

Y Ö N E T İ M V E E K O N O M İ

Yıl: 2014 Cilt: 21 Sayı: 1

ISSN-1302-0064

- Kamusal Karar Alma Süreçlerinde Sosyal Tercih Duyarlılığı ve Sürece İlişkin Yapısal Çözümler
- İşgörenlerin Demografik Özelliklerine Göre İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Algılarının Belirlenmesi: Bir Alan Araştırması
 - Antonio Gramsci’de Entelektüelin Bir Eleştirisi Olarak Praksis Düşüncesi
- Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının (Hemşire) Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Araştırma
 - Konaklama İşletmelerinde İşe Alıştırma Eğitiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi
- Ekogirişimcilik ve Yaratıcılık İlişkisi: Geri Dönüşüm Sektörü Üzerinde Bir Araştırma
 - Yeni Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu’na Göre Defterlerin İncelenmesi
- Yabancı Doğrudan Yatırımların İstihdam Üzerindeki Etkisi: Türkiye, Çin ve Hindistan Örneğinde Çoklu Yapısal Kırılmalı Eşbütünleşme Analizi
- Ekonomik Büyümenin Belirleyicileri ve 2008 Krizi: Orta Asya Ülkeleri ve Türkiye Ekonomisi İçin Panel Veri Analizi
 - Mülkiyet Problemi, Dışsallıklar ve Coasean Çözüm
- Örgüt Kültürü Algısı ve Örgütsel Çift Yönlülük İlişkisi: Örgütsel Düzeyde Bilgi Paylaşımının Aracılık Etkisi
 - Türkiye’de Bakanlık Tipi Örgütlenme: Tarihsel ve Yasal Süreç
- Sivil Toplum Kuruluşlarında Bilişim Teknolojilerinden Elde Edilen Bilgiler Çerçevesinde İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları: Yönetici ve Üye Perspektifi
 - Türkiye’de Kamu ve Özel Sektör Ücret Farklılıklarının Kantil Regresyon Yaklaşımı ile Analizi
 - Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi
 - İnovasyonun Çevreci Yüzü ve Türkiye
 - Yerel Yönetimler Açısından Dönüştürücü Liderlik: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma
- Baraj Politikalarına Karşı Toplumsal Tepkiler: Hindistan ve Türkiye’deki Toplumsal Hareketlerin Karşılaştırılması
- Kurumsal Kaynak Planlaması (KKP) Kullanıcılarının Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Algılarının Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma
 - Türkiye’de Sağlık Harcamaları, Sağlık Harcamalarının Nisbi Fiyatı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
 - Reel Sektör Firmalarına Yönelik Kredi Derecelendirme Model Önerisi
 - Reklamalarda Kullanılan Marka Kişilik Arketiplerinin Göstergibilimsel Analizi
 - Bankacılık Sektöründe Müşteri Bağlılığını Etkileyen Faktörler Üzerine Bir İnceleme: Arnavutluk Örneği

**CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**

JOURNAL OF MANAGEMENT AND ECONOMICS

Year: 2014 Volume: 21 Issue: 1

ISSN-1302-0064

- The Sensitivity of Social Preferences in Public Decisions Making Process and The Structural Analyses Connected with The Process
 - The Determination of The Concepts of Human Resource Management Functions According to Employees Demographic Characteristics: A Field Study
 - The Idea of Praxis as a Critique of The Intellectual in The Thought of Antonio Gramsci
 - A Research on Determinant Factors of Motivation among Health Institutions' Staff (Nurses)
 - The Effect of Orientation Programme on Organisational Commitment in Hospitality Establishments
 - Relationship Between Ecopreneurship and Creativity: A Research on Recycling Sector
 - Investigation of Books According To New Turkish Commercial Law And Tax Procedural Code
- Foreign Direct Investments' Effect on the Employment: Cointegration Analysis with Multiple Structural Breaks in Turkey, China and India Sample
- The Determinants of Economic Growth and 2008 Crisis: Panel Data Analysis for Central Asia Countries and Turkey's Economy
 - Coasen Solution to Property Problem and Externalities
- The Relationship Between The Perception of Organisational Culture and Organizational Ambidexterity: Moderating Effects of Information Sharing on The Organisational Level
 - Ministerial Type Organization in Turkey: Historical and Legal Processes
- The Human Resource Management Functions in The Context of Data Derived from The Information Technologies in Non-Governmental Organizations
 - Analysis of Public-Private Sector Wage Differentials In Turkey By Quantile Regression Approach
 - The Effect of Motivational Factors on Job Performance and Turnover Intention
 - Green Side of Innovation and Turkey
 - Transformational Leadership in Terms of Local Governments: A Research on The Municipal Employees
 - Social Reactions Against Dam Policies: Comparison of Social Movements in India and in Turkey
- A Field (Ampirical) Study to Determine The Users' Perception of Satisfaction Levels at Enterprise Resource Planning (ERP)
 - An Investigation of The Relationship among Health Expenditures, Relative Price of Health Expenditures and Economic Growth in Turkey
 - Credit Rating Model Proposal For Non-Financial Sector Firms
 - Semiotic Analysis of Brand Personality Archetypes Used in the Commercials
- An Investigation of the Essential Factors on Customer Loyalty in Banking Sector: A Case of Albanian Retail Bank

CELAL BAYAR UNIVERSITY
THE FACULTY OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES JOURNAL

YÖNETİM VE EKONOMİ

(ISSN-1302-0064)

Sahibi:

Yönetim Kurulu Adına İ.İ.B.F. Dekanı
Prof. Dr. Mustafa ÖKMEN

Editör:

Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ

Editör Yardımcıları:

Yrd. Doç. Dr. Coşkun ÇILBANT Yrd. Doç. Dr. Serkan CURA

Yayın Kurulu:

Prof. Dr. Mustafa ÖKMEN Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ
Prof. Dr. Semra ÖNCÜ Prof. Dr. Sevinç KÖSE
Prof. Dr. İbrahim EROL Prof. Dr. Ramazan GÖKBUNAR

