Routledge.
- Diamond, C.T.P. (1990), "Reducing Managerial Stress Through Focusing Dependencies", *Asia Pacific Human Resource Management*, 28(1), 76-81.
- Diener, E. (1984), Subjective Well-Being, *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Dunette, M.D. (1998), "Emerging Trends and Wexing Issues in Industrial and Organisational Psychology", *Applied Psychology: An International Review*, 47, 129-153.
- Dunseath, J., Beehr, T.A., ve King, D.W. (1995), Job Stress-Social Support Buffering Effects Across Gender, *Review of Public Personnel*, 15(1), 60-84.
- Duyan, V. (2003), "Hıv/Aıds hastalığının sosyal boyutu", <http://www.hatam.hacettepe.edu.tr/sosyal.shtml>, erişim tarihi: 5/08/2003.
- Edgar, D. (1995), "Families and the Social Reconstruction of Marriage and Parenthood in Australia" in W. Weeks & J. Wilson, (eds.), *Issues Facing Australian Families*, (2nd ed.), Longman, Melbourne, 3-19.
- Erdoğan, İ. (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü.
- Erwin, P.J. ve Iverson, R.D. (1994). "Strategies in Absence Management", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 32(3), 13-32.
- Etzion, D. (1984), "Moderating Effect of Social Support on the Stress—Burnout Relationship", *Journal of Applied Psychology*, 69, 615-622.
- Evoy, K. (1998), "The Doctor is in: A Chronic Stress Audit", *CA Magazine*, 131(5), 30-32.
- Farrel, D. ve Rusbult, C.E. (1981), "Exchange Variables as Predictors of Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover: The Impact of Rewards, Costs, Alternatives and Investments", *Organizational Behavior and Human Performance*, 28, 78-95.

- Ganster, D. C., Fusilier, M. R. ve Mayes, B. T. (1986), "Role of Social Support in the Experience of Stress at Work", *Journal of Applied Psychology*, 71, 102-110.
- George, J.M. ve Brief, A.P. (1992), "Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship", *Psychological Bulletin*, 112, 310-329.
- Green, B.L., Grace, M.C., Lindy, J.D., Gleser, G.C., Leonard, A.C. & Kramer, T.L. (1990), "Buffalo Creek Survivors in the Second Decade: Comparison with Unexposed and Nonlitigant Group", *Journal of Applied Social Psychology*, 20, 1033-1050.
- Guyton, A.C. (1981), *Textbook of Medical Physiology*, (6th ed.) Phil. W.B. Saunders Co.
- Hetrick, R. L. (2000), "Analysing the Recent Upward Surge in Overtime Hours", *Monthly Labor Review*, 123(2), 30-33.
- House, J.S. (1981), *Work, Stress, and Social Support*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- House, J.S., Landis, K.R. ve Umberson, D. (1988), "Social Relationships and Health", *Science*, 241, 540-545.
- Humphrey, J.H. (1998), *Job Stress*, Needman Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Iverson, R.D. (1992). *Employee Intent to Stay: An Ampirical Test of Revision of the Price and Muller Model*, The University of Iowa.
- Iverson, R.D. (1996), "Employees Acceptance of Organizational Change: The Role of Organizational Commitment", *International Journal of Human Resource Management*, 7(1), 122-149.
- Iverson, R.D. Roy, P. (1994), "A Causal model of Behavioural Commitment: Evidence from a Study of Australian Blue-Collar Employees", *Journal of Management*, 20 (1), 15-41.
- Iverson, R.D., Deery, S.J. ve Erwin, P.J. (1995), "Absenteeism in the Health Services Sector: A Causal Model and Intervention Strategies", *AGPS*, 257-294.
- Jackson, S. E. ve Schuler, R. S. (1985), "A Meta-Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 16-78.
- Johns, G. (1998), "The Nature of Work, the Context of Organizational Behaviour and the Application of Industrial-Organized Innovation", *Personnel Psychology*, 46, 569-592.

- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998), "Dispositional Effects On Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluation", *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Judge, T.A. ve Locke, E.A. (1993), "Effect of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 78, 475-490.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar*, (10.baskı), İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kaufman, G. M. ve Beehr, T. A. (1985), "Interactions Between Job Stressors and Social Support: Some Counterintuitive Results", *Journal of Applied Psychology*, 71, 522-526.
- Keane, T. M. ve Wolfe, J. (1990), "Comorbidity in Post-Traumatic Stress Disorder. An Analysis of Community and Clinical Studies", *Journal of Applied Social Psychology*, 2(1), 1776-1788.
- Keith, R ve Schaffer, R., (1980), "Role Strain and Depression in Two Job Families", *Family Relations*, 29, 329-346.
- Kirel, Ç. (1994), *Stresin Bireysel Sonuçları, Stres Yönetimi*, Eskişehir: AÜ AÖF.
- Kristensen, T.S. (1996), "Job Stress and Cardiovascular Disease: A Theoretic Critical Review", *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(3), 246-260.
- Lawler, E.E. (1971), *Pay and Organizational Effectiveness*, New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S. (1991), "Psychological Stress in the Workplace" in P.L. Perrewe (ed.), *Handbook on Job Stress*, Corte Madera, CA: Select Press, 1-13.
- Lazarus, R.S. ve Folkman, S. (1984), *Stress, Appraisal, and Coping*, New York: Springer Publishing Company.
- Leavy, R.L. (1983, "Social Support and Psychological Disorder: A Review", *Journal of Community Psychology*, 11, 3-21.
- Lorenz, E.H. (1992), "Trust and The Flexible Firm: International Comparisons", *Industrial Relations*, 31(3), 455-472.
- Loscocco, K.A. ve Roschelle, A.R. (1991), "Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades In Review", *Journal of Vocational Behavior*, 39, 182-225.
- Manning, M.R., Conrad, N.J. ve Marcelinne, R.F. (1996), "Occupational Stress, Social Support and The Costs of Health Care", *Academy of Management Journal*, 39(3), 738-750.

- Martin, T.N. (1979), "A Contextual Model of Employee Turnover Intentions", *Academy of Management Journal*, 22, 313-324.
- Miller, D.C. (1991), *Handbook of Research Design and Social Measurement*, (5.th ed.), London: Sage Publications.
- Minter, S.G. (1999), "Too Much Stress", *Occupational Hazards*, 61(5), 49-52.
- Monat, A. ve Lazarus, R. S. (1991), *Stress and Coping: An anthology*, (3rd ed.), New York: Columbia University Press.
- Nadkarni, S. ve Stening, B.W. (1989), "Human Resource Management in Remote Communities", *Asia Pasific Human Resource Management*, 27(3), 41-63.
- NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health), (2003), *Stress at work*, USA: Niosh Publications.
- Özdevecioğlu, M. (2003), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 693-710.
- Paton, D. (1999), "Work-Related Traumatic Stress: Human Resource Strategies for Managing Trauma and Promoting Resilience", *ACISA Forum*, 4(1), 1-28.
- Pflanz, S. (1999), Psychiatric Illness and the Workplace: Perspectives for Occupational Medicine in the Military, *Military Medicine*, 164(6), 401-406.
- Price, J.L. ve Mueller, C.W. (1981), "A Causel Model of Turnover for Nurses", *Academy of Management Journal*, 24, 543-565.
- Rosch, P.S. (1986), *Stress Addiction: Causes, Cosequencies, and Cures, Stress and It's Management*, New York.
- Santos, S. Ve Cox, K. (2000), "Workplace Adjustment and İntergenerational Differences Between Matures, Boomers and Xers", *Nursing Economics*, 18 (1), 7-13.
- Sarantakos, S. (1996), *Modern Families*, South Yarra: Mc Millan Education Australia, Pty. Ltd.
- Sarason, I. G., Sarason, B. R. Ve Shearin, E. N. (1986), "Social Support as an Individual Difference Variable: Its Stability, Origins, And Relational Aspects", *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 845-855.
- Schafer, W. (1987), *Stress Management for Wellness*, Newyork, Mc Graw Hill.

- Schmitz, M., Russell, D. W. Ve Cutrona, C. E. (1997), "Perceived Social Support and Social Network Influences On Physician Utilization Among The Elderly", in J. J. Kronenfeld (Ed.), *Research in the Sociology of Health Care*, Greenwich, Ct: Jai Press: 14, 249-272.
- Segliman, M.E.P. (1994), *Learned Optimism*, New York:Knopf.
- Shaw, J. B., Fields, M. W., Thacker, J. W. Ve Fisher, C. D. (1993), "The Availability Of Personal and External Coping Resources: Their Impact on Job Stress and Employee Attitudes During Organizational Restructuring", *Work & Stress*, 7(3), 229-246.
- Shirom, A. (1982), "What Is Organizational Stress? A Facet Analytic Conceptualization", *Journal of Occupational Behavior*, 3, 21-37.
- Szymanski, E.M. (1999), "Disability, Job Stress, The Changing Nature of Careers and The Career Resilience Portfolio", *Rehabilitation Counselling Bulletin*, 42, 279-284.
- Van Der Poel, M.G.M. (1993), "Delineating Personal Support Networks", *Social Networks*, 15, 49-70.
- Watson, D. Ve Clark, L. A. (1984), "Negative Affectivity: the Disposition to Experience Aversive Emotional States", *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.
- Watson, D. Ve Pennebaker, J.W. (1989), "Health Complaints, Stress, and Disease: Exploring the Central Role of Negative Affectivity", *Psychological Review*, 96, 234-254.
- Watson, D., Pennebaker, J. W. Ve Folger, R. (1987), "Beyond Negative Affectivity: Measuring Stress And Satisfaction in the Workplace", *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 141-157.
- Wellman, B. ve Wortley, S. (1990), "Different Strokes From Different Folks: Community Ties And Social Support", *American Journal of Sociology*, 96, 558-588.

ÖRGÜTLERDE YARATICI DÜŞÜNMEYİ GELİŞTİRME

Birol BUMİN

*(Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, İşletme Bölümü, Beşevler/ANKARA)
bumin@gazi.edu.tr*

Hakan ERKUTLU

*(Yrd. Doç. Dr., Bilkent Üniversitesi, Turizm Bölümü, ANKARA)
erkutlu@tourism.bilkent.edu.tr*

Özet:

Yaratıcı problem çözme ve yenilik yapma kavramları işletmelerin gelişmesi ve rekabet üstünlüğü elde etmesi açısından çok önemli kavramlardır. Bu çalışmada “yaratıcı örgüt kültürü geliştirme” konusu ele alınmaktadır. Yaratıcı bir örgüt kültürünün geliştirilmesi sayesinde, işletmeler en değerli varlıkları olan çalışanlarını etkin bir biçimde kullanabilecekler ve onların hem yenilikçi hem de güçlü yeni fikirler üretebilmelerini sağlayabileceklerdir. Çalışmada ayrıca işletmedeki çalışma grupları için yaratıcı problem çözme konusuna da değinilmektedir.

Abstract:

Creative Problem Solving and Innovation Organizations

Creative problem solving and innovation are vital concepts for companies to have competitive advantage. In this study, “developing and improving a creative organizational culture” are examined in detail. In addition, creative problem solving issue for the teams within organizations is mentioned. By cultivating a creative organizational culture, companies are able to utilize their human resources in an efficient way and get novel and powerful ideas, which may provide competitive advantages to them against their competitors.

Anahtar Sözcükler: Örgütlerde yaratıcılık, yaratıcı düşünme, yaratıcı problem çözme ve teknikleri.

Keywords: Creativity in organizations, creative thinking, creative problem solving and techniques.

GİRİŞ

Pek çok yönetim kuramcısı ve bu konuda çalışan araştırmacı, rekabet edebilmek amacıyla örgütlerin değişmesi ve uyum sağlama ihtiyacı hakkında çalışmalar yapmışlardır (Hall, 1996: 115-121; Higgins, 1996: 370-380; McKenzie, 1996: 36-44). Hall (1996: 115) bir işletme içerisinde değişim mühendisliğinin etkin biçimde uygulanabilmesinin işletme yöneticilerinin sahip olunan klasik bilgileri kullanmak yerine mevcut yönetim paradigmalarını (olaylara bakış tarzı) bile yıkabilecek kararlar almalarına bağlı olduğunu söylemektedir. Higgins'e (1996: 370) göre pek çok işletme üst düzey yöneticisi, danışman ve akademisyen, günümüzde ve gelecekte rekabetçi stratejik bir üstünlük sağlamak için temel unsurun yenilik yapma (innovation) olduğunu ifade etmektedir.

Yenilik fikirlerin mallara, hizmetlere ve süreçlere dönüşümü olarak tanımlanabilmekte ve doğrudan yaratıcı düşünmeden gelmektedir (Couger, 1995: 12). Klasik düşünme kalıplarından mevcut paradigmaları bile aşacak fikirlere ulaşabilme 'yaratıcı problem çözme' teknikleri ile başarılabilir (Hall, 1996:115-120; McFadzean, 1996a: 6-8). Yaratıcılık Newell'in (1962: 65-66) terminolojisi kullanılarak tanımlanabilir:

Yaratıcı düşünme ve problem çözme aşağıdaki koşullara sahip olmanın bir derecesidir:

- i) Düşünmenin ürünü daha önceden kabul edilmiş, eski fikir ve düşüncelere göre yeni ve farklı bir özelliğe sahiptir.
- ii) Düşünme daha önceden kabul edilmiş fikirlerin düzeltilmesi veya reddini gerektiren anlamda klasik değildir.
- iii) Düşünme, uzun bir zaman dilimine ya da yüksek yoğunlukta motivasyona ve konsantrasyona ihtiyaç gösterir.
- iv) Başlangıçta karşılaşılan problem belirsiz ve kötü bir şekilde tanımlandığı için problemin yeniden formüle edilmesi gerekmektedir.

Tannenbaum'a (1997: 36) göre yaratıcılık yararlı bir süreçtir çünkü iletişimi geliştirir, öğrenmeye ve problemin incelenmesine katkıda bulunur ve yeni fikirlerin, çözümlerin ve/veya alternatiflerin gelişmesine yardımcı olur. Takımlar için yaratıcı problem çözme, takımdaki elemanların düşüncelerini, sezgilerini, önerilerini ifade etmelerine imkan verir (Tannenbaum, 1997: 36-42; Larson ve Christensen, 1993: 5; Mc Fadzean, 1996b: 4). Buna ilaveten Yaratıcı Problem Çözme tekniklerinin eğlenceli olması ve bu nedenle problem ya da konu için çalışanlara ilave enerji yaratması bir diğer faydasıdır (Jones ve McFadzean, 1997: 50-51; Tannenbaum, 1997: 36). Yaratıcı problem çözme oturumları ayrıca inceleme ve öğrenme için bir fırsat sağlayabilir. Bilgi

katılımcılar arasında paylaşılır ve içinde bulunulan durum için ortak bir anlayış oluşturulabilir (Langfield-Smith, 1992:349; Larson ve Christensen, 1993: 5; McFadzean, 1996b: 4). Bunların yanı sıra, yaratıcı problem çözümü oturumları, yararlı ve değerli bazı geliştirmelere neden olacak yenilikçi fikirleri de teşvik ederler (Couger, 1995: 18; McFadzean, 1996b: 8-10; VanGundy, 1988: 102).

I. YARATICI BİR İŞ ORTAMI GELİŞTİRME

İşletmeler de etkin bir yaratıcı problem çözme seansı uygulamak için öncelikle iş ortamının ve kültürünün yenilik ve yaratıcı düşünmeyi teşvik eden bir yapıda olması gerekmektedir (Anderson, 1992:17, Jones ve McFadzean, 1997:50-51). Bunu sağlayabilmek için:

i) Çalışanların eleştiri veya cezalandırılma korkusu olmadan yeni öneriler geliştirebilmeleri için iş güvenlikleri sağlanmalıdır (Anderson, 1992: 18).

ii) Çalışanların faaliyetler, mallar, hizmetler ve süreçler konusunda kendi önerilerini, sevgilerini savunmaları teşvik edilmelidir (Jones ve McFadzean, 1997:50-51; McFadzean, 1996a: 6-8).

iii) Yöneticiler işletme içerisinde “vizyon” oluşumunu cesaretlendirmelidirler (VanGundy, 1988: 102-110). Yaratıcı düşünen kişiler geleceğe dönük düşünürler ve beş veya on yıl sonra işletmenin hangi konumda, nerede olacağını, olması gerektiğini gözlerinde canlandırabilirler. Bu durum bir bütün olarak işletme için olabileceği gibi, bir bölüme, kısma, mallara, hizmetlere, faaliyetlere veya süreçlere uygulanabilir.

iv) Farklı, seçkin bir iş ortamı oluşturulmalıdır (Anderson, 1992: 20). Yaratıcı fikirlerin başarılı olması için kararlı bir biçimde uygulanmalarına ihtiyaç vardır. Yöneticilerin, çalışanların işletme performansına en büyük katkıyı verebilmelerini sağlayabilmeleri gerekmektedir. Buda işletme için ulaşılabilir amaçlar belirleyerek (hem örgüt hem de bireyler için) ve çalışanların önemli görevlere sahip oldukları bir işletme stratejisi oluşturarak gerçekleştirilebilir.

v) Her düzeyden çalışana takımlar için yaratıcı problem çözme oturumlarında yer verilmelidir (Jones ve McFadzean, 1997: 50-51). Bu durum işletme içerisinden çalışanların düzeylerine, statülerine bakılmaksızın, onların, konulara farklı perspektiflerden bakabilmelerini teşvik eder. Bu da, işletmenin bazı mükemmel yenilik fikirlerini üretmesine yardım edebilir.

vi) Çalışanların hoşlandıkları projeler üzerinde, araştırma ve geliştirme yapılabilecek bir biçimde zaman harcamalarına müsaade edilmelidir. Örneğin, günümüzde her yerde kısa notlar yazmak için kullandığımız arkaları yapışkanlı kağıt olan Post-It, işletmenin çalışanlarından Arthur Fry'a bu konu hakkında çalışmasına izin vermesi sonucunda 3M işletmesinde geliştirildi. 3M işletmesi

bugün de çalışanlarına, iş zamanlarının %15'ini kendi hoşlandıkları projeler üzerinde çalışma yapabilmelerine olanak vermektedir (Nayak ve Ketteringham, 1991: 20).

vii) Yaratıcılık ve yenilik yapmak için üst düzey yönetimin desteği olmalıdır (Anderson, 1992: 22; Jones ve McFadzean, 1997: 50-51). Yönetim, yeterli kaynağı ve eğitim desteğini, yeni fikirlerin geliştirilmesi için çalışanları cesaretlendirmeyi, çalışanlarına hoşlandıkları projeler üzerinde çalışma yapmak için gerekli zaman desteğini ve/veya finansal desteği sunmalıdır.

viii) Çalışanların hoşnut oldukları ve eğlenceli bir iş ortamı teşvik edilmelidir (Hall, 1996: 115). Eğer katılımcılar (çalışanlar) buldukları ortamdaki hoşlanırlarsa yaratıcı düşünceler önemli bir ölçüde artabilir (Alder, 1993: 20-24).

ix) Birlikte çalışabilen ve birbirlerine güven duyabilen elemanlardan oluşan yaratıcı problem çözüm takımları oluşturulmalıdır (McFadzean, 1996b: 10). Problem çözme takımları eğer tüm elemanlar aynı amaçları taşıyorsa ve eğitimli bir danışman tarafından desteklenirse daha etkili olacaktır.

II. YARATICI PROBLEM ÇÖZME OTURUMLARINI KULLANMA

VanGundy (1997: 46-48) yaratıcı problem çözümü oturumlarını geliştirebilmek için bir çerçeve önermiş bulunmaktadır. O, bu çerçeveyi "ideal bir beyin jimnastiği (brainstorming) için fikirler olarak adlandırmaktadır. VanGundy'nin (1997) kısaca 'IDEAS' diye ifade ettiği bu kavramı oluşturan unsurlar şunlardır:

i) Teknikler (Techniques)-pek çok yönetim kuramcısı ve araştırmacısı çeşitli tekniklerin yaratıcı düşünceyi canlandırmak ve geliştirmek için kullanılabileceğini savunmaktadırlar (Couger, 1995: 12-64; McFadzean, 1996a: 6-8; VanGundy, 1988: 102; Von Oech, 1990: 91).

ii) Ayrılma (Divergence)- bu, bilindik görüşlerden sapmaları, ayrılmaları gösterir (VanGundy, 1997: 46-48). Beyin jimnastiği kavramının fikir babası Osborn (1957: 12-56) bilindik görüşlerden farklı, yeni görüşler geliştirebilmek için aşağıdaki iki temel prensibin uygulanmasını savunur:

- Fikir üretme safhası, herhangi bir analiz veya değerlendirme yapmaksızın oluşturulmalıdır.
- Fikirlerin sayısı sonuçta kaliteyi üretecektir. Başka bir deyişle, ne kadar fikir üretilirse, katılımcıların o kadar iyi bazı kaliteli fikirleri üretebileceklerini söylemek mümkündür.

iii) Çalışanlar (People)- VanGundy (1997: 46-48) ve Belbin (1981:40), yaratıcı problem çözümü takımlarının farklı ve akıcı görüşlere sahip kişilerden oluşması gerektiğini ifade etmektedirler.

iv) Eğlenceli, Rahat bir ortam- LAughs- rahat ve eğlenceli bir iş ortamına sahip olmak önemlidir. Von Oech'ya (1990: 91) göre rahatlatıcı, eğlenceli bir ortam yalnızca çalışanı rahatlatmakla kalmayacak aynı zamanda yaratıcılığını geliştirecektir.

v) Süreç (ProcesS)- yaratıcı problem çözme seansına hazırlık yapma ve planlama, onun başarısı için oldukça önemlidir. Kötü bir hazırlık aşaması, yanlış bir program ve zamanlama, önemli ölçüde toplantıların etkinliğini azaltabilir (McFadzean ve Nelson, 1998: 6-13).

Takımlar örgüt yaşamının önemli bir parçasıdır. Takımlar, problemleri çözmek, pazar fırsatlarını kavramak, projeleri yürütmek ve denetlemek amacıyla oluşturulmaktadır. Yaratıcı takımlar yenilikçi fikirler geliştirebilirler ve bu nedenle örgüte bir değer katmaktadır.

Çoğu takımlar bazı yaratıcı teknikler- beyin jimnastiği en bilineni- kullandıkları halde, araştırmalar, takımların önemli sayıda yaratıcı fikirler üretebilmelerini sağlayabilecek diğer bazı tekniklerinde bulunduğunu göstermektedir (McFadzean, 1996a). McFadzean (1996a;1996b) yaratıcı problem çözme tekniklerini üç kategoriye sınıflandırmış bulunmaktadır- *paradigma koruma, paradigma büyüme, ve paradigma bozma*. Bu teknikler aşağıdaki biçimlerde tanımlanabilir:

i) Paradigma koruyucu teknikler katılımcının perspektifini değiştirme eğilimi göstermez. Başka bir deyişle, incelenen konuya yeni bir öge ya da ilişki katılmaz. Örneğin, yeni ve gelişmiş bir fotoğraf makinesi için eğer paradigma koruyan fikirler benimsenirse, o zaman biz, daha iyi, kaliteli bir kılıf oluşturma veya mevcut "asa" hızını daha da artırma vb. bazı konuları belirtebiliriz. Bu tekniklerin örnekleri, arasında aklınıza gelenleri kağıda dökme (brainwriting) ve beyin jimnastiği sayılabilir.

ii) Paradigma büyüten teknikler, bu tekniğin kullanıcılarını mevcut konunun boyutlarını daha da geliştirmeye teşvik ederler. Bu da, mevcut konuya ya bazı yeni öğelerin eklenmesiyle ya da yeni bir şeyi göz önüne almakla başarılıdır. Örneğin, fotoğraf makinemize, konulan filmi elle sarma yerine otomatik olarak sarabilen bir motor yerleştirme ya da fotoğraf makinemizde klasik film yerine Polaroid film kullanabilme vb. yeni bazı öğeler eklemekle veya konunun unsurları arasındaki ilişkileri değiştirerek, paradigma büyüten fikirler geliştirebiliriz. Nesne simülasyonu (object simulation) ve benzerlikler kurma (metaphors) bu tekniklerin örneklerindedir (VanGundy, 1988: 120; 1992: 65).

iii) Paradigma bozucu teknikler katılımcıları mevcut konunun tamamıyla dışında, tümüyle farklı, yeni öğeler aramasına teşvik etmektedir. Örneğin, klasik kamera kavramına yeni unsurlar ve ilişkiler ekleyerek tamamıyla yeni, daha önceden piyasada görülmemiş bir fotoğraf makinesi geliştirebiliriz (dijital video kamerası vb.). Bu tekniklerin örnekleri arasında istekli düşünme (wishful thinking) ve zengin görüntüler (rich pictures) sayılabılır (Checkland ve Scholes, 1990: 20-64; VanGundy, 1988: 120-126).