Hakem Kurulu

◆Prof. Dr. C.Can AKTAN(DEÜ), ◆Doç. Dr. Hüseyin AKTAŞ(CBÜ), ◆Doç. Dr. Mehmet AKTEL(SDÜ), ◆Doç. Dr. Volkan ALPTEKİN(CBÜ), ◆Prof. Dr. Nilgün ANAFARTA(Akdeniz Üniv.),◆Prof. Dr. Zeynep ARIKAN(DEÜ), ◆Prof. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU(Muğla Üniv.), ◆Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN(Ankara Üniv.) ◆Prof. Dr. Canan AY(CBÜ), ◆Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN(Muğla Üniv.), ◆Doç. Dr. Serhat BAŞTAN(CBÜ),◆Prof. Dr. Orhan BATMAN(Sakarya Üniv.), ◆Prof. Dr. Faruk BİLİR(Selçuk Üniv.), ◆Doç. Dr. Necdet BİLGİN(CBÜ),◆Doç. Dr. Tülin CANBAY(CBÜ), ◆Prof. Dr. A.Güldem CERİT(DEÜ), ◆Doç. Dr. Cenap ÇAKMAK(Osmangazi Üniv.), ◆Prof. Dr. Tamer ÇAVUŞGİL(Michigan State Univ.), ◆Prof. Dr. A.Kemal ÇELEBİ(CBÜ), ◆Doç. Dr. Emin ÇİVİ(New Brunswick Univ), ◆Doç. Dr. Fatih DEMİR(CBÜ), ◆Prof. Dr. Nevin DEMİRBAŞ(Ege Üniv.), ◆Prof. Dr. Bünyamin DURAN(CBÜ), ◆Doç. Dr. Oktay EMİR(Anadolu Üniv.), ◆Prof. Dr. İbrahim EROL(CBÜ), ◆Prof. Dr. Abdullah ERSOY(Gazi Üniv.), ◆Prof. Dr. M.Faysal GÖKALP(Muğla Üniv.), ◆Doç. Dr. Şenay GÖKBAYRAK(Ankara Üniv.), ◆Prof. Dr. Ramazan GÖKBUNAR(CBÜ), ◆Doç. Dr. Ali Rıza GÖKBUNAR(CBÜ), ◆Doç. Dr. Asena ALTIN GÜLOVA(CBÜ), ◆Prof. Dr. Şevkinaz GÜMÜŞOĞLU(DEÜ), ◆Doç. Dr. Şule GÜNEŞ(ODTÜ), ◆Prof. Dr. İbrahim GÜNGÖR(Akdeniz Üniv.), ◆Prof. Dr. Demet GÜRÜZ(Ege Üniv.), ◆Prof. Dr. Vasi HAFTACI(Kocaeli Üniv.), ◆Prof. Dr. Muhsin HALİS(Sakarya Üniv.), ◆Doç. Dr. C.Erdem HEPAKTAN(CBÜ), ◆Prof. Dr. Sayım IŞIK(Akdeniz Üniv.), ◆Doç. Dr. Şule IŞIN(Ege Üniv.), ◆Doç. Dr. Hilal ONUR İNCE(Hacettepe Üniv.), ◆Doç. Dr. Sevilay KAHRAMAN(ODTÜ), ◆Prof. Dr. Metin KARADAĞ(Ege Üniv.) ◆Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ(Pamukkale Üniv.), ◆Prof. Dr. Fehmi KARASIOĞLU(Selçuk Üniv.), ◆Doç. Dr. Mahmut KARĞIN(CBÜ), ◆Doç. Dr. Sibel KARĞIN(CBÜ), ◆Doç. Dr. Cevdet A. KAYALI(CBÜ), ◆Prof. Dr. C.Yenal KESBİÇ(CBÜ), ◆Doç. Dr. İpek DEVECİ KOCAKOÇ(DEÜ), ◆Doç. Dr. Birol KOVANCILAR(CBÜ), ◆Prof. Dr. Sevinç KÖSE(CBÜ), ◆Prof. Dr. Rana Özen KUTANIŞ(Sakarya Üniv.), ◆Prof. Dr. Önder KUTLU(Selçuk Üniv.), ◆Prof. Dr. Bülent MIRAN(Ege Üniv.), ◆Doç. Dr. Mustafa MİYNAT(CBÜ), ◆Doç. Dr. Sinan NARDALI(Katip Çelebi Üniv.), ◆Prof. Dr. Adem ÖGÜT(Selçuk Üniv.), ◆Prof. Dr. Mustafa ÖKMEN(CBÜ), ◆Prof. Dr. Semra ÖNCÜ(CBÜ), ◆Prof. Dr. Ersan ÖZ(Pamukkale Üniv.), ◆Doç. Dr. Tuncer ÖZDİL(CBÜ), ◆Doç. Dr. Ahmet ÖZEN(DEÜ), ◆Doç. Dr. Buğra ÖZER(CBÜ), ◆Prof. Dr. Hüseyin ÖZGÜR(Pamukkale Üniv.), ◆Doç. Dr. Nezih Metin ÖZMUTAF(Katip Çelebi Üniv.) ◆Prof. Dr. Tülay ÖZÜERMAN(DEÜ), ◆Prof. Dr. Vedat PAZARLIOĞLU(DEÜ), ◆Prof. Dr. Süreyya SAKINÇ(CBÜ), ◆Doç. Dr. Sibel SELİM(CBÜ), ◆Doç. Dr. Çiğdem SOFYALIOĞLU(CBÜ), ◆Prof. Dr. Haluk SOYUER(Ege Üniv.), ◆Doç. Dr. Ali ŞAHİN(Selçuk Üniv.), ◆Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN(Mersin Üniv.), ◆Prof. Dr. Rezzan TATLIDİL(Ege Üniv.), ◆Prof. Dr. Mustafa TEPELİ(CBÜ), ◆Prof. Dr. Kamil TÜĞEN(DEÜ), ◆Prof. Dr. Utku UTKULU(DEÜ), ◆Prof. Dr. Doğan UYSAL(CBÜ), ◆Prof. Dr. Yaşar UYSAL(DEÜ), ◆Doç. Dr. Ayşe UZMAY(Ege Üniv.), ◆Doç. Dr. Agah Sinan ÜNSAR(Trakya Üniv.), ◆Doç. Dr. Aylin ÜNAL(CBÜ), ◆Prof. Dr. Sevinç ÜRETEN(Başkent Üniv.), ◆Prof. Dr. Halit YANIKKAYA(GYTE), ◆Prof. Dr. Atilla YAPRAK(Wayne State Univ.), ◆Prof. Dr. Kaan YARALIOĞLU(DEÜ), ◆Doç. Dr. Ayşe N. YERELİ(CBÜ), ◆Prof. Dr. Cengiz YILMAZ(CBÜ), ◆Doç. Dr. Hüseyin YILMAZ(Uşak Üniv.), ◆Prof. Dr. Konca YUMLU(Ege Üniv.).

İletişim Adresi:

Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ
Celal Bayar Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Uncubozköy Mevkii 45030 MANİSA

Tel: 0 (236) 233 06 57

Fax: 0 (236) 233 27 29

e-mail: iibf-dergi@cbu.edu.tr

URL: <http://www2.cbu.edu.tr/yonetimekonomi/>

Yönetim ve Ekonomi yılda iki sayı olarak yayınlanan hakemli bir dergidir.

Dergimiz **EconLit** Veri Tabanı, **EBSCO** Veri Tabanı, **ULAKBİM** Sosyal Bilimler Veri Tabanı,

ASOS Veri Tabanı, **DOAJ** Veri Tabanı ve **Index Copernicus** Veri Tabanı'na kayıtlıdır.

Dergide yer alan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara aittir, yayınlayan kurumun bağlamaz.

©Copyright: C.B.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi - Haziran 2014

Basım Yeri: Celal Bayar Üniversitesi Matbaası - MANİSA

JOURNAL OF MANAGEMENT AND ECONOMICS

(ISSN-1302-0064)

Owner:

The Faculty of Dean
Prof. Dr. Mustafa ÖKMEN

Editor:

Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ

Assistant Editors:

Assist. Prof. Dr. Coşkun ÇILBANT Assist. Prof. Dr. Serkan CURA

Editorial Board:

Prof. Dr. Mustafa ÖKMEN Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ
Prof. Dr. Semra ÖNCÜ Prof. Dr. Sevinç KÖSE
Prof. Dr. İbrahim EROL Prof. Dr. Ramazan GÖKBUNAR