Problem çözme teknikleri paradigma koruyucu tekniklerden paradigma bozucu tekniklere doğru değişen bir yaratıcılık ölçeği üzerine yerleştirilebilirler.

Paradigma koruyucu teknikler genel olarak katılımcılar tarafından, bu tekniklerin hiç kimseyi utandırmayacağı ve rahatsız olmalarını hissettirmeyeceği için, “güvenilir” olarak görülmektedir. Hayal gücünü kullanma gerekli değildir. Paradigma koruyucu teknikler bu nedenle deneyimli grupların kullanılmasını gerekli kılmaz, katılımcıların eğitimi gerekli değildir ve bireyler katılımdan oldukça hoşnut olacaklardır.

Yaratıcılık ölçeğinin diğer ucunda ise paradigma bozucu teknikler bulunmaktadır. Yalnızca deneyimli grupların bu teknikleri kullanmaları gereklidir. Deneyimsiz bir grup bu ortamda kendisini rahatsız hissedip, güvensiz bulabilir. Hayal gücünü kullanma ve kendini ifade etmek, hayal gücü ürünlerin ve konuyla ilgisiz diğer bazı unsurların kullanımıyla aktif olarak teşvik edilir.

Yaratıcılık ölçeğinin ortasında paradigmayı büyüten, geliştiren teknikleri görmekteyiz. Bu tekniklerin kullanılması paradigma bozucu tekniklere kıyasla daha güvenli ve daha rahat olup, daha az deneyime sahip gruplar tarafından uygulanmaları söz konusudur. Paradigma geliştirici teknikler daha az hayal gücü kullanmayı gerektirmektedir.

III. PARADİGMA KORUYUCU TEKNİKLERİ KULLANMA

III.1. Beyin Jimnastiği

Beyin jimnastiği oturumlarında katılımcılar belirli bir konu üzerinde, detaylı olarak düşünmeksizin, akıllarına gelen önerileri söylemeye teşvik edilirler. Önerilen, söylenen fikirlerin çıkış aşamasında, riskli olup olmadığına, piyasada uygulanmasının oldukça zor olup olmamasına, garip olup olmamasına bakılmaksızın hepsi bir yere not alınır. Bilinmelidir ki bazen çok pratik gibi görünmeyen bazı görüşler muhteşem bir çözümün temel unsurlarını içinde bulundurabilir.

III.2. Uygulama Aşamaları

i) *Hazırlık*- Beyin jimnastiği yöneticisi (danışmanı), üzerinde düşünülecek konunun ifadesini geliştirebilmek, katılımcıları seçmek ve toplantıları düzenlemek için ilgili çalışmaları yapar.

ii) *Oriyantasyon*- yönetici konuyu gruptakilere tekrarlar, uyulacak kuralları bildirir, beyin jimnastiğinin amacını ve aşamaları hakkında bilgi verir ve gerekli ise bu konuda bir ısındırma pratiği yapar.

iii) *Fikir üretimi*- yönetici katılımcılara eleştirmeksizin 30 ilâ 45 dakika arasındaki bir zaman diliminde çözümler üretmelerini söyler. Üretilen çözümler yönetici tarafından bir yere (tahta, kağıt, bilgisayar vb.) kaydedilir.

iv) *Değerlendirme*- yönetici grubun önerdikleri bütün çözümlere göz atarak, bir değerlendirme yapmalarını ve önemli olanlarını belirlemelerini söyler.

v) *Seans sonrası izleme*- yönetici, toplantı sonrasında üyelerden gelebilecek ilave katkıları (fikirleri) kaydetmesi için bir kişiyi görevlendirir.

III.3. Çözüm Önerilerini Kağıda Dökme

Bu teknik çok fazla hayal gücü kullanmayı gerektirmez ve bu nedenle yeni oluşturulan veya deneyimsiz olan gruplar tarafından kullanılabilir. Ayrıca, düzenleme yapmak ve uygulamak kolay olduğu için yöneticinin çok fazla bir yeteneğe sahip olmasını gerektirmemektedir.

III.4. Uygulama Aşamaları

i) Grup üyelerinden konu üzerindeki fikirlerini, çözüm önerilerini bir kağıda yazmaları istenilir ve daha sonra bunlar bir masanın ortasında toplanır.

ii) Gruptaki bireylerden biri, masada toplanılan fikirlere ilgi duyduğu zaman, bu birey, diğer bireylerle üzerinde fikirlerin yazılı olduğu kağıtları değiştirebilir.

iii) Fikirleri yazma ve gruptaki diğer bireylerin fikirleriyle ilgilenme 10 ilâ 15 dakika arasında sürmelidir.

Bu teknik, fikri yazanın ismini deşifre etmediği için, grup üyeleri arasındaki çekingenlikten doğan görüş belirtmeme sorununu önleyebilir.

IV. PARADİGMA GENİŞLETEN, BÜYÜTEN TEKNİKLERİ KULLANMA

IV.1. Nesne Simülasyonu

Nesne simülasyonu bir fikir üretme tekniği olarak katılımcıları konu ile ilgisiz bir uyarıcı (nesne) kullanarak konuya, içinde bulunan durumu farklı bir perspektiften görmeye teşvik eder.

IV.2. Uygulama Aşamaları

- i) Grup üyelerinden üzerinde konuşulan konuya, probleme tam olarak ilgisiz nesnelere bir listesini geliştirmeleri istenilir.
- ii) Her birey daha sonra bu nesnelere birisini seçip onu detaylı olarak tanımlar. Grubun her anlatımı, tanımı, yeni ve alışılmadık dışında fikirleri geliştirmek için bir uyarıcı (stimulus) olarak kullanması gerekir.
- iii) Yönetici her fikri alt alta yazar.
- iv) Bu süreç, gruptaki her bir üyenin bir nesne tanımlamasına kadar devam eder.

Seçilen nesnelere bahçede kullanılacak tırmık, kürek vb. aletlerden hayvanlara, örgütlere, resimlere kadar değişebilir. Bu teknik paradigma muhafaza edici tekniklere göre çok daha fazla hayal gücü kullanılmasını gerektirir ve bu nedenle bazı grup üyeleri bu uygulamayı zaman kaybı olarak görebilecekleri için, onlar için rahatsızlık doğurabilir. Gerçekten, araştırmalar, nesne simülasyonunun, akla gelen tüm yeni fikirleri kağıda dökme vb. paradigma muhafaza etme tekniklerine göre yaratıcılık üzerinde çok daha fazla yararlı olduğunu göstermiştir (McFadzean, 1996b: 4-12).

IV.3. Benzerlikler Kurma

Benzerlikler kurma, üzerinde düşünülen konunun veya problemin yeni bir perspektifinin elde edilebilmesi için kullanılabilir. Problem çözümü ve fırsatları kavrama için yararlı olabilecek pek çok benzerlikler bulunabilir. Bunlar doğaya ait benzerlikleri, araç benzerliklerini, seyahat benzerlikleri vb. benzerlikleri içerebilir.

IV.4. Uygulama Aşamaları

- i) Grup üyelerinden üzerinde durulan konu ya da problemin kısa bir ifadesinin yazılması istenilir.

ii) Yönetici grupların konu üzerinde bir benzerlik kategorisi belirlemelerini talep eder veya grupların örneğin seyahat benzerliği gibi bir kategoriye kullanmalarını şart koşabilir.

iii) Her birey daha sonra, kullanılan benzerlik kategorisini kullanarak, belirlenen konuyu tanımlar.

iv) Her birey tarafından geliştirilen tanımlamaları kullanarak, katılımcılar yeni fikirler geliştirebilirler.

Bu yöntem grubun hayal gücünü kullanmasını gerektirir. Bunun yanında, bazı kişiler için benzerlikler kurabilmek, geliştirmek oldukça zordur ve pratik yapmayı gerektirecektir. Bununla beraber, bu konuda bir kere uzmanlaşıldıkça, üretilen sonuçlar çok yaratıcı olabilir.

V. PARADİGMA BOZUCU TEKNİKLERİ KULLANMA

İyi tanımlanmamış, belirsiz, açık uçlu problemler daha fazla yaratıcı düşünce gerektirir. Bir problem açık uçlu olduğu zaman, bu konuda bazı imgesel ürünler oluşturma, pek çok olağanüstü fikrin ortaya çıkmasına müsaade edecek ortamı sağlayabilir (VanGundy, 1988: 127).

V.1. İstekli Düşünme

İstekli düşünme herhangi bir konuda katılımcıları “ideal bir geleceği” düşünmeye zorlar.

V.2. Uygulama Aşamaları

i) Grup üyelerinden üzerinde durulan konu ya da problemin kısa bir ifadesinin yazılması istenilir.

ii) Yönetici, gruba, her şeyin olası olduğunu varsaymalarını söyler. Daha sonra gruptaki her birey, *gelecekte eğer örgüt yaparsa, bu yararlı olacaktır. İşletmemizin büyük bir işletme olabilmesi için gerçekten ihtiyacı olan Eğer işletmede yetkili biri olsaydım o zaman ben, vb.* geleceğe ait terimler kullanarak bazı imgesel ürünleri ifadeleri geliştirir.

iii) Grup üyeleri daha sonra topluca her bir imgesel ürünü değerlendirirler ve bunların nasıl başarılılabileceği üzerinde düşünceler geliştirirler.

iv) Geliştirilmiş bulunan yeni fikirler, mevcut problem durumuna ilişkilendirilir. Bu, *başarmak zor olsa bile biz yapabiliriz veya eğer biz uygularsak, problemi çözmek mümkün olabilir* vb. cümleler kullanarak yapılabilir.

Bu, uygulanması kolay bir teknik değildir çünkü bazı imgesel ürünleri pratik çözümler sağlayabilmek için geliştirebilmek oldukça zordur. Bu nedenle, grup sabırlı ve arzulu olmalıdır. Bu yöntemin etkili bir biçimde kullanılabilmesi için hem yönetici hem de grup bu çeşit bir yöntemi kullanma konusunda deneyimli olmalıdırlar. Bunun yanı sıra, katılımcılar ve yönetici daha önce birlikte çalışmış bulunmalıdır ve birbirlerine karşı yüksek bir oranda güven geliştirmiş olmaları gereklidir.

V.3. Zengin Görüntüler

Zengin görüntüler, katılımcıların problemlere tamamıyla farklı bir perspektiften bakabilmelerine yardımcı olan diğer bir tekniktir.

V.4. Uygulama Aşamaları

i) Grup üyelerinden üzerinde durulan konu ya da problemin kısa bir ifadesinin yazılması istenilir.

ii) Yönetici, daha sonra, her grup üyesinin iki farklı görüntü resmetmesi, tasvir etmesini talep eder. İlk görüntü her bir katılımcının gelecekte durumu nasıl gördüğüne ilişkin bir tasvir olacaktır. İkinci görüntü ise katılımcıların mevcut durumu nasıl gördüklerine ilişkin tasviri içerir.

iii) Her katılımcıdan ilk olarak şu anki görüntüyü anlatması istenilir. Daha sonrada geleceğe ait yapmış olduğu tasvir, bu görüntüdeki tüm özellikler (sahnenin donatımları), ilişkiler dahil olmak üzere yapılır.

iv) Katılımcılar tarafından yapılan tanımlamalardan, ifadelerden yeni fikirler üretilebilir.

Zengin görüntüler-tasvirler yararlı bir yöntemdir çünkü grup çok çabuk bir şekilde, gruptaki her bir üyenin problemi algılamasını ve nasıl bir gelecek istediğini görebilir. Yapılan tasvirler kolaylıkla diğer grup üyeleriyle paylaşılır ve bu teknik tüm katılımcıların problemi bir bakışta bütün olarak görebilmelerine olanak sağlar. Bunun yanında, pek çok çalışan tasvir etme yeteneklerinin eksikliği konusunda çekingenlik ve utanma hissettikleri için, gruba bu tekniğin etkinliği konusunda deneyimli bir yönetici tarafından bilgi verilmelidir. Ayrıca yöneticinin, yapılacak tasvirlerin bir şaheser olmasının beklenmediğinin ve bunların kolaylıkla gruba anlatılabileceğini söylemesi gerekir. Bu teknikte görülen bilginin katılımcılar arasında uygun, iyi bir şekilde iletilmemesi vb. bazı sorunlar yöneticinin doyurucu tasvirlerin açığa çıkabilmesi için gerekli, doğru soruları sormamasından, iletişim kuramamasından ileri gelmektedir.

SONUÇ

Yaratıcı problem çözme teknikleri olağanüstü, yeni fikirlerin üretilip bunların pratik çözümlere olanak sağlayan grup sürecinin doğmasına yardım ederler. Pek çok grup paradigma koruyucu teknikleri ve/veya paradigma büyütücü teknikleri kullanmayı daha rahat bulacaktır çünkü bu teknikler imgesel ürünlerin, düşlerin veya görüntüleme (tasvir etme) vb. diğer yeteneklerin kullanılmasını gerektirmez. Bununla beraber, etkin olarak uygulanan paradigma bozucu teknikler olağanüstü, yeni ve yaratıcı fikirler üretecekler ve katılımcılara problemi farklı perspektiflerden keşfetmelerine olanak sağlayacaklardır. Uygulama yöneticisinin duyarlı, güvenilir olması ve her grup üyesiyle iletişim kurabilecek yeteneğe sahip bulunması bu tekniklerin etkinliğini arttıracaktır.

Grup yaratıcı problem çözme tekniklerinin kullanımı yalnızca, eğer örgüt yaratıcı bir kültüre sahip ise etkili olacaktır. Üst düzey yöneticiler bu nedenle işletme içerisinde seçkin bir ortam oluşmasını teşvik etmeli ve çalışanların kendi fikirleri üzerinde iş yerinde zaman harcamalarına da müsaade etmelidir. Bunlara ilaveten, katılımcıların yaratıcılıkla ilgili toplantılarda iş güvenliklerinin (çalışanların herhangi bir eleştiri, ya da iş korkusu olmaksızın istedikleri görüşleri bildirebilmeleri güvencesi) sağlanmasına ve çalışanları sahip oldukları anlayışları savunmalarını teşvik etmeye çaba harcamaları gereklidir. Bu şekilde, örgütler en değerli varlıkları olan çalışanlarını etkin bir biçimde kullanabilecekler ve onların hem yenilikçi hem de güçlü yeni fikirler üretebilmelerini sağlayabileceklerdir.

KAYNAKÇA

- Alder, H. (1993), *The Right Brain Manager*, London: Piatkus.
- Anderson, N., Hardy, G., ve West, M. (1992), "Management Team Innovation", *Management Decision*, 30(2), 17-21.
- Belbin, R.M. (1981), *Management Teams: Why They Succeed or Fail*, London: Heinemann.
- Checkland, P. ve Scholes, J. (1990), *Soft Systems Methodology in Action*, Chichester: John Wiley.
- Couger, J.D. (1995), *Creative problem solving and Opportunity Finding*, Danvers: Boyd and Fraser Publishing Co.

- Hall, D.J. (1996), "The Role of Creativity within Best Practice Manufacturing", *Technovation*, 16(3), 115-121.
- Higgins, J.M. (1996), "Innovate or Evaporate: Creative Techniques for Strategists", *Long Range Planning*, 29(3), 370-380.
- Jones, G. ve McFadzean, E.S. (1997), "How can Reboredo Foster Creativity in her Current Employees and Nurture Creative Individuals who Join the Company in the Future?", *Harvard Business Review*, 75(5), 50-51.
- Langfields-Smith, K. (1992), "Exploring the need for a Shared Cognitive Map", *Journal of Management Studies*, 29(3), 349-368.
- Larson, J.R. ve Christensen, C. (1993), "Groups as Problem Solving units: Toward a new Meaning of Social Cognition", *British Journal of Social Psychology*, 32(1), 5-30.
- McFadzean, E.S. ve Nelson, T. (1998), "A Conceptual Model for Facilitating Group Problem Solving Sessions", *Leadership and Organizational Development Journal*, 19(1), 6-13.
- McFadzean, E.S. (1996a), "The Classification of Creative Problem Solving Techniques", *Henley Management College Working Paper No: 9632*, 6-8.
- McFadzean, E.S. (1996b), "New Ways of Thinking Evaluation of K-Groupware and Creative Problem Solving", *Henley Management College Working Paper*, 4-12.
- McFadzean, E.S., Briggs, R., Bulcock, D. ve Berry, N. (1996), "Creativity in Organizations: People-Based Solutions", *Henley Management College Working paper No: 9624*, 8-30.
- McKenzie, J. (1996), *Paradox: The Next Strategic Dimension*, London: McGraw-Hill.
- Nayak, P.R. ve Ketteringham, J.M. (1991), *Managing Innovation*, London: Sage Publications.
- Nelson, T. ve McFadzean, E.S. (1998), "Facilitating Problem Solving Groups: Facilitator Competences", *Leadership and Organization Development Journal*, 19, 72-82.
- Newell, A., Shaw, J.C. ve Simon, H.A. (1962), *Contemporary Approaches to Creative Thinking*, New York: Atherton Press.
- Osborn, A.F. (1957), *Applied Imagination*, New York: Scribner.

- Tannenbaum, A. (1997), "Creativity boosters: an Explanation of Possibilities", *Proceedings from the International Association of Facilitators Conference*, 36-42.
- Van Gundy, A.B. (1988), *Techniques of Structured Problem Solving*, New York: Van Nostrand Reinhold.
- Van Gundy, A.B. (1992), *Idea Power: Techniques and Resources to Unleash the Creativity in Your Organization*, New York: AMACOM.
- Van Gundy, A.B. (1997), "I.D.E.A.S. for Ideal Brainstorming", *Proceedings from the International Association of Facilitators Conference*, 46-48.
- Von Oech, R. (1990), *A Whack on the Side of the Head: How can You Be More Creative*, London: Thorsons.

KAMU GÖREVLİLERİ İLE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ KAMU SEKTÖRÜNDEKİ NORM KADRO ÇALIŞMALARINA KARŞI TUTUMLARI*

Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

(Öğr. Gör. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Kamu Yönetimi Bölümü, 06532, ANKARA)
omur@hacettepe.edu.tr

M. Kemal ÖKTEM

(Öğr. Gör. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Kamu Yönetimi Bölümü, 06532, ANKARA)
kemalok@hacettepe.edu.tr

Özet:

Modern insan kaynakları yönetiminin önemli tekniklerinden biri olan norm kadrolama, son yıllarda Türkiye’de de gündeme gelmiş ve kamu sektöründe uygulanmaya başlamıştır. Norm kadro ile ilgili Türkçe literatür incelendiğinde, genellikle norm kadro sürecinin teknik yönlerinin ele alındığı ve/veya norm kadro ile ilgili mevzuatın ve uygulama örneklerinin değerlendirildiği görülmektedir. Türkçe literatürde, taranabildiği kadarıyla, kamu görevlileri ile kamu görevlileri sendikalarının norm kadrolama sürecindeki rolleri ile norm kadrolama karşısındaki tutumları ne teorik ne de ampirik bir incelemeye tabi tutulmuştur. Bu çalışmada, norm kadro tekniği karşısında farklı statülerdeki kamu görevlilerinin tutumları (düşünceleri, kanaatleri, beklentileri, endişeleri vb.) ile kamu görevlileri sendikalarının tutumları ele alınmıştır. Farklı nitelikteki iki kamu kuruluşunda yürütülen norm kadro çalışmalarında farklı statülerdeki kamu görevlileri ile yapılan görüşmeler sırasındaki gözlemler ile bu kamu görevlilerini temsil eden önemli işçi ve kamu görevlileri sendikalarının resmî yayınları ve bu sendikaların yöneticileri ile yapılan görüşmeler ışığında, kamu görevlileri ve sendikaların kamu sektöründeki norm kadro çalışmalarına karşı

* Bu makale, Yazarların, Kara Kuvvetleri Eğitim ve Doktrin Komutanlığı (EDOK) tarafından 27-28 Nisan 2004 tarihlerinde Ankara’da düzenlenen “Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu”nda sunulan “Kamu Sektöründe Norm Kadro Çalışmaları: Kamu Görevlilerinin Bu Çalışmalara Karşı Tutumları” (EDOK, 2004: 259-266) başlıklı basılı tebliğlerinin genişletilmiş ve gözden geçirilmiş bir versiyonudur.

Anahtar Sözcükler: Norm kadro, norm kadrolama süreci, kamu görevlileri, kamu görevlileri sendikaları.

Keywords: Standard position, the process of determining standard positions, public servants, public service unions.

tutumları değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu değerlendirme sonucunda, bu tür yönetsel teknikleri adeta sihirli birer değnek gibi görmek yerine ilgili tarafların oydaşmasına dayanan daha bütünleştirici bir yeniden düzenleme çabasına girişmenin çok daha faydalı bir yaklaşım olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktadan hareketle, Türk kamu yönetiminde kamu görevlilerinin norm kadro konusundaki olumsuz kanaatlerini ve geçerli endişelerini dikkate alan; çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında son yıllarda uygulanan norm kadro çalışmalarında ortaya çıkan sıkıntıları göz ardı etmeyen; ve kamu görevlileri sendikalarının argümanlarını değerlendiren bir yaklaşım benimsenmelidir. Böyle bir yaklaşımla gerçekleştirilecek olan norm kadro çalışmaları, kamu yönetiminin belirli alanlarında gereksiz kadro ve personel yığılmalarının önlenmesi, gerek duyulan alanlara kadro ve personel takviyesi yapılması, kişisel ve siyasi kayırmaya dayalı atamaların engellenmesi ve bu suretle liyakat ilkesinin hayata geçirilmesinde önemli bir araç haline gelecektir.

Abstract:

**The Attitudes of Public Servants and Public Service Unions
toward the Works of Determining Standard Positions in the Public
Sector**

As one of the important techniques of modern human resources management, the determination of standard positions has recently been on the agenda in Turkey as well and it has been started to use in the public sector. If the Turkish literature on the determination of standard positions is examined, it can be generally seen that the technical aspects of process of determining standard positions are treated and/or positive law and practices related to the determination of standard positions are evaluated. As far as it is searched, neither theoretically nor empirically the role of public servants and public service unions in the process of determining standard positions and their attitudes toward the work of determining standard positions have been examined in the Turkish literature. In this paper, the attitudes (thoughts, opinions, expectations, worries, etc.) of public servants in different status and the public service unions toward the technique of determining standard positions have been treated. In the light of observations made in the course of the interviews done with public servants in different status during works of determining standard positions in two different kind public organisations, the official publications of prominent confederations of labour and public service unions, and interviews made with the official administrators of such unions, the attitudes of public servants and their unions toward the work of determining standard positions in the public sector have been evaluated. As a result of this evaluation, it can be concluded that it is more beneficial to initiate an integrative reorganisation effort based on the consensus of related parties instead of regarding such managerial techniques as a magic stick. Therefore, it should be adopted an approach in the Turkish public

administration taking the negative opinions and true worries of public servants, not disregarding difficulties emerged during the recent works of determining standard positions in various public organisations, and considering the arguments of public service unions. The works of determining standard positions with such an approach is going to be a significant tool for preventing unnecessary position and personnel accumulation in certain areas of public administration, reinforcing necessary areas with positions and personnel, preventing appointment based on nepotism, cronyism and political considerations, and thus, for putting merit principle into practice.

GİRİŞ

Modern insan kaynakları yönetiminin önemli tekniklerinden biri olan “norm kadro”¹ en yalın anlamıyla, “bir örgüt ya da bu örgüte ait bir birimin, daha önceden saptanmış olan görevlerini, kullandıkları teknoloji de göz önünde tutularak, etkin ve etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için ihtiyaç duydukları optimal kadronun nicelik ve nitelik olarak belirlenmesi”dir. Bu niteliği ile norm kadro tekniği, kamu kurum ve kuruluşlarının etkin ve etkili olarak çalışmalarını sağlamak amacıyla son yıllarda Türkiye’de de gündeme gelmiş ve kamu yönetiminde uygulanmaya başlamıştır.