Advisory Board

◆◆Prof. Dr. C.Can AKTAN(DEÜ), ◆Doç. Dr. Hüseyin AKTAŞ(CBÜ), ◆Doç. Dr. Mehmet AKTEL(SDÜ), ◆Doç. Dr. Volkan ALPTEKİN(CBÜ), ◆Prof. Dr. Nilgün ANAFARTA(Akdeniz Üniv.),◆Prof. Dr. Zeynep ARIKAN(DEÜ), ◆Prof. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU(Muğla Üniv.), ◆Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN(Ankara Üniv.) ◆Prof. Dr. Canan AY(CBÜ), ◆Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN(Muğla Üniv.), ◆Doç. Dr. Serhat BAŞTAN(CBÜ),◆Prof. Dr. Orhan BATMAN(Sakarya Üniv.), ◆Prof. Dr. Faruk BİLİR(Selçuk Üniv.), ◆Doç. Dr. Necdet BİLGİN(CBÜ),◆Doç. Dr. Tülin CANBAY(CBÜ), ◆Prof. Dr. A.Güldem CERİT(DEÜ), ◆Doç. Dr. Cenap ÇAKMAK(Osmangazi Üniv.), ◆Prof. Dr. Tamer ÇAVUŞGİL(Michigan State Üniv.), ◆Prof. Dr. A.Kemal ÇELEBİ(CBÜ), ◆Doç. Dr. Emin ÇİVİ(New Brunswick Üniv.), ◆Doç. Dr. Fatih DEMİR(CBÜ), ◆Prof. Dr. Nevin DEMİRBAŞ(Ege Üniv.), ◆Prof. Dr. Bünyamin DURAN(CBÜ), ◆Doç. Dr. Oktay EMİR(Anadolu Üniv.), ◆Prof. Dr. İbrahim EROL(CBÜ), ◆Prof. Dr. Abdullah ERSOY(Gazi Üniv.), ◆Prof. Dr. M.Faysal GÖKALP(Muğla Üniv.), ◆Doç. Dr. Şenay GÖKBAYRAK(Ankara Üniv.), ◆Prof. Dr. Ramazan GÖKBUNAR(CBÜ), ◆Doç. Dr. Ali Rıza GÖKBUNAR(CBÜ), ◆Doç. Dr. Asena ALTIN GÜLOVA(CBÜ), ◆Prof. Dr. Şevkinaz GÜMÜŞOĞLU(DEÜ), ◆Doç. Dr. Şule GÜNEŞ(ODTÜ), ◆Prof. Dr. İbrahim GÜNGÖR(Akdeniz Üniv.), ◆Prof. Dr. Demet GÜRÜZ(Ege Üniv.), ◆Prof. Dr. Vasi HAFTACI(Kocaeli Üniv.), ◆Prof. Dr. Muhsin HALİS(Sakarya Üniv.), ◆Doç. Dr. C.Erdem HEPAKTAN(CBÜ), ◆Prof. Dr. Sayım İŞİK(Akdeniz Üniv.), ◆Doç. Dr. Şule İŞİN(Ege Üniv.), ◆Doç. Dr. Hilal ONUR İNCE(Hacettepe Üniv.), ◆Doç. Dr. Sevilay KAHRAMAN(ODTÜ), ◆Prof. Dr. Metin KARADAĞ(Ege Üniv.) ◆Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ(Pamukkale Üniv.), ◆Prof. Dr. Fehmi KARASIOĞLU(Selçuk Üniv.), ◆Doç. Dr. Mahmut KARĞIN(CBÜ), ◆Doç. Dr. Sibel KARĞIN(CBÜ), ◆Doç. Dr. Cevdet A. KAYALI(CBÜ), ◆Prof. Dr. C.Yenal KESBİÇ(CBÜ), ◆Doç. Dr. İpek DEVECİ KOCAKOÇ(DEÜ), ◆Doç. Dr. Birol KOVANCILAR(CBÜ), ◆Prof. Dr. Sevinç KÖSE(CBÜ), ◆Prof. Dr. Rana Özen KUTANIŞ(Sakarya Üniv.), ◆Prof. Dr. Önder KUTLU(Selçuk Üniv.), ◆Prof. Dr. Bülent MİRAN(Ege Üniv.), ◆Doç. Dr. Mustafa MİYNAT(CBÜ), ◆Doç. Dr. Sinan NARDALI(Katip Çelebi Üniv.), ◆Prof. Dr. Adem ÖĞÜT(Selçuk Üniv.), ◆Prof. Dr. Mustafa ÖKMEN(CBÜ), ◆Prof. Dr. Semra ÖNCÜ(CBÜ), ◆Prof. Dr. Ersan ÖZ(Pamukkale Üniv.), ◆Doç. Dr. Tuncer ÖZDİL(CBÜ), ◆Doç. Dr. Ahmet ÖZEN(DEÜ), ◆Doç. Dr. Buğra ÖZER(CBÜ), ◆Prof. Dr. Hüseyin ÖZGÜR(Pamukkale Üniv.), ◆Doç. Dr. Nezih Metin ÖZMUTAF(Katip Çelebi Üniv.) ◆Prof. Dr. Tülay ÖZÜERMAN(DEÜ), ◆Prof. Dr. Vedat PAZARLIOĞLU(DEÜ), ◆Prof. Dr. Süreyya SAKINÇ(CBÜ), ◆Doç. Dr. Sibel SELİM(CBÜ), ◆Doç. Dr. Çiğdem SOFYALIOĞLU(CBÜ), ◆Prof. Dr. Haluk SOYUER(Ege Üniv.), ◆Doç. Dr. Ali ŞAHİN(Selçuk Üniv.), ◆Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN(Mersin Üniv.), ◆Prof. Dr. Rezzan TATLIDİL(Ege Üniv.), ◆Prof. Dr. Mustafa TEPECİ(CBÜ), ◆Prof. Dr. Kamil TÜĞEN(DEÜ), ◆Prof. Dr. Utku UTKULU(DEÜ), ◆Prof. Dr. Doğan UYSAL(CBÜ), ◆Prof. Dr. Yaşar UYSAL(DEÜ), ◆Doç. Dr. Ayşe UZMAY(Ege Üniv.), ◆Doç. Dr. Agah Sinan ÜNSAR(Trakya Üniv.), ◆Doç. Dr. Aylin ÜNAL(CBÜ), ◆Prof. Dr. Sevinç ÜRETEN(Başkent Üniv.), ◆Prof. Dr. Halit YANIKKAYA(GYTE), ◆Prof. Dr. Atilla YAPRAK(Wayne State Üniv.), ◆Prof. Dr. Kaan YARALIOĞLU(DEÜ), ◆Doç. Dr. Ayşe N. YERELİ(CBÜ), ◆Prof. Dr. Cengiz YILMAZ(CBÜ), ◆Doç. Dr. Hüseyin YILMAZ(Uşak Üniv.), ◆Prof. Dr. Konca YUMLU(Ege Üniv.).

Contact:

Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ
Celal Bayar University
The Faculty of Economic and Administrative Sciences
Uncubozköy Mevkii 45030 MANISA-TURKEY

Tel: 0 (236) 233 06 57
Fax: 0 (236) 233 27 29
e-mail: iibf-dergi@cbu.edu.tr
URL: <http://www2.cbu.edu.tr/yonetimekonomi/>

The Journal of Management and Economics is a refereed journal published twice a year

The Journal of Management and Economics is indexed in EconLit, EBSCO, ULAKBİM, ASOS, DOAJ and IC

The author(s) is (are) the sole responsible for the opinion and views stated in the articles.

©Copyright: C.B.U. The Faculty of Economic and Administrative Sciences - June 2014

Place of Publication: The Printing House of Celal Bayar University - MANISA

YÖNETİM VE EKONOMİ

CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Yıl: 2014 Cilt: 21 Sayı: 1

ISSN-1302-0064

İÇİNDEKİLER

• A. Niyazi ÖZKER	Kamusal Karar Alma Süreçlerinde Sosyal Tercih Duyarlılığı ve Sürece İlişkin Yapısal Çözümler.....	1
• Altan AYAN Agah Sinan ÜNSAR Ferhan DEMİR	İşgörenlerin Demografik Özelliklerine Göre İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Algılarının Belirlenmesi: Bir Alan Araştırması.....	19
• Aysun YARALI AKKAYA	Antonio Gramsci’de Entelektüelin Bir Eleştirisi Olarak Praksis Düşüncesi.....	35
• Bilge DOĞANLI Çiğdem DEMİRCİ	Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının (Hemşire) Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Araştırma.....	47
• Edip ÖRÜCÜ Hakan BOZ	Konaklama İşletmelerinde İşe Alıştırma Eğitiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi.....	61
• Erhan AYDIN Ulaş ÇAKAR	Ekogirişimcilik ve Yaratıcılık İlişkisi: Geri Dönüşüm Sektörü Üzerinde Bir Araştırma.....	77
• Hasan ABDİOĞLU Ertan DEMİRKAPI Münise ERDÖL	Yeni Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu’na Göre Defterlerin İncelenmesi.....	91
• İsmet GÖÇER Osman PEKER	Yabancı Doğrudan Yatırımların İstihdam Üzerindeki Etkisi: Türkiye, Çin ve Hindistan Örneğinde Çoklu Yapısal Kırımlı Eşbütünleşme Analizi.....	107
• Mehmet MERCAN	Ekonomik Büyümenin Belirleyicileri ve 2008 Krizi: Orta Asya Ülkeleri ve Türkiye Ekonomisi İçin Panel Veri Analizi.....	125
• Meryem Filiz BAŞTÜRK	Mülkiyet Problemi, Dışsallıklar ve Coasean Çözüm.....	143
• Mine AFACAN FINDIKLI İbrahim PINAR	Örgüt Kültürü Algısı ve Örgütsel Çift Yönlülük İlişkisi: Örgütsel Düzeyde Bilgi Paylaşımının Aracılık Etkisi.....	155
• Mustafa LAMBA Mehmet AKTEL Yakup ALTAN Uysal KERMAN	Türkiye’de Bakanlık Tipi Örgütlenme: Tarihsel ve Yasal Süreç.....	173
• Nezh Metin ÖZMUTAF Elif AKTEKİN	Sivil Toplum Kuruluşlarında Bilişim Teknolojilerinden Elde Edilen Bilgiler Çerçevesinde İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları: Yönetici ve Üye Perspektifi.....	191