Türk kamu yönetiminde “örgütsel reform” (reorganizasyon) ve “personel reformu” konuları sürekli olarak gündemde olmasına karşın, örgütsel yapı, kadro ve insangücü konuları ve sorunları tüm boyutlarıyla ayrıntılı olarak ve bir bütünlük içerisinde yeterince incelenememektedir (bkz. Öktem 1991: 192). Kamu yönetiminde başarılı bir reform ya da güncel deyiimiyle yeniden yapılanma uygulamasında, kamu kuruluşunun yapısının gözden geçirilmesi (örgütsel planlama ve reorganizasyon) ile insangücünün niceliksel-niteliksel tahmini (insangücü planlaması) ve kadro sayısının belirlenmesi (norm kadrolama) önemli adımları oluşturur (bkz. Bramhan 1988: 4). Bu çerçevede, örgüt planlaması, insangücü planlaması ve norm kadrolama uyumu sağlanmalı; çalışma programlarına göre gerekli kadro düzeyi ve sayısı, iş gerekleri, iş tasarımı, sınıflandırma, bütçe, kadro ihdası, işe alım, atama ve nakil, insangücü kayıplarının tahmini, performans ve potansiyelin değerlendirilmesi, örgütsel değişim, eğitim ve gelişim, iş doyumu, kariyer geliştirme, ödüllendirme, ücretlendirme, çalışma ortamı ilişkilerinin geliştirilmesi gibi unsurlar (bkz. Walker, 1977; Canman ve Öktem 1992: 54) birlikte ele alınmalıdır.

Norm kadro ile ilgili Türkçe literatür incelendiğinde, yazarların, genellikle, norm kadro sürecinin teknik yönlerini ve/veya norm kadro ile ilgili mevzuat ve uygulama örneklerini değerlendirme yoluna gittikleri görülmektedir.² Kalkandelen’in, örgütlerdeki reorganizasyon ve norm kadro

planlarının maddi olduğu kadar beşeri (personele ilişkin) yönlerinin de bulunduğunu, bu farklı yönlerin söz konusu planların hazırlanması ve uygulanmalarında güçlük yarattığını, bu sebeple her iki yöne de gereken önem verilmesi ve her ikisi arasındaki ilişkilerin iyi biçimde düzenlenmesi gerektiğini, düzen değişikliğinin personelde yaratacağı kuşku, huzursuzluk ve tepkilerin ortadan kaldırılması ve personelin desteğinin kazanılmasında örgüt yöneticisine büyük rol düştüğünü bir kaç cümle ile vurgulaması (1976: 76-77 ve bila tarih: 65-66); Aykaç ve Yayman'ın norm kadro çalışmaları sonucunda kamu personelinin eş durumu sebebiyle tayini ya da personel havuzuna aktarılma gibi uygulamalar karşısında yaşanan huzursuzluklara kısaca değinmesi (2003: 309) dışında, Türkçe literatürde, tarayabildiğimiz kadarıyla, kamu görevlilerinin norm kadro karşısındaki tutumları ne teorik ne de ampirik bir araştırmaya konu olmuştur. Yine, kamu görevlilerini temsil eden örgütlerin, özellikle de sendikaların, bu süreçteki rolleri, sadece birkaç makalede oldukça sınırlı bir şekilde ifade edilmiş (Aykaç ve Yayman, 2003: 313 ve Timur, Kılıç, Arslan, Aydın, 2003: 306); sendikaların tutumları, en azından Türkiye örneğinde, ayrıntılı bir incelemeye tabi tutulmamıştır. Oysa, modern katımlı yönetim anlayışı gereği, kamu görevlileri ile onları temsil eden sendikaların tutumlarının dikkate alınması bu tür tekniklerin uygulanma imkan ve başarıları açısından son derece büyük bir önem arz etmektedir.

İşte bu makalede, norm kadro tekniği karşısında farklı statülerdeki kamu görevlilerinin (memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel, daimi ve geçici işçiler) tutumları (düşünceleri, kanaatleri, beklentileri, endişeleri vb.) ile kamu görevlileri sendikalarının tutumları ele alınmaktadır. Makalenin amacı ve sınırları doğrultusunda norm kadro sürecinin teknik ayrıntılarına girilmeyecek; norm kadro alanındaki son mevzuat ve uygulamadaki son gelişmeler kısaca gözden geçirildikten sonra, farklı nitelikteki iki kamu kuruluşunda yürütülen norm kadro çalışmalarında farklı statülerdeki kamu görevlileri ile yapılan görüşmeler sırasındaki gözlemler ile bu kamu görevlilerini temsil eden³ önemli işçi ve kamu görevlileri sendikalarının yayınları ve bu sendikaların yöneticileri ile yapılan görüşmeler ışığında, kamu görevlileri ve sendikaların norm kadro çalışmalarına karşı tutumları değerlendirilmeye çalışılacaktır.

1. TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE YAKIN DÖNEMDE NORM KADRO İLE İLGİLİ OLARAK ÇIKARILAN MEVZUAT VE UYGULAMALAR

Türkiye'de, özellikle 1960 yılından itibaren, planlı kalkınma çabasına girişilmesiyle birlikte kamu yönetiminin genel örgüt yapısının yeniden düzenlenmesi ile kamu personel rejiminin iyileştirilmesi girişimleri gündeme gelmiştir. Bu çerçevede, kamu kurum ve kuruluşları için gerekli kadroların

saptanması ve bu kadroların görev, yetki ve sorumluluklarının açık bir şekilde belirlenmesi önem kazanmıştır. Bu amaca yönelik kadro araştırmalarının (iş analizi, norm kadro ve iş değerlendirmesi vb.) yapılması ile ilgili görev ve yetkiler, 1960 yılından itibaren çıkarılan mevzuatta (160, 657, 1322 ve 1327 sayılı Kanunlar; 190, 217 ve 308 sayılı KHK'ler; ve bunlarla ilgili Yönetmelikler) yerini almış; gerek kamu kurum ve kuruluşları gerekse bu alanda yetkili temel kuruluşlar olan Maliye Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığı'na (DPB) önemli yetki, görev ve sorumluluklar verilmiştir. Ancak, 2000'li yıllara kadar, çoğu KİT'lerde olmak üzere bazı istisnai örnekler hariç, bu yetkilerin layıkıyla kullanılarak kamu yönetimi çapında kadro araştırmaları (norm kadro çalışması dahil) yapıldığı söylenemez (bkz. Ömürgönülşen, 1987 ve 1988; Öktem ve Ömürgönülşen, 1989).

Türkiye'de kamu personeli sayısının nüfusa, toplam istihdama ve işgücüne oranlarının OECD standartlarının altında kalmasına rağmen kamu personelinin kamu kurum ve kuruluşları arasındaki, bu kuruluşların çeşitli birimleri arasındaki, merkez ve taşra teşkilatları arasındaki ve coğrafi bölgeler arasındaki dağılımındaki dengesizlikler; devletin bir istihdam kaynağı olarak görülmesi ve her türlü kayırmacılık sonucunda kamu personelinin nitelik açısından yetersizliği ve kamu hizmetlerinin kalitesindeki düşüklük kamu personelinin sayısının sürekli olarak tartışılmasına neden olmaktadır (Ömürgönülşen, 2000: Bölüm: V). Özellikle son yıllarda, kamu yönetiminde norm kadro çalışmalarının yapılmasındaki temel amaç aşırı personel kullanımını önleyici bir istihdam politikasıyla verimliliği artırmak ve kronikleşmiş kamu mali açıklarını personel maliyetlerini düşürmek suretiyle azaltmak olmuştur (Timur, Kılıç, Arslan, Aydın, 2003: 299-300).

Nitekim, 2000 yılından itibaren hem yukarıda sözü edilen ekonomik amaç hem de atama ve yükseltmelerde her türlü kayırmacılığın önlenmesi amacı bağlamında norm kadro konusu Bülent Ecevit'in Başbakanlığındaki DSP-MHP-ANAP Koalisyon Hükümeti döneminde gündeme gelmiştir. 6 Aralık 2000 tarih ve 2000/1658 sayılı "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Yapılacak Norm Kadro Çalışmalarında Uyulacak Usul ve Esaslar Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararı" (R.G. 24266) ve bu Karar çerçevesinde yayımlanan 11 Temmuz 2001 tarih ve 2001/39 sayılı "Norm Kadro Çalışmalarına İlişkin Çalışma Takvimi ve Norm Kadro Çalışmalarında Dikkat Edilecek Hususlar Hakkındaki Başbakanlık Genelgesi" (R.G. 24459) ile kamu kurum ve kuruluşlarında yürütülecek norm kadro çalışmalarında izlenmesi gereken yol ve yöntemler belirlenmiş ve bu çalışmaların Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı denetiminde 2001-2003 yılları arasında tamamlanması öngörülmüştür. Abdullah Gül'ün Başbakanlığını yaptığı I. AKP Hükümeti tarafından hazırlanan "Acil Eylem Planı"nda (Başbakanlık, 2002b) norm kadro çalışmalarına devam edileceği

vurgulanmış; ve bu yaklaşım, Recep Tayyip Erdoğan'ın Başbakanlığını yaptığı II. AKP Hükümeti tarafından da benimsenmiştir.

Norm kadro çalışmalarına çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında 2001 yılından itibaren yeni bir umutla başlanmış olmasına rağmen, kimilerinde bu çalışmalar tamamlanamamış; tamamlanmış olanlar ise Kasım 2002'deki hükümet değişikliği ve AKP Hükümetleri tarafından gündeme getirilen kamu yönetimi reformu sebepleriyle DPB'de onaylanmadan beklemeye alınmıştır.

Norm kadro çalışmalarında kullanılacak temel ilke ve yöntemlerle, bu çalışma projelerinin onaylanıp yürürlüğe konulması ile ilgili hususların konuyla ilgili taraflarca (DPB, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, TODAİE, MPM, sendikalar, üniversiteler vs.) önceden kapsamlı bir şekilde belirlenmemiş olması; kamu mali açıkları ve istihdam fazlası açısından hangi kamu kurum ve kuruluşlarına öncelik verileceğinin tespit edilmemiş olması; DPB tarafından geliştirilmiş ve "Norm Kadro El Kitabı"nda (bila tarih) yer alan iş analizi anket formu ve norm kadro kılavuzundaki teknik eksiklikler; uygulamada kamu kurumları ile DPB ve Maliye Bakanlığı arasındaki koordinasyon eksikliği; ve kamu kurumlarında oluşturulan norm kadro ekiplerinin yapısındaki yetersizlikler (bkz. Aykaç ve Yayman, 2003; ve Timur, Kılıç, Arslan, Aydın, 2003) bu yıllarda yürütülen norm kadro çalışmalarının başarısını ve bunların uygulamaya konma olasılıklarını olumsuz yönde etkilemiştir.

Son yıllarda kamu yönetiminde yapılan norm kadro çalışmalarında, halkın ihtiyaç duyduğu hizmetler ve bu hizmetlerin gerektirdiği sayıda ve nitelikte kadroların belirlenmesinden ziyade özelleştirmeyi temel alan bir yönetim yaklaşımı ile kamu gelirlerinin borç ödemeleri için kullanıldığı bir bütçe anlayışı altında istihdamın azaltılması ve esnek istihdama geçişin hedeflendiği söylenebilir. Nitekim, bu çalışmalarda, genellikle, mevcut kadroların belirli oranlarda (%10, %20 gibi) tırpanlanması yolu seçilmiş; teknik çalışmalar sonucu ortaya çıkan kadro ihtiyaçları da, yine genellikle, göz ardı edilmiştir. Yine son yıllardaki norm kadro çalışmalarının hiç de küçümsenemeyecek bir bölümünün, merkezi yönetimin taşra teşkilatının ve bunlara ait görevlerin önemli bir parçasının gündemde olan kamu yönetimi reformu ile birlikte yerel yönetimlere aktarılacak veya özelleştirilecek olması karşısında geçersiz kalma tehlikesi ile karşı karşıya olduğu söylenebilir (örn. bkz. TÜRKİYE KAMU-SEN, 2003: 20-21).

Türk kamu yönetiminde, son yıllardaki norm kadro ile ilgili mevzuat düzenlemeleri ve uygulamalarının en kapsamlısı ve en tartışılmalı, hiç şüphesiz ki, Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki (MEB) düzenleme ve uygulama olmuştur. MEB, 10 Ağustos 1999 tarihinde (R.G. 23782) norm kadroların belirlenmesine

ilişkin olarak “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik”i çıkartmış, ve böylece yönetici ve öğretmen norm kadrolarının yeniden belirlenmesini amaçlamış ve bununla ilgili teknik ayrıntıları düzenlemiştir. MEB, ayrıca, 10 Mart 2000 tarih ve 2000/28 sayılı bir Genelge ile norm kadro uygulama ilkelerini belirlemiştir. 4 yılı aşkın bir süreden beri uygulanan bu Yönetmelik, özellikle norm kadro dışında kalan öğretmenlerin yönetimin belirlediği bölge ve okullarda çalışma zorunluluğu, böyle bir imkan yoksa süresiz-ücretsiz izinli sayılmaları, eş durumundan tayin gibi konularda getirilen sınırlamalar, Halk Eğitim Merkezleri’ndeki öğretmen kadrolarının herhangi bir sebeple boşalması halinde bu kadrolara atama yapılmaması ve buralardaki eğitim-öğretim faaliyetlerinin geçici personel ile yürütülmesi gibi sebeplerle ciddi bir biçimde eleştirilmiş ve hatta norm kadro uygulaması ile birlikte eğitim hizmetinde “esnek istihdam” a geçişin yolu açıldığı iddia edilmiştir (Ertürk-Keskin ve Güneşer-Demirci, 2003: 33-35).

2. KAMU GÖREVLİLERİNİN NORM KADRO ÇALIŞMALARI KARŞISINDAKİ TUTUMLARI

Kamu görevlilerinin norm kadro çalışmaları karşısındaki tutumları, esas itibariyle, yazarlardan birinin 2001-2002 yıllarında farklı nitelikteki iki kamu kuruluşunda yürütülen norm kadro proje çalışmalarında farklı statülerdeki ve düzeylerdeki kamu görevlilerine uygulanan görev analizi anketleri sırasında veya hemen sonrasında yaptığı yarı-yapısallaştırılmış görüşmeler ve bu esnadaki gözlemleri aracılığıyla belirlenmeye çalışılmıştır. Ancak, bu projeler, yukarıda ifade edilen gerekçelerle uygulama aşamasına geçirilmediğinden, başta, MEB’deki norm kadro uygulaması olmak üzere, kamu görevlilerinin çeşitli norm kadro uygulamaları hakkında son birkaç yılda hem yazılı basına hem de internet ortamındaki kamu görevlileri ile ilgili sitelere (bkz. <http://www.memurlar.net>) yansıyan eleştirileri de, destekleyici veri olarak, dikkate alınmıştır.

Sözü edilen kamu kuruluşlarından birisi genel idare içinde Başbakanlığa bağlı bir başkanlık şeklinde örgütlenmiş; geniş bir merkez ve taşra teşkilatı bünyesinde büyük çapta kadro ve personele sahip bir kuruluşken; diğeri Tarım Bakanlığı’na bağlı, ancak, özel hukuk hükümlerine göre ticari faaliyet gösteren ve sadece merkez teşkilatı bünyesinde küçük çapta kadro ve personeli olan bir kuruluştur. İlk kuruluştaki, merkez teşkilatında görevli 50 kişiyle görüşme yapılırken (merkezdeki toplam personelin yaklaşık % 5’i); ikinci kuruluştaki 100 kişiyle (toplam personelin yaklaşık %20’si) görüşülmüştür. Her iki kuruluştaki görüşmelerde (ortalama 30 dakika kadar süren görev analizi anket çalışmaları sırasında veya hemen sonrasında), görüşme yapılan çeşitli statü ve düzeylerdeki kamu görevlilerinin norm kadro konusundaki görüş ve düşüncelerini

yansıtılmaları istenmiş; ayrıca kamu görevlilerinin bu görüş ve düşüncelerini yansıtırken takındıkları tavır ve beden dilleri de gözleme tabi tutulmuştur. Kamu görevlilerinin neredeyse tamamı görev analizi anketini doldurmayı ve varsa norm kadro ile ilgili görüş bildirmeyi kabul etmiştir.

Bu kuruluşlarda yapılan görüşme ve gözlemler sonucunda, kamu görevlilerinin, norm kadro çalışmaları konusunda kurumları tarafından yeterince bilgilendirilmediklerinden ve de norm kadro ekiplerinde yer alan kurum çalışanlarının bu konudaki bilgi ve tecrübe eksikliklerinden dolayı, norm kadro çalışmalarına genel olarak kuşkulu yaklaştıkları tespit edilmiştir. Bu kuşku oranı, üst yönetim kademesinden alt kademelere doğru gidildikçe ve de özellikle üst yönetimle sorun yaşayan orta ve alt kademe yöneticileri ve diğer görevliler söz konusu olduğunda daha da artmaktadır.

Sözleşmeli personel, geçici personel ve geçici işçi kadrolarındaki personel arasındaki endişe düzeyi daha yüksek gözlemlenirken; bunlara göre çok daha güvenceli bir statüde yer alan memurlar ve sendikali daimi işçiler arasında endişe düzeyinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Özellikle de, memur statüsündeki oldukça kıdemli bazı alt ve orta kademe yöneticilerinin, “biz buna benzer ne çalışmalar gördük; bu tür projeler aynen diğerleri gibi reform tarihinin tozlu raflarında yerlerini alacaklardır!” şeklinde bir tutum sergiledikleri görülmüştür. Daha yüksek eğitilmiş, yönetim konularında eğitim almış ve yaşça genç personelin bu tür çalışmalara bakış açılarının daha olumlu ve katkıda bulunma isteklerinin daha fazla olduğu da gözlemlenmiştir.

Norm kadro çalışmaları uzadıkça, hem kurumdaki sendika temsilcilerinin hem de yönetim tarafından kızak kadrolara çekilmiş bazı eski yöneticilerin etkisiyle, norm kadro çalışmalarının içeriğini de çarpıtıcı bazı söylentilerin doğmaya başladığı tespit edilmiştir.

3. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ NORM KADRO ÇALIŞMALARI KARŞISINDAKİ TUTUMLARI

1980’lerin başlarından itibaren dönemin elverişli siyasal ve ekonomik koşulları altında işveren sendikaları, norm kadroyla doğrudan bağlantılı olan iş analizi, iş gruplandırma, iş ve performans değerlendirme gibi tekniklerin verimliliği artırmak için kamu işyerlerinde uygulamaya sokulması için bunlara toplu iş sözleşmelerinde açıkça yer verilmesi gerektiğini daha açık bir şekilde vurgulamaya başlamışlardır (örn. bkz. TİSK, 1983). Yine bu yıllardan itibaren, dünyadaki genel Yeni Sağcı politikaların etkisi altında, çeşitli hükümet programları ile kalkınma programlarında buna benzer önlemlerin tüm kamu görevlilerini kapsayacak şekilde kamu yönetimine yaygınlaştırılması hedef

olarak belirlenmiştir (örn. bkz. Öktem ve Ömürgönülşen, 2003). Bu eğilim, 1990'ların sonu ve 2000 yılların başlarında yaşanan ve ardısıra gelen ekonomik krizlerin etkisiyle ve de IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası finans kuruluşlarının da bastırmasıyla, gerek farklı siyasal eğilimlerdeki hükümet programlarında gerekse de bu hükümetler tarafında hazırlanan ekonomik-yönetimsel eylem planlarında açıkça görülmektedir (örn. bkz. Başbakanlık, 2002a ve 2002b).

Ancak, gerek kamu işçilerini temsil eden işçi sendikalarının gerekse memurlar dahil diğer kamu görevlilerini temsil eden kamu görevlileri sendikalarının bu konulara bakış açıları genellikle kuşkulu ve olumsuz olmuştur. Örneğin, 1980 sonrası kamu işçilerini ağırlıklı bir biçimde temsil eden TÜRK-İŞ, başta MESS olmak üzere işveren sendikalarının öne sürdükleri görüşün aksine, maliyet-ücret-verimlilik ilişkisinde sadece çalışanların sosyo-ekonomik haklarını kısıtlamaya yönelik bu tür (çalışanlara rağmen) girişimlerin uzun dönemde verimliliğin artırılmasında etkili olamayacağını savunagelmıştır (örn. bkz. 1986: 7-9). Yazarlar tarafından TÜRK-İŞ yetkilileriyle Şubat 2004 içerisinde yapılan görüşmelerde, işsizliğin ve niteliksiz işgünün yüksek olduğu ülkemizde norm kadro, iş değerlendirme ve benzeri çalışmaların aslında lüks kaçtığı; bunların daha ziyade kamu işçileri ücret maliyetlerinin geriletilmesi amacıyla hizmet ettiği vurgulanmıştır. Bu yetkililer, özellikle norm kadro tarzı tekniklerin uygulanmasının kamu ve özel şirketlerin yönetim erkinin bir parçası olarak görüldüğü; ve çalışanların yönetime katılımı gerçek anlamda gerçekleştirilemediği için işçi sendikalarının norm kadro çalışmalarından çok iş değerlendirmesi ve ücret gruplandırmasına önem verdiklerini ifade etmişlerdir.

1982 Anayasası'nın 53. maddesine 1995 tarih ve 4121 sayılı Kanunla getirilen ek hükümler ve bu hükümlerin uygulanmasına ilişkin usullerin düzenlenmesi amacıyla 25. Haziran 2001 tarihinde çıkarılan 4688 sayılı "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu" ile Türkiye'de kamu görevlileri sendikaları hukuki temele oturtulmuştur. Böylece, 1990'lı ortaya çıkıp hızla gelişmeye başlayan kamu görevlileri sendikalarının norm kadro ve onunla ilgili teknikler konusundaki görüşleri, işçi sendikalarına benzer şekilde, genelde olumsuz veya en azından temkinlidir. Ancak, bu sendikaların konuya bakış açıları, temsil ettikleri siyasal ideolojiye ve hatta organik bağları olmasa bile sempati duydukları siyasal parti ve iktidarlara göre değişebilmektedir.

Siyasal yelpazenin solunda yer alan KESK'in ve ona bağlı sendikaların (özellikle Eğitim Sen'in) bu konudaki görüşleri son derece belirgindir. KESK, temelleri 1980'li yıllardan itibaren IMF ve Dünya Bankası ile imzalanan anlaşmalar tarafından atılan ve AKP Hükümeti'nin 2003 yılında gündeme getirdiği "kamu yönetimi reformu"nu kamu çalışanlarının haklarına ve onların örgütlü gücüne karşı yeni bir saldırı olarak görmektedir. KESK'e göre, bu

“reform”un temelini, kamu sektörünün “piyasanın işleyişine ayak uydurması” ve “sermayenin ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenmesi” ve sonuç olarak da, başta eğitim ve sağlık olmak üzere, kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi oluşturmaktadır. Yine bu bağlamda dile getirilen ve uygulamaları devam eden toplam kalite yönetimi ve norm kadro gibi “modern” yönetim teknikleri kamu kesiminde esnek istihdam ve sözleşmeli personel statüsüne geçişin ilk adımlarıdır (örn. bkz. 2004; ve Eğitim Sen, 2004: 2-3).

Eğitim Sen, kamu yönetimde reform çerçevesinde gündeme getirilen toplam kalite yönetimi ve norm kadro uygulamalarının oldukça süslü ve kolay kolay kimsenin reddedemeyeceği küreselleşme ve yeniden yapılanma söylemleri ile halkın karşısına çıktığını; bu söylemlerden etkilenen pek çok kamu çalışanının bu uygulamalara başlangıçta olumlu yaklaştığını; ancak uygulamaların kamu çalışanları için hiç de söylendiği gibi olumlu sonuçlar vermediğini iddia etmektedir. Eğitim Sen’e göre, hizmet kalitesinin artırılması, müşteri memnuniyetinin sağlanması, kaynakların verimli kullanılması, katılımcılık ve insan merkezilik gibi söylemlerle gündeme gelen toplam kalite yönetimi, aslında, başta eğitim ve sağlık olmak üzere kamu hizmetlerini ticari bir metaya, okullar ve hastaneler dahil kamu kuruluşlarını birer şirkete, kamu hizmeti alan vatandaşları ise birer müşteri haline dönüştürme isteğinin ilk adımını oluşturmaya yönelik bir tekniktir (bkz. Aydoğanoglu, 2003: 129).