• Orkun ÇELİK Sibel SELİM	Türkiye’de Kamu ve Özel Sektör Ücret Farklılıklarının Kantil Regresyon Yaklaşımı ile Analizi.....	205
• Sebahattin YILDIZ Gülten SAVCI Hüsnü KAPU	Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	233
• Sema YİĞİT	İnovasyonun Çevreci Yüzü ve Türkiye.....	251
• Semra TETİK	Yerel Yönetimler Açısından Dönüştürücü Liderlik: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma.....	267
• Senem ATVUR	Baraj Politikalarına Karşı Toplumsal Tepkiler: Hindistan ve Türkiye’deki Toplumsal Hareketlerin Karşılaştırılması.....	281
• Serkan BAYRAKTAROĞLU Metin ULUKÖY Yavuz AKÇİ	Kurumsal Kaynak Planlaması (KKP) Kullanıcılarının Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Algılarının Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma.....	299
• Sevda AKAR	Türkiye’de Sağlık Harcamaları, Sağlık Harcamalarının Nisbi Fiyatı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	311
• Umut Burak GEYİKÇİ Mahmut KARĞIN	Reel Sektör Firmalarına Yönelik Kredi Derecelendirme Model Önerisi.	323
• Volkan YAKIN Canan AY Mehmet YAKIN	Reklamlarda Kullanılan Marka Kişilik Arketiplerinin Göstergebilimsel Analizi.....	345
• Yüksel KÖKSAL Oneda DEMA	Bankacılık Sektöründe Müşteri Bağlılığını Etkileyen Faktörler Üzerine Bir İnceleme: Arnavutluk Örneği.....	357
MAKALE YAZIM KURALLARI.....		369

JOURNAL OF MANAGEMENT AND ECONOMICS

CELAL BAYAR UNIVERSITY
THE FACULTY OF ECONOMIC AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES JOURNAL

Year: 2014 Volume: 21 Issue: 1 ISSN-1302-0064

CONTENTS

• A. Niyazi ÖZKER	The Sensitivity of Social Preferences in Public Decisions Making Process and The Structural Analyses Connected with The Process.....	1
• Altan AYAN Agah Sinan ÜNSAR Ferhan DEMİR	The Determination of The Concepts of Human Resource Management Functions According to Employees Demographic Characteristics: A Field Study.....	19
• Aysun YARALI AKKAYA	The Idea of Praxis as a Critique of The Intellectual in The Thought of Antonio Gramsci.....	35
• Bilge DOĞANLI Çiğdem DEMİRCİ	A Research on Determinant Factors of Motivation among Health Institutions' Staff (Nurses).....	47
• Edip ÖRÜCÜ Hakan BOZ	The Effect of Orientation Programme on Organisational Commitment in Hospitality Establishments.....	61
• Erhan AYDIN Ulaş ÇAKAR	Relationship Between Ecopreneurship and Creativity: A Research on Recycling Sector.....	77
• Hasan ABDİOĞLU Ertan DEMİRKAPI Münise ERDÖL	Investigation of Books According To New Turkish Commercial Law And Tax Procedural Code.....	91
• İsmet GÖÇER Osman PEKER	Foreign Direct Investments' Effect on the Employment: Cointegration Analysis with Multiple Structural Breaks in Turkey, China and India Sample.....	107
• Mehmet MERCAN	The Determinants of Economic Growth and 2008 Crisis: Panel Data Analysis for Central Asia Countries and Turkey's Economy.....	125
• Meryem Filiz BAŞTÜRK	Coasen Solution to Property Problem and Externalities.....	143
• Mine AFACAN FİNDIKLI İbrahim PINAR	The Relationship Between The Perception of Organisational Culture and Organizational Ambidexterity: Moderating Effects of Information Sharing on The Organisational Level.....	155
• Mustafa LAMBA Mehmet AKTEL Yakup ALTAN Üysal KERMAN	Ministerial Type Organization in Turkey: Historical and Legal Processes.....	173
• Nezh Metin ÖZMUTAF Elif AKTEKİN	The Human Resource Management Functions in The Context of Data Derived from The Information Technologies in Non-Governmental Organizations.....	191

• Orkun ÇELİK Sibel SELİM	Analysis of Public-Private Sector Wage Differentials In Turkey By Quantile Regression Approach.....	205
• Sebahattin YILDIZ Gülten SAVCI Hüsnü KAPU	The Effect of Motivational Factors on Job Performance and Turnover Intention.....	233
• Sema YİĞİT	Green Side of Innovation and Turkey.....	251
• Semra TETİK	Transformational Leadership in Terms of Local Governments: A Research on The Municipal Employees.....	267
• Senem ATVUR	Social Reactions Against Dam Policies: Comparison of Social Movements in India and in Turkey.....	281
• Serkan BAYRAKTAROĞLU Metin ULUKÖY Yavuz AKÇİ	A Field (Ampirical) Study to Determine The Users' Perception of Satisfaction Levels at Enterprise Resource Planning (ERP).....	299
• Sevda AKAR	An Investigation of The Relationship among Health Expenditures, Relative Price of Health Expenditures and Economic Growth in Turkey.....	311
• Umut Burak GEYİKÇİ Mahmut KARĞIN	Credit Rating Model Proposal For Non-Financial Sector Firms.....	323
• Volkan YAKIN Canan AY Mehmet YAKIN	Semiotic Analysis of Brand Personality Archetypes Used in the Commercials.....	345
• Yüksel KÖKSAL Oneda DEMA	An Investigation of the Essential Factors on Customer Loyalty in Banking Sector: A Case of Albanian Retail Bank.....	357
GUIDELINES FOR SUBMITTING ARTICLES.....		369

Kamusal Karar Alma Süreçlerinde Sosyal Tercih Duyarlılığı ve Sürece İlişkin Yapısal Çözümler

Doç. Dr. A. Niyazi ÖZKER

Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F., Maliye Bölümü, BALIKESİR

ÖZET

Bu çalışmada, kamusal karar alma sürecinde merkezi hükümet nitelikleri ile sosyal tercihler arasında bir denge unsuru olarak karar alıcılar tarafından göz önüne alınması gereken dinamiklerle birlikte, sosyo-ekonomik yapıya ilişkin dinamiklerinin sürece ilişkin oluşturduğu unsurlar üzerinde önemli bir etkisi olan sosyal tercihlerin konumunun ortaya konulmasını amaçladık. Ayrıca kamusal bakış açılarıyla biçimlendirilen sosyal tercihler üzerinde merkezi yönetimin tek yönlü stratejik siyasaları olarak söz konusu olan dinamiklerin negatif etkilerinin katılım süreciyle ilişkili olarak analiz edilmesi amaçlandı. Bu bağlamda görülmektedir ki, kararların alınmasında istenilen gerçekçi bir katılımın sağlanması için bu kararlar fenomenin analizlerine yönelik oldukça önemli yapısal modellerin varlığı söz konusudur ve ayrıca karar süreciyle ilgili bazı paradoksların aşılmasına ilişkin zemin hazırlayan söz konusu katılım duyarlılığının da, özellikle yapısal politik sorunlara sahip ülkelerde öncelikli olarak dikkate alınması ve gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kamusal Karar Alma Süreci, Sosyal Tercihler, Yapısal Politikalar, Katılım Süreci Dinamikleri, Merkezi Yönetim Nitelikleri.

JEL Sınıflaması: H11; H31; H53; I31.

The Sensitivity of Social Preferences in Public Decisions Making Process and The Structural Analyses Connected with The Process

ABSTRACT

In the study, we aim to bring up the social preferences location that have an important influence on the components of process consisting of social-economics together with the dynamics which should be considered by decision makers as the balanced component between the central government characteristics and the social preferences in public decision making process. Also, the dynamics' negative effects as under approaches management of central governments' politic strategies on the socially choices by taking shape publically point of view have been aimed to analyze connected with participation process. Hence, it is appear that the decisions' phenomenon directed towards to analyzes appear in very important the structural models in order to ensure the desired reality participation in decision making and also, the provided participation sensitive that lay the framework for overtaking some paradox related to decision making process must be required to take into consideration and check over as the primary point especially in the countries that have the structural politics matters.

Key Words: Public Decision Making Process, Social Preferences, Structural Politics, Participation Process Dynamics, Central Government Characteristics.

JEL Classification: H11; H31; H53; I31.

I. GİRİŞ

Kamusal karar alma süreçleri, kamusal düzenlemelere ilişkin yapısal politikaları biçimlendirmekle birlikte, söz konusu kararlardaki etkinlik düzeyinin sağlanmasına yönelik kamu siyasaları kapsamındaki önemli analizleri de ortaya

koymaktadır. Sosyal tercih duyarlılıklarının kamusal karar alma süreci bazında irdelendiği çalışmalar arasında Nelkin (1979) ve Jenkins'in (1983) çalışmaları sayılabilir. Değindiğimiz çalışmalarda kamusal karar alma sürecinin politik yapısına yönelik dinamiklerin ülkelere özgü sosyal maliyetleri doğrudan etkilemesinin yanı sıra, farklı gelişmişlik düzeyine sahip ülkelerde farklı karar süreci tekniklerinin değişik anlamlı etki düzeyleri de irdelenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmalarda ayrıca karar alma sürecine ilişkin söz konusu kararlarda bürokratik yapıdan kaynaklanan etki düzeylerinin ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle pozitif bir korelasyon içerisinde olduğu görülmektedir. Bu olguyu destekleyen çalışmalar arasında Petersen'in (1984) ve ampirik bir çalışma olarak da Varela-Ortega ve diğerlerinin (1998) yaptığı çalışmaları saymak olanaklıdır. Kamusal kararlardaki etkinlik düzeyinin sağlanmasında kamusal tercihlerin karar alma sürecine ne ölçüde yansıtıldığının sorgulandığı bu yaklaşımlar bütünü, sosyal tercihlerin sürece ne ölçüde yansıdığını ve toplumsal demokratik dinamiklerin anlamlılık düzeyini ortaya koymaktadır. Özellikle az gelişmiş ülkeler açısından karar alma sürecine ilişkin kamusal tercihler arasındaki söz konusu ikilemlerin, karar süreçleri bazında yapısal politikadaki çelişkilerden doğrudan etkilendiği ve yapısal bir nitelik sorunu olarak gündeme geldiği izlenmektedir (Moravcsik, 1997: 519).

II. KAMUSAL TERCİHLERİN SAPTANMASINDA ORTAK FAYDA KRİTERLERİ VE SÜREÇTE YAPISAL OLGULAR

Ortak fayda kriterlerinin bir kararlar bütününe dönüştüğü kamusal tercihler portföyünün, tercihlerin saptanmasına yönelik alan ve kamuoyu araştırmalarını öncelikli olarak kaçınılmaz kıldığı izlenmektedir (Carpini vd., 2004: 334). Dolayısıyla kamusal tercihlerin net ve katılımcı bir oluşum çerçevesinde ortaya konulması ve saptanması, toplumsal bilgi akışının elde edildiği tekniklerden de destek alan yapısıyla sosyo-politik yapının gelişim sürecini ifade etme zorunluluğunu ortaya koymuştur. Bu olgu, karşılıklı merkezi normatif duyarlılıklarla desteklendiği bir yapısal stratejiler bütünü de anlamlı kılmaktadır (Wheaton, 2007: 17). Bu açıdan Renn ve arkadaşlarının (1993) kamuoyu duyarlılıklarının öncelikli dikkate alındığı bir yaklaşım çerçevesinde söz konusu kamusal tercihlere yönelik saptamaların oluşturulması amacıyla resmi normatif kriterler bazında oluşturdukları sosyal bilgi ve değerler paylaşımı kompozisyonunun süreçteki yeri oldukça önemlidir. Bununla birlikte ortak değerler kompozisyonunun benzer stratejilerle desteklenen bir karar sürecini ortaya koyduğu; ancak, aşamalı bir katılımcı karar süreci modeliyle karar süreci aktörlerinin süreçteki rollerinin daha anlamlı kılınması yönünde çözümlenmeleri benimsedikleri görülmektedir (Renn vd., 1993: 197).

Kamusal karar alma sürecinde yapısal uzlaşmacı bir zeminin oluşturulmasına yönelik karar alma sürecine dahil olmayan, ancak süreçteki etkinliği ile arabulucu olma adına yapısal düzenlemelerde etkin bir uzlaşmayı sağlayacak sosyal çıkar grupların konumu da oldukça önemlidir. Ayrıca söz konusu çıkar gruplarının yanı sıra, karar sürecine kamusal tercihlerini yansıtamayan azınlıkların tercihlerini yansıtmaları ve katılımcı bir karar sürecinin

oluşumuna yönelik önemli yapısal roller üstlendikleri de görülür. Kunreuther'in (2002) karar süreci risklerini analiz etmesine yönelik yaptığı çalışmasının yanı sıra, Beierle'nin (2002) yaptığı ve analitik ölçümlerle de desteklediği çalışması da, geleneksel çözümlerinin dışında sürece ilişkin kapsayıcı bir kararlar bütününe çarpıcı bir kamusal uzlaşma zemini sağladığını doğrular niteliktedir (Kunreuther, 2002: 658-660; Beierle, 2002: 743-744)¹. Bu olgu, refah kriterlerinin yapısal tanımlamalar üzerindeki etkisinin kaçınılmaz olarak ön plana çıktığı bir katılım sürecini gündeme getirmekle birlikte, normatif kamusal seçiş teorisinin sosyal değişim değerleriyle birlikte ele alındığı yapısal çerçevesini de ortaya koymaktadır (Goldfinger, 2002: 34-36).

Merkezi normatif niteliklerin oluşturduğu yapısal çerçeveye karşılık söz konusu çıkar ve diğer baskı gruplarının kamusal tercihlere yönelik etkisinin, özellikle az gelişmiş ülkelerde kamusal tercihlerin sürece oldukça zayıf yansımaya neden olduğu izlenmektedir (Eisenhardt ve Zbaracki, 1992: 25-26). Martin ve Richard'ın da saptamaları da olgusal bu anlamlılığı destekler yöndedir (Martin ve Richard, 1995: 518). Birinci Dünya ülkelerinin hemen hepsinde kamusal karar alma süreci bazında meşruluğun sağlanmasına yönelik kamusal tercihlere ilişkin sivil oluşumların, siyasal toplumlaşma kültürüne ilişkin düzeyi de ifade etmesi açısından karar etkinliklerine yönelik yapısal dinamiklerin ağırlıklı noktasını oluşturduğu görülmektedir (Renn vd., 1993: 201; Brooks, 2000: 213-216). Kamusal tercihlere ilişkin yarı tüzel yapısal bu değişim olgusunun anlamlı değer ölçekleri, Charnes ve arkadaşlarının (1978) yaptığı ekonometri analizleriyle de doğrulanmıştır. Yine bununla birlikte kamusal karar süreçlerinde sosyal tercihlerin biçimlenmesine yönelik süreçteki sosyal rol modelleri, karar sürecinde sosyal değerlerin yapısal olgularla anlam kazandığı dönüşüm olgusunu ve hedeflerini de ifade etmektedir (Arrow ve Lind, 1970: 369).