KESK’e göre, norm kadro uygulamaları da, esnek istihdam ve memurluktan sözleşmeliliğe geçişin teknik hazırlığı işlevini yürütmektedir. Eğitim Sen, MEB tarafından 1999 yılında çıkarılan norm kadro ile ilgili Yönetmeliği’n, “öğretmen dağılımındaki dengesizliğin giderilmesi”, “bazı okullardaki öğretmen yığılmasını önleyerek öğretmensiz okulun kalmaması”, “personel ve kaynakların dengeli dağılımını sağlayarak eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması”, “atamalarda torpilin ortadan kaldırılması” gibi gerekçeler ileri sürülerek oluşturulduğunu ve uygulamaya konulduğunu ifade etmektedir. Eğitim Sen’e göre, bu amaçlara karşı çıkmak kesinlikle mümkün değildir. Ancak, kaşı çıkılan husus, bu Yönetmeliğin ve buna benzer norm kadro uygulamalarının arka planındaki “asıl” niyetlerdir. Bu asıl niyetler, eğitimin özelleştirilmesi, öğretmenlerin kalıcı örgütlenme özgürlüğüne darbe vurulması, sözleşmeli öğretmenliğe geçiş ile öğretmenlerin iş güvencelerinin tehdit edilmesidir (2000: 3, 10-11). Yazarların, Şubat 2004’te Eğitim Sen yetkilileriyle yaptıkları görüşmelerde de, bu görüşler aynen dile getirilmiştir.

Sağ (milliyetçi) bir siyasal çizgiyi takip eden TÜRKİYE KAMU-SEN ise bu konularda KESK’e göre çok daha pragmatik ve bir o kadar da eklektik bir yaklaşım sergilemektedir. TÜRKİYE KAMU-SEN, yayınlarında, dünyada gelişen teknoloji ile birlikte değişen yönetim anlayışının Türkiye’de de kamu yönetiminin değişimini gündeme getirdiğini kabul etmektedir (örn. bkz. 2003: 1

ve 2004: 58-69). Böylece, TÜRKİYE KAMU-SEN, başta kamu istihdamının şişkinliği olmak üzere, kamu yönetimi alanında reform ihtiyacı konusundaki küreselleşme söylemini (paradoksal olarak ulus devletin korunması konusu hariç) (örn. bkz. TÜRKİYE KAMU-SEN, 2003: 58 ve 2004) benimsemekte; ancak bu alandaki gelişmelerin kamu görevlileri açısından yaratacağı sakıncaları dile getirmekten de geri kalmamaktadır. Bu Konfederasyona göre, kamu yönetiminin yeniden yapılandırılması kapsamında AKP Hükümeti tarafından gündeme getirilen yeni kamu personel rejimi, kamu istihdamı ile ilgili sorunların çözümüne yönelik bütüncül bir yaklaşım getirmemekte; aksine kamu personel kadroları ve mevcut personel sayılarının azaltılmasını ve sözleşmelilik dahil esnek istihdamı temel almaktadır (örn. bkz. 2003: 55-56 ve 2004: 108). Yine bu bağlamda, son birkaç yıldan beri uygulanan norm kadro tekniği, kamu sektöründe çalışan sayısının azaltılmasında ve esnek istihdama geçişte yeni bir araç olabilir (2003: 20-21).

Yazarlarca TÜRKİYE KAMU-SEN yöneticileriyle Şubat 2004 içerisinde yapılan görüşmelerde, söz konusu yöneticiler, devletin yeniden yapılandırılması çerçevesinde norm kadro, toplam kalite yönetimi, performans değerlendirme ve performansa dayalı ücret gibi modern yönetim tekniklerinin kamu yönetiminde kullanılabileceğini; ancak, doğrudan iş güvencesini tehdit eden esnek istihdama aynı zamanda Anayasa'ya göre kamu görevlileri devletin asli ve sürekli görevlerini yerine getirdiklerinden dolayı karşı çıktıklarını ifade etmişlerdir. Sendika yöneticileri, yönetimde etkinliğe yönelik modern tekniklerin objektif kriterler ışığında ve TODAİE, MPM, üniversiteler gibi kuruluşların teknik gözetiminde uygulanabileceğini; bununla birlikte, kural olarak kişiyi değil işi esas alan norm kadro çalışmalarının uygulamada kadrolaşmanın yeni ismi haline dönüşmemesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Yine sağ (muhafazakar) siyasal çizgide bulunan MEMUR-SEN'in, yayınlarında kamu görevlilerinin sosyo-ekonomik statülerinin korunup geliştirilmesi konusunda bir kamu görevlileri sendikası olmanın gerektirdiği asgari duyarlılığı göstermekle birlikte, yapmış olduğu kimi yayınlarda, kitlesel eylemlerde, basın açıklamalarında ve hükümet yetkilileriyle yaptığı çalışmalarda "eşit işe eşit ücret", "atamalarda liyakat, kariyer ve performans ilkelerine uyulması" ve "kamu hizmetlerinde verimlilik ve kaliteyi sağlamak üzere toplam kalite yönetimi da dahil olmak üzere personelin gerekli bilgi ve beceri ile donatılması" gibi hususlarda (örn. bkz. 2003: 10 ve 2004a: 1) literatürdeki ve uygulamadaki küreselleşme söylemine oldukça yaklaştığı görülmektedir. Yine bu bağlamda, MEMUR-SEN ve bağlı sendikalar (örn. Eğitim-Bir-Sen), kimi eleştirilerine rağmen (örn. Kanun Tasarısının hazırlanmasında sendikaların ve bir çok sivil toplum kuruluşunun görüşünün alınmaması; kamu hizmetlerinin verimsiz ve kötü görülmesinden kamu görevlilerinin sorumlu gösterilmesi; kamu çalışanlarının haklarının özellikle sözleşmeliliğe

geçiş karşısında korunması), AKP Hükümeti tarafından hazırlanan “Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı”nın bir ihtiyaçtan kaynaklandığını vurgulamakta ve Tasarının genel yaklaşımını, amaç ve temel ilkelerini benimsemektedirler (örn. bkz. MEMUR-SEN, 2004b: 4-5; Eğitim-Bir-Sen, 2004: 4). Norm kadro konusuna gelince, özellikle MEB’deki uygulama karşısında Eğitim-Bir-Sen, uygulamada öğretmenler aleyhine oluşan sorunları dile getirmekte; ancak KESK gibi doğrudan norm kadro tekniğini hedef almamaktadır (örn. bkz. Eğitim-Bir-Sen, 2003: 5).

Şubat 2004 içerisinde görüşülen MEMUR-SEN yöneticileri, yazarlara, mevcut AKP Hükümeti’nin kamu yönetimi alanında uygulamaya çalıştığı reform çalışmalarını, ilke olarak, desteklediklerini ifade etmişlerdir. Bu görüşmelerde, söz konusu yöneticilerin, dünyadaki devleti küçültme politikaları çerçevesinde AKP Hükümeti tarafından yürütülen çalışmalara (devlet memuru-hükümet memuru ayrımı; sözleşmeli kamu görevlisi uygulaması; norm kadro; performansa dayalı sözleşme ve ücret politikası vb.) tepki göstermekten ziyade bunları kamu yönetiminde verimliliği artırmaya yönelik çabalar olarak gördükleri izlenimi uyanmıştır.

DEĞERLENDİRME

Yöntemi ve uygulama takvimi iyi belirlenmiş norm kadro çalışmalarının, kamu yönetimindeki işyüküne paralel kadro sayısının belirlenmesi; söz konusu kadronun içerdiği görevlerin belirli standartlara bağlanması; ve bu standartlara uygun kamu görevlilerinin işe alınmaları ve yükselmelerinde önemli bir işleve sahip olduğu bir gerçektir. Ancak, unutulmamalıdır ki, Türk kamu yönetiminin ve özellikle de Türk kamu personel istihdamı ve rejiminin içinde bulunduğu durum sadece norm kadro ve benzeri yönetsel tekniklerin uygulanmasıyla kolayca düzeltilemeyecek derecede tutarlılığını ve ahengini yitirmiştir. Bu tür yönetsel teknikleri adeta sihirli birer değnek gibi görmek yerine ilgili tarafların oydaşmasını sağlayacak şekilde daha bütüncül bir yeniden düzenleme çabasına girişmek çok daha faydalı bir yaklaşım olacaktır.

Bu sebeple, Türk kamu yönetiminde farklı statülerde istihdam edilen kamu görevlilerinin norm kadro konusundaki genelde olumsuz kanaatlerini ve geçerli endişelerini dikkate alan; çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında son yıllarda uygulanan norm kadro çalışmalarında ortaya çıkan sıkıntıları göz ardı etmeyen; ve kamu görevlilerini temsil eden sendikaların argümanlarını değerlendiren bir yaklaşım benimsenmelidir. Böyle bir yaklaşımla gerçekleştirilecek olan norm kadro çalışmaları, kamu yönetiminin belirli alanlarında gereksiz kadro ve personel yığılmalarının önlenmesi, gerek duyulan alanlara kadro ve personel takviyesi yapılması, kişisel ve siyasal kayırmaya

dayalı atamaların engellenmesi ve bu suretle liyakat ilkesinin hayata geçirilmesinde önemli bir araç haline gelecektir.

NOTLAR

¹ Norm kadronun (standart kadro veya optimal kadro) ne olduğu yolunda literatürde birbirine oldukça benzeyen çok sayıda tanım yapılagelmiştir. Bu tanımlar için bkz. Timur (1986: 152); Bozkurt ve Ergun (1998: 180); Bilgin ve Aytürk (2003: 159); Timur, Kılıç, Arslan, Aydın (2003: 301); ve DPB (bila tarih: 3).

² Türkçe literatürde norm kadronun amacı, özellikleri, norm kadro sürecinin uygulama aşamaları ve bu süreçteki temel işlemler gibi norm kadronun teknik yönleri için bkz. Kalkandelen (1976, 1984, 1987a, 1987b ve bila tarih); Timur (1986 ve 1990); Timur, Kılıç, Arslan ve Aydın (2003); ve DPB (bila tarih). Norm kadro ile ilgili mevzuat ve uygulama değerlendirmeleri için ise bkz. Öktem ve Ömürgönülşen (1989); Timur, Kılıç, Arslan ve Aydın (2003); ve Aykaç ve Yayman (2003).

³ Türkiye’de işçi sendikalarını ve özellikle de kamu görevlileri sendikalarını düzenleyen mevzuat gereğince hiç de azımsanamayacak kategori ve sayıda kamu görevlisi sendika hakkında mahrum bırakılmıştır. Önemli bir bölümünü öğretmenler oluşturmak üzere, kamu görevlileri sendikalarına kayıtlı kamu görevlileri sayısı bu sendikalara üye olabilecek toplam kamu görevlileri sayısı itibarıyla de hala büyük bir çoğunluğu oluşturmaktan oldukça uzaktır (bu konuda bkz. http://www.calisma.gov.tr/CGM/kamu_gorevlileri_sendikaları_uye_sayisi.htm). Her ne kadar söz konusu kamu görevlileri sendikalarının kamu işçileri haricindeki kamu görevlilerinin tümünü temsil ettikleri söylenemese de bu sendikaların tutumunu tespit etmek konumuz açısından önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Aydoğanoğlu, E. (2003), *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi Gerçeği*, Ankara: Eğitim Sen.
- Aykaç, B. ve H. Yayman (2003), “Kamuda İnsan Kaynakları Planlamasının Bir Aracı Olarak Norm Kadro Çalışmaları”, Ç. Gümüşsuyu, F. Kartal, E. Tural ve Y. Yıldırım (der.), *Kamu Yönetiminde Kalite 3. Ulusal Kongresi Bildirileri* içinde, Ankara, TODAİE, 295-314.
- Başbakanlık, T.C. (2002a), *Kamuda Saydamlığın Artırılması ve Etkin Yönetim*, Ankara: T.C. Başbakanlık.
- Başbakanlık, T.C. (2002b), *Acil Eylem Planı*, Ankara: T.C. Başbakanlık.
- Bilgin, K. U. ve N. Aytürk (2003), “Türkiye’de Kamu Kuruluşlarında Norm Kadro”, *Türk İdare Dergisi*, 75 (438).
- Bozkurt, Ö. ve T. Ergun (1998), *Kamu Yönetimi Sözlüğü*, Ankara: TODAİE.