A. SOSYAL TERCİHLERE YÖNELİK KAMUSAL DUYARLILIK VE KARAR SÜRECİ DİNAMİKLERİNİN KONUMU

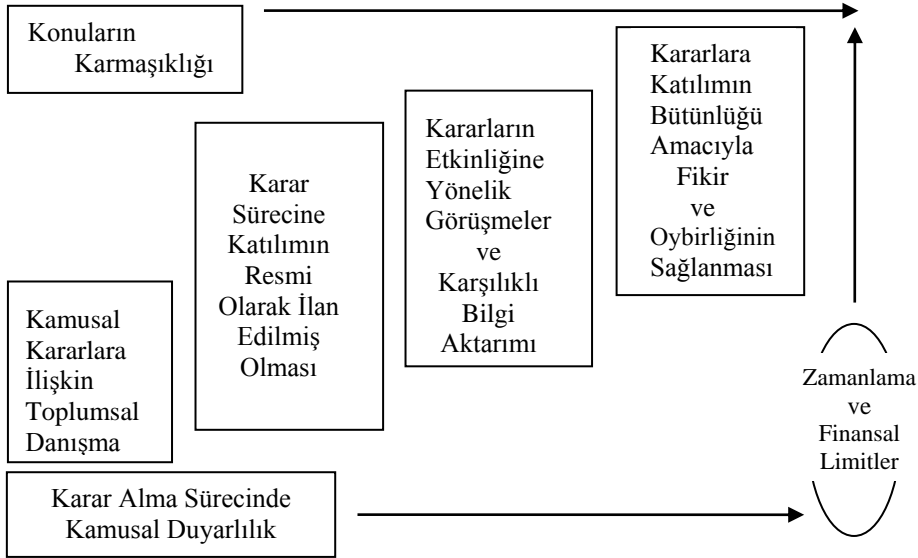
Kamusal karar sürecinde nitelik sorunu ile birlikte toplumsal tercihlerin ilgili sürece yansıtılmasındaki çelişkilerin aşılması, toplumsal dinamiklerin kamusal karşılıklarını ne ölçüde sağladığı ile ifade edilmektedir (Kirmanoğlu, 2009: 233-234). Bu bağlamda kamusal karar süreci dinamiklerine ilişkin öncelikli oluşumun alınan kararların paylaşılması ve kamuoyunca benimsenmesine yönelik kamuoyu duyarlılıklarının baz alındığı bir zeminde anlamlılık kazandığı görülür. Karar süreçlerinde bütüncül bir yapıyı da ifade eden bu olgu, akademik olduğu

¹ Özellikle Beierle'nin (2002) çalışmasında katılımcı bir karar sürecinin oluşturulmasında alternatif tercihlerin sürece ilişkin yapısal olgular ve bilgi akışıyla desteklendiği bir uzmanlı zeminin süreçteki etki düzeyinin çarpıcı anlamlılığına vurgu yapılmış; Kunreuther'in aksine, katılımcı bir karar sürecinin sağlanmasına yönelik bütüncül yapısal makro tanımlamaların, kamusal problemlerin entegrasyonunda ve tercih seçeneklerinin önceliklerinin saptanmasında daha anlamlı olduğuna ilişkin çarpıcı saptamalara ulaşılmıştır (Beierle, 2002: 746). Diğer taraftan rasyonel seçmenin ilgisizliği ve politikacı ve bürokratların karar sürecini olumsuz etkileyen konularının da, kararlar üzerinde uzlaşıcı bir medyan dağılımıyla süreci yönlendiren uzlaşıcı grubun -ya da grupların- yapısal olarak karar önceliklerinin tanımlanmasında karar sürecine katılım maliyetlerini önemli ölçüde etkileyerek pozitif bir etki düzeyi oluşturduğu da görülmektedir.

kadar akademik parametrelerin dışındaki sosyal oluşumların da karar sürecine dahil edildiği normatif modeller çerçevesinde biçimlenmektedir (Charles vd., 1999: 659). Karar sürecini etkileyen diğer önemli yaklaşımların ikincisi de, alınan sosyal tercihlere ilişkin rollerin kamuoyunu bilgilendirme sürecinde sosyal tercihlerle yönlendirilmesi ve biçimlendirilmesinde ortaya konulması gereken netliktir. Bu bağlamda kamusal kararların normatif yapısıyla saptanan kamusal niteliklerin sosyal tercihlerle olan ikileminin aşılmasının, bu amaca yönelik kaçınılmaz olduğu da çarpıcı bir anlam kazanmaktadır (Hauwe, 1999: 605). Kararlara ilişkin niteliklerin sağlanmasındaki önceliklerin zaman zaman kamusal yaptırımlarla gündeme gelen ve toplumsal tercihleri karar süreci önceliklerinden çıkararak-dışlayan yapısı, asimetrik bilgi dağılımının da ortaya koyduğu negatif dinamiklerin de etkisiyle, söz konusu kamusal tercihler sürecini de önemli ölçüde anlamsızlaştırmaktadır (Kirmanoğlu, 2009: 106; Martin ve Richards, 1995: 514-516)². Bununla birlikte kamusal duyarlılıklara ilişkin yaklaşımlar çerçevesinde merkezi normatif nitelikler ile kamusal tercih ve beklentiler ikileminin aşılmasına yönelik metodolojik bir kamusal duyarlılıklar sürecinin sağlanmasının gereğine de vurgu yapılmıştır³ (Ogden, 2006: 62). Kamusal karar sürecinde kamusal beklenti ve tercihlerin kamusal duyarlılık zemininde değerlendirildiği süreci, Shulock (1999) ve Creighton'ın (2005) çalışmaları ışığında, şekil (1)'de izlemek olanaklıdır (Shulock, 1999: 229; Creighton, 2005: 9 ve 18).

² Martin ve Richards'ın (1995) yanı sıra, Moravcsik'in de (1997), kamusal karar alma sürecinde merkezi kamusal kararlardaki nitelik arayışının toplumsal tercihlerin sürece yansıtılması ve nitelik-tercih ikileminin aşılmasına yönelik karar süreci dinamiklerinin saptanmasına yönelik yaptıkları çalışmalarında sürece ilişkin dinamiklerin söz konusu şu oluşumlar çerçevesinde ele alındığını sıralamak olanaklıdır: (1) Karar süreçlerinde nitelik ve tercihler ikileminde tutarlılık ve bilimsel verilerin değerlendirilmesindeki öncelikler. (2) Karar alma sürecinde kamusal tercihlerin sürece dahil edilmesinde saptanan zorlukların tanımlanması ve aşılmasına yönelik araç ve unsurların sürece etki düzeyleri. (3) Karar sürecinde nitelik-tercih ikileminin aşılması sonrası sağlanacak hedef fayda etkinliğine yönelik tamamlayıcı finansal limitlerin kullanılabilirliği ve sürece ilişkin sosyo-politik oluşumların sürece etki konumu. (4) Kamusal işbirliğinin kamusal karar alma sürecine yansıtılmasında kamusal duyarlılıkların konumu ve duyarlılık limitlerini belirleyen diğer kamusal alternatiflerin kamusal tercihlerin kabul edilebilirliğine ilişkin dikkate alındığı toplumsal kriterler. (5) Kamusal kararların uygulamada yer bulmasına yönelik uygulama sürecinde kararların toplumsal tercihlerle rasyonalize edilmesi ve olası değişikliklerin kamusal tercihlerle örtüşmesinde karar süreci duyarlılığını belirleyen etkenler. (6) Toplumsal tercihlere yönelik alternatiflerin sürece dahil edilmesinde kararlara ilişkin nitelik hedeflerinin kamusal tercihlerle olan uyumunda olası zorlukların aşılmasını sağlayabilecek yaklaşımların ve karşılıklı bilgi aktarımının etki düzeyi. Bu konuda **bkz:** Andrew Moravcsik (1997), "Taking Preferences Seriously: A Liberal Theory of International Politics", *International Organization*, Vol. 51, No: 4, p. 513-553.

³ İlgili çalışmada yerel bir sorun olarak ekolojik sosyal sorunlara ilişkin kamusal tercihler bazında karar süreci analizlerinin yapılması hedeflenmiş; bilgi akış sürecinin merkezi karar mekanizmalarındaki konumunun nicel bir etki ölçeğinden çok, karşılıklı bilgi akışının karar sürecinde oluşturması olası sosyal maliyetler açısından alternatif kararların biçimlenmesindeki rolü üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu konuda **bkz:** Laura Ogden (2006), "Public Participation in Environmental Decision -Making: A Case Study of Ecosystem Restoration in South Florida", *Chaiers D'economie et Sociologie Rurales*, No: 80-2006, s. 54-73.



Şekil 1: Kamusal Karar Sürecinde Sosyal Tercihler ve Duyarlılıklar Süreci

Şekil (1)' bir akış şeması olarak kamusal karar alma sürecinde toplumsal tercihlerin sürece yansımalarına ilişkin karar dinamiklerinin etkileşim zincirini ifade etmektedir. Modell'in (2001) yaptığı çalışma da, kamusal karar alma sürecinde hedeflenen konuların karmaşıklığı arttıkça duyarlılık limitlerinin daha yükselmesinin yanı sıra, kararlara ilişkin çözümlenmelerin kurumsal olanaklarla desteklenmesiyle de karar süreci yapılanmasına yönelik pozitif anlamlılık düzeyinin artabileceğini doğrulamaktadır.

Diğer taraftan, kararlara katılım oranının arttığı ve son derece düşük bir olasılık olmasına rağmen oybirliğinin sağlandığı son aşamada, yüksek kamusal duyarlılıkların kamusal tercihleri de en yüksek düzeyde karar sürecine taşıdığı bir yapı ortaya çıkmaktadır. Karşılıklı bilgi aktarımı ve sosyal iletişimin kamusal duyarlılıklarla büyük ölçekte örtüştüğü söz konusu bu karar süreci yapısı, kamusal kararlardaki öncelikli nitelik arayışının sosyal tercihler bazındaki optimal bir uyumunu da ortaya koymaktadır (Eisenhardt ve Zbaracki, 1992: 21). Bu durum kamusal tercihlerin netleştirilmesine yönelik –sıklıkla olmasa da- olumsuz önemli gerekçeler yaratmakla birlikte, şüphesiz karar sürecindeki duyarlılıkların kararları biçimlendirmesindeki etki ölçeğini de düşürmektedir (Jones, 1994: 103). Ancak bununla birlikte tercihler açısından bu olumluluğun kamusal kararların oluşturulmasındaki duyarlılıkların, hedef karar süreci niteliklerinin sağlanmasına yönelik önemli bir zeminini oluşturduğunu da göz ardı etmemek gerekir (Jones, 1994: 104). Gerçekten de özellikle siyasal toplumsallaşma süreci dinamiklerinin kurumsallaşmadığı gelişmekte olan ülkelerdeki kamusal duyarlılık anlayışları, sosyal içerikli fayda-maliyet analizlerine ilişkin kriterlerin ortaya koyduğu nitelik

arayışlarını önemli ölçüde karar sürecinden dışlamaktadır. Ağırlıklı olarak gelişmekte olan ülkelerde izlenen bu olgunun, kamusal karar sürecindeki kararlara yönelik nitelik-tercih ikilemiyle anlam kazanan öncelikler açısından ortaya çıkması olası paradoksların da önemli bir nedeni olduğu anlaşılmaktadır (Hauwe, 1999: 626).

B. SOSYAL TERCİHLERİN NİTELİK-TERCİH İKİLEMİ AÇISINDAN KARAR SÜREÇLERİNDEKİ ÖNCELİĞİ VE KURUMSAL KONUMU

Kamusal karar alma sürecindeki söz konusu tercihlere ilişkin dinamiklerin kararların sınıflanması ve önceliklerinin saptanmasına ilişkin hangi yapısal oluşumlarla destekleneceği sorusu, kararların biçimlenmesindeki yapısal hedef kriterlerin ilgili süreçte netleştirilmesini zorunlu kılmakla beraber (Schubert, 1957: 346), ayrıca kamusal tercihlerin özellikle tam kamusal mal ve hizmetler kapsamındaki sunumlarının amaçlandığı bir kararlar portföyü değerlendirmesini de gündeme taşıdığı görülür (Stiglitz, 2000: 80). Bu açıdan dönemsel tercihlere ilişkin karar önceliklerine yönelik sınıflamalar, kolektif gelişimin sağlanmasına yönelik sosyo-ekonomik kamusal oluşumların hedeflendiği bir ayırım çerçevesinde ve karar süreçlerinin anlamlı olması temelinde biçimlenen yapısal bir oluşumu kaçınılmaz kılmaktadır (Moravcsik, 1997: 528). Kamusal mal ve hizmet alımlarının özellikle sınıflamalara yönelik sosyal tercihler ve toplumsal beklentilerin dışında gerçekleşmesi, kamusal siyasaların ve hedef oluşumların devam ettirilmesi amacıyla tek taraflı karar alma sürecinin söz konusu olduğu bir durumun da göstergesidir. Kurumsal bu yaklaşım, merkezi yönetim kriterlerinin ağırlıklı yapısının alınan kamusal kararlardan beklenen kamusal denge arayışlarını önemli ölçüde sosyal tercihlerin dışında biçimlendirdiği bir kamu siyasaları anlayışının da ifadesidir (Sugden, 1990: 69-71).

Diğer taraftan bu yaklaşımlar çerçevesinde sınıflanan kamusal kararlar sürecine ilişkin özelliklerin, sosyal dengelerin oluşumunda sosyal tercihlere ilişkin nitelik-tercih ikilemi arasındaki dengelere yönelik önemli bir engeller zincirini de ortaya koyduğu da izlenmektedir. Bu açıdan stratejik dönemlerdeki zorunlulukların dışındaki askeri oluşumlara ilişkin hedefler çerçevesinde alınan kararların, diğer kurumsal hedefler bazında alınan ve kamusal tercihleri yansıtan kararların çok ötesinde bir karar yapısı ortaya koyduğu izlenmektedir. Söz konusu bu kararların merkezi karar süreci nitelikleriyle biçimlenen yapısı, toplumsal tercihlere ilişkin bir karar süreci esnekliğinin en düşük düzeyde olduğu anti demokratik bir kararlar bütününe kamusal duyarlılık düzeyini de ortaya koymaktadır. (Jones, 1994: 130). Bu olgunun, söz konusu kararların nitelik ve kamusal duyarlılıkların karşılanmasının yanı sıra, kolektif kararların süreç sonrası kamuoyunda sınıflamalar bazında anlamlı bir ifadesinin oluşturulması amacıyla karar yönetim süreciyle olan bir etkileşimin çerçevesini çizdiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla merkezi karar süreci dinamiklerini biçimlendiren toplum tercihlerinin değerlendirilmesi ve analiz edilmesinde, kamu adına geleceğe yönelik stratejik planlamalarla gerçekleştirilecek uygulamalara konu olan kamusal oluşumlara

ilişkin niteliklerin ön plana çıktığı bir karar sürecinin, fayda ölçeği oluşturabilecek nitelikli bir yönetim etkinliğini ifade ettiği görülür (Orr ve Gerrand, 2000: 1998: 4-5; Homer ve Milstein, 2004: 4). Bu bağlamda kamusal kararlar sürecinde karar önceliklerine ilişkin sınıflamaların, siyasi bir yönetsel entegrasyon çerçevesinde ele alınan çözümlerle nitelik-tercih ikilemini aşma çabalarını anlamlı kıldığı ve siyasal bir otonom ile sosyal tercihlerin daha net ifadesine yönelik sosyo-politik denge değerleriyle biçimlendiğini söylemek olanaklıdır (Schubert, 1957: 350). Söz konusu bu yaklaşıma ilişkin Schubert (1957) karar sürecinde merkezi yönetsel nitelikler ile kamusal tercihler arasındaki ikilemin aşılması ve kararların önceliklerine ilişkin sınıflamalara ilişkin yönetsel klasik üç ana kriterin süreçte ağırlık kazandığına vurgu yapmaktadır.