- Bramhan, J. (1988), *Practical Manpower Planning*, (4.Bası), London: Institute of Personel Management.
- Canman, D. ve M. K. Öktem, (1992), “Kamu Yönetiminde İnsan Kaynağının Geliştirilmesinde İnsangücü Planlaması”, *Amme İdaresi Dergisi*, 25(4), 31-55.
- DPB (Bila Tarih), *Norm Kadro El Kitabı*, Ankara: DPB.
- EDOK (2004), “Kamu Sektöründe Norm Kadro Çalışmaları: Kamu Görevlilerinin Bu Çalışmalara Karşı Tutumları”, *Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı* içinde, 27-28 Nisan 2004, Balgat-Ankara: Kara Kuvvetleri Eğitim ve Doktrin Komutanlığı, 259-266.
- Eğitim-Bir-Sen (2003), “Öğretmen Ailesi Parçalanıyor”, *Eğitim-Bir-Sen Bülteni*, 2(21), 5.
- Eğitim-Bir-Sen (2004), “Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı Hakkında Eğitim-Bir-Sen’in Yaklaşımı”, *Eğitim-Bir-Sen Bülteni*, 3(23), 4.
- Eğitim Sen (2000), *Norm Kadro Yönetmeliği'nin Anormalliği*, Ankara: Eğitim Sen.
- Eğitim Sen (2004), “Emekçilere ve Halka Yönelik Kapsamlı Saldırıları Devam Ediyor!”, *Eğitim Sen Aylık Bülten*, (Aralık-Ocak), 2-3.
- Ertürk-Keskin, N. ve A. Güneşer-Demirci, *Eğitimde Çürüyüş*, KİGEM Özelleştirme Değerlendirmeleri, No.1, Ankara: KİGEM.
- Kalkandelen, A.H. (1976), *Reorganizasyon ve Norm Kadro*, Ankara: Önder Matbaası.
- Kalkandelen, A.H. (1984), *Kadrolama Yöntem ve Teknikleri*, Ankara: Sümerbank.
- Kalkandelen, A.H. (1987a), *Norm Kadro ve Teknolojisi*, Ankara: MPM.
- Kalkandelen, A.H. (1987b), “Norm Kadro Kılavuzu”, *Amme İdaresi Dergisi*, 20(4), 111-130.
- Kalkandelen, A.H. (Bila Tarih), *Reorganizasyon ve Norm Kadro: Kadro Yönetimi*, (6. Bası), Ankara: Adil Yayınevi.
- KESK (2004), “AKP'nin Yasası Bozuk Düzeni Değiştirmez! Çözüm; Halktan Yana Gerçek Reformda”, *KESK'in Sesi*, Özel Sayı: 81(Şubat).
- MEMUR-SEN (2003), “MEMUR-SEN'in Kalite Politikası”, *MEMUR-SEN Bülteni*, 8 (Mayıs), 10.
- MEMUR-SEN (2004a), “MEMUR-SEN Yetkiye Koşuyor”, *MEMUR-SEN Bülteni*, 9 (Şubat), 1.

- MEMUR-SEN (2004b), “MEMUR-SEN Konfederasyonu Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı Rapor Özeti: Böyle bir Yasa Gereklidir”, *MEMUR-SEN Bülteni*, 9 (Şubat), 4-5.
- Öktem, M. K. ve U. Ömürgönülşen (1989), “Türkiye’de İş Çözümlemesi Çalışmaları Üzerine”, *MPM, Verimlilik Dergisi*, 1989(3), 27-46.
- Öktem, M. K. (1991), “Türk Kamu Yönetiminde İnsangücü Planlaması Uygulamaları”, *Türk İdare Dergisi*, 390 (Mart), 163-197.
- Ömürgönülşen, U. (1987), “Türkiye’de Kadro Rejiminin Gelişimi (I)”, *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1-2), 69-95.
- Ömürgönülşen, U. (1988), “Türkiye’de Kadro Rejiminin Gelişimi (II)”, *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1-2), 127-152.
- Ömürgönülşen, U. (2000), *Staff Cutback as a Strategy of the Policy of the Withdrawal of Government: An Analysis of the Motherland Party Governments’ Strategy of Staff Cutbacks in the Turkish Civil Service (1984-1990)*, (basılmamış doktora tezi), Leicester University (England), Public Sector Economics Research Centre/Management Centre, Leicester.
- Timur, H. (1986), “Norm Kadro ve İş Değerlendirmesinin Emek Verimliliğine Etkisi”, *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1-2), 149-164.
- Timur, H. (1990), “İş Değerlendirmesinden Önce Yapılması Gerekli Çalışmalar”, *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(1), 141-148.
- Timur, H., M. Kılıç, M. Arslan ve M. D. Aydın (2003), “Kamuda Norm Kadro ve Reorganizasyon Çalışmalarında Temel Sorunlar”, K. Çonkar (der.), *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* içinde, 22-24 Mayıs 2003, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF, 299-308.
- TİSK (1983), *İşveren Dergisi*, 21(10).
- TÜRK-İŞ (1986), “MPM Sempozyumuna Sunulan TÜRK-İŞ Görüşü”, *TÜRK-İŞ, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayın Organı*, 206 (Kasım), 7-9.
- TÜRKİYE KAMU-SEN (2003), *Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısına İlişkin TÜRKİYE KAMU-SEN Raporu*, Ankara: TÜRKİYE KAMU-SEN AR-GE.
- TÜRKİYE KAMU-SEN (2004), *Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısına İlişkin TÜRKİYE KAMU-SEN Raporu (II): Kamu Yönetimi Reformu mu? Ulus Devletin Tasviyesi mi?*, Ankara: TÜRKİYE KAMU-SEN AR-GE.
- Walker, J. W. (1977), “Personnel and Career Development”, D.Yoder and H.G. Heneman (ed.), *ASPA Handbook of Personnel and Industrial Relations* içinde, 5, (Washington: Bureau of National Affairs), 57-64.

YAZARLARA DUYURU

1. Dergide Türkçe ve İngilizce makaleler yayımlanır. Dergiye gönderilen makaleler başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Yazılar üç kopya olarak aşağıdaki adrese gönderilmelidir:

H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı
H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Yayın Kurulu Başkanlığı
06532 Beytepe/Ankara
(Tel. 90 312 297 87 00/134, Fax:90 312 299 20 84
e-mail: iibf_dergisi@hacettepe.edu.tr

2. Yazılar A4 boyutunda kağıdın bir yüzüne çift aralıkla, *Times New Roman* karakterinde 12 punto ile 25 sayfayı geçmemelidir. Yazının Microsoft Windows Word ile 3.5"lik diskete kaydedilmiş bir kopyası yazı ile birlikte gönderilmelidir.

3. Yazının ilk sayfasında şu bilgiler yer almalıdır: (i) yazının başlığı; (ii) yazar(lar) ın adı; (iii) yazar(lar)ın bağlı bulunduğu kurumun adresi; (iv) en çok 100 kelimelik Türkçe ve İngilizce özet (başlıklarıyla beraber); ve (vii) anahtar sözcükler. Ayrı bir sayfada yazarın adı, adresi, e-mail adresi, telefon ve faks numaraları belirtilmelidir. Türkçe metinlerde yazım, Türk Dil Kurumu'nun İmlâ Kılavuzu'na uymalıdır (Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş Yeni Baskı, (Ankara 2000)).

4. Tablo ve şekillere başlık ve numara verilmeli, başlıklar tabloların üzerinde, şekillerin ve grafiklerin altında yer almalı, kaynaklar ise tablo ve şekillerin altına yazılmalıdır. Rakamlarda ondalık kesirler nokta ile ayrılmalıdır. Denklemlere verilecek sıra numarası parantez içinde sayfanın sağında yer almalıdır. Denklemlerin türetilişi, yazıda açıkça gösterilmemişse, hakemlerin değerlendirmesi için, türetme işlemi bütün basamaklarıyla ayrı bir sayfada verilmelidir.

5. Yazılarda verilecek dipnotları yazının sonuna kaynakçadan önce eklenmelidir.

6. Kaynaklara göndermeler dipnotlarla değil, metin içinde, sayfa numaralarını da içererek, aşağıdaki örneklerde gösterildiği gibi yapılmalıdır:

.....belirtmiştir (Alkin, 1982: 210-5).

.....Griffin (1970a: 15-20) ileri sürmektedir.

(Gupta vd., 1982: 286-7).

(Rivera-Batiz ve Rivera-Batiz, 1989: 247-9; Dornbusch, 1980: 19-23).

7. Metinde gönderme yapılan bütün kaynaklar, sayfa numaraları ile birlikte, kaynakçada aşağıda örneklenen biçim kurallarına uyularak belirtilmelidir:

Kitaplar: Kenen, P.B. (1989), *The International Economy*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.

Dergiler: Langeheine, B. ve U. Weinstock (1985), "Graduate Integration", *Journal of Common Market Studies*, 23(3), 185-97.

Derlemeler: Krugman, P. (1995), "The Move Toward Free Trade Zones", P. King (der.), *International Economics and International Economic Policy: A Reader* içinde, New York: McGraw-Hill, Inc., 163-82.

Diğer Kaynaklar: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (2001), *2002 Yılında Para ve Kur Politikası ve Muhtemel Gelişmeler*, Basın Duyurusu, 2 Ocak, Ankara. <http://www.tcmb.gov.tr/>

Chang, R. (1998), "The Asian Crisis", *NBER Discussion Paper*, 4470, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.

NOTES FOR CONTRIBUTORS

1. Articles not published or submitted for publication elsewhere are accepted either in Turkish or English. Articles should be sent in three copies to:

H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı
H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Yayın Kurulu Başkanlığı
06532 Beytepe/Ankara
(Phone: 90 312 297 87 00/134, Fax: 90 312 299 20 84
e-mail: iibf_dergisi@hacettepe.edu.tr

2. Manuscripts should be typed on one side of a A4 sized paper and should not exceed 25 double-spaced pages with the *Times New Roman* 12-font character size. A copy on a floppy disk in a *Microsoft Windows Word* file should be included.

3. The first page should include (i) the title of the article; (ii) the name(s) of the author(s); (iii) institutional affiliation(s) of the author(s); (iv) an abstract of not more than 100 words in both English and Turkish (including titles); (v) keywords. The name, address, e-mail address, phone and fax numbers of the author(s) should be indicated on a separate page.

4. Tables and figures should be numbered consecutively and contain full references. The titles of the tables should be placed at the heading of the table; they should be placed at the bottom of the graphs and figures. Decimals should be separated by a full-stop. Equations should be numbered consecutively. Equation numbers should appear in parentheses at the right margin. The full derivation of the formulae (if abridged in the text) should be provided on a separate sheet for referee use.

5. Footnotes should be placed at the end of the text, before the References.

6. All references should be cited in the text (not in footnotes), and conform to the following examples:

It has been argued (Alkin, 1982: 210-5)....
Griffin (1970a: 15-20) states....
(Gupta *et.al.*, 1982: 286-7).
(Rivera-Batiz and Rivera-Batiz, 1989: 247-9; Dornbusch, 1980: 19-23).

7. References should appear at the end of the text as follows:

Books: Kenen, P.B. (1989), *The International Economy*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.

Periodicals: Langeheine, B. and U. Weinstock (1985), "Graduate Integration", *Journal of Common Market Studies*, 23(3), 185-97.

Articles in edited books: Krugman, P. (1995), "The Move Toward Free Trade Zones", in P. King (ed.), *International Economics and International Economic Policy: A Reader*, New York: McGraw-Hill, Inc., 163-82.

Other sources: Central Bank of the Republic of Turkey (2003), *Financial Stability*, Press Release. March 24. Ankara, <http://www.tcmb.gov.tr/>.

Chang, R. (1998), "The Asian Crisis", *NBER Discussion Paper*, 4470, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.