Bunlardan ilki, kriz sürecinin yönetiminde yönetsel bir rasyonalizmin sağlanması ve desteklenmesine yönelik karar süreci bileşenleridir (Eisenhardt ve Zbaracki, 1992: 22). Bu bağlamda yönetsel amaçların gerçekleştirilmesinde karar süreci bileşenlerinin objektif teknik verilerle desteklendiği ve uzman bir yönetsel alt yapıyla desteklendiği bir süreç söz konusudur

İkinci olarak, kamusal politikaların oluşturulmasındaki yasal zeminin, söz konusu kararlardaki eksikliklerin ve eşit olmayan politik kaynaklı etki ölçeklerinin minimize edilmesine yönelik yönetsel özerkliği sağlama yetisidir (Moravcsik 1997: 548). Diğer bir ifadeyle karar sürecindeki negatif etki ölçeği yaratan bu yaklaşımların süreçten ayrı tutulmasında oluşturulan yasal zeminin, alınan kararların kamuoyundaki açıktan etki düzeyini de minimize etmesi beklenir.

Üçüncü olarak, kamusal tercihlerin karar sürecine yönelik ifadesinde özel tercihlerin çatışmasından doğan öncelik tercihlerinin kamusal nitelik kazanmasında tercihlerin sosyal rollerinin tanımlanması ve sürece dahil edilebilecek sosyal öncelikli kriterlerin uygulamalara yönelik rasyonel duyarlılığının saptanmasıdır (Schubert, 1957: 347-348). Karar sürecindeki kararların sınıflamasında kamusal tercihlerin sosyal dinamiklerin etki ölçeği ile biçimlendiği ve bireysel tercihlerinde kamu adına oluşturabileceği olası faydalarının da analiz edildiği çalışmalar arasında McClennen'in (1990) çalışması da anlamlı sonuçlar ortaya koymuştur. Çalışma, kişiler arasında optimal bir tercihler portföyü ile kolektif bir tercihler bütününe dönüştürülmesi ve tercih önceliklerinin ifade edildiği sosyal analizlerin karar sürecindeki etki düzeyinin ortaya konulmasıyla netlik kazandığını vurgulaması açısından anlamlıdır.

Bireysel tercihlerdeki normatif değerlerin kamusal tercihler bütünündeki konumu, bu kararların kolektif kararlar sürecine olan uyum limitleriyle netlik kazanmakta ve kararların sınıflanmasına ilişkin Scott ve Nowak'ın (2004) çalışmalarında bu limitlerin etki düzeyi (λ), " $0 < \lambda \leq 1$ " arasındaki bir parametrik değer olarak alındığında, kolektif karar sürecinde karar sürecini yöneten merkezi karar alma birimlerinin normatif nitelikleri ile kamusal tercihler arasındaki karar sürecini kendi yaklaşımıyla biçimlendirmeyi hedefleyen olguların tümüyle sürece dahil edildiği yapısal bir konumda bile, merkezi karar alma nitelikleri ile sosyal tercihler ve bu tercihleri anlamlı kılan duyarlılıklar arasında bir ikileme neden

olmadığını ortaya koymaktadır. Ancak kolektif karar sürecindeki bireysel ya da sınıfsal tercihlerin etki düzeyinin, özellikle politize olmuş bir karar süreci oluşumlarında kamusal tercihler bütünü üzerinde olduğu, “ $\lambda > 1$ ”, konumuyla neden olduğu parametrik dağılım değerlerindeki sapmaların, karar sürecine etki eden parametrik değerlerin medyan dağılımında oluşturduğu sapmalarla kararlara ilişkin sınıflamalar bazında önemli nitelik-tercih ikilemleri oluşturduğu da yine söz konusu çalışmaların saptamaları arasındadır (Scott ve Nowak, 2004: 1-2).

Homer ve Milstein’in (2004) az gelişmiş ülkelerin koşullarını baz alarak kamusal mal ve hizmetlerin sunumunda nitelik-tercih ikileminin aşılması ve optimal bir karar süreci yapısının oluşturulmasında karar önceliklerinin saptanmasına yönelik yaptığı çalışmaları oldukça anlamlıdır. Örneklem grubu olarak kamusal sağlık hizmetlerinin baz alındığı bu çalışmada, sosyal tercihlerin oluşumuna yönelik toplumsal özellikler ve koşulların mevcut konumunun doğrudan etkilediği alt parametrik değerler temelinde (yaşam koşulları, sosyal risk düzeyi, toplumsal direnç vb.) kararların uygulanmasındaki riskler sorgulanmıştır.

Kamusal kararların orta ve uzun vadede amaçlanan kamusal hedefleri gerçekleştirmede normatif yapısal niteliklerin, “ $0 < \lambda \leq 1$ ” parametrik değerleri bazında (Homer ve Milstein, 2004: 6), ortalama değer olarak “ $0,7 \leq 1$ ”, olduğu ve karar sürecinde kamusal tercihlerden daha yüksek bir etki düzeyi oluşturduğu saptanmıştır (Homer ve Milstein, 2004: 9)⁴. Yine bu çalışma, nitelik-tercih ikileminin aşılması ve optimal bir kararlar sürecinin sağlanmasına yönelik saptanan değerlerin, yaşam koşullarının öncelikli dikkate alındığı karar süreci modellerindeki “ $\lambda > 1$ ” konumuyla, kamusal kararlardaki merkezi yönetimin hedeflediği kararların kamusal bir müdahale şekline dönüştüğünü (Scott ve Nowak, 2004: 15) ve süreçteki kamusal tercihlerin etki düzeyini de ortalama “0.05” sınırına düşürdüğünü ortaya koymuştur (Homer ve Milstein, 2004: 9-10). Ayrıca Scott ve Nowak’ın (1994) ortaya koyduğu ve bir kamusal karar süreci modeli oluşturarak yaptığı çalışma da, özellikle az gelişmiş ülkelerde görülen müdahaleci bir karar sürecinin tercihlerin sınıflanmasında optimal kamusal tercihlere ilişkin kamusal duyarlılıklar bazında önemli sapmaları ifade ettiğini ortaya koymaktadır (Scott ve Nowak, 2004: 15)⁵. Ayrıca karar sürecindeki nitelik-

⁴ İlgili çalışmada saptanan karar aralığındaki tolerans dağılımındaki sapma, % 0.003 olarak oldukça düşük düzeyde bulunmuş, söz konusu kamusal yaklaşım çerçevesinde optimal orta ve uzun vadeli zaman limitlerinin oluşturulmasında “0-4”, “4-8” ve “8-20” yıllık dönemleri kapsayan zaman dilimleri esas alınmıştır.

⁵ Scott ve Nowak’ın (2004) söz konusu çalışmalarında karar süreci dinamiklerini oluşturan bağımsız değişkenler grubu $Z^n = \{Z_1, \dots, Z_n\} \subset \mathbb{Z}^n$ olarak ele alınmış, özellikle az gelişmiş ülkelerin örneklem grubunu oluşturduğu çalışmada kamusal tercihlerin Z^n değerinin baz alındığı karar sürecindeki sınırlarını oluşturan parametrik minimum etki düzeyi, “P”, olarak ve “P” parametrik değerinin bağımsız karar süreci dinamiklerini ifade eden değişkenlerin “ Z^n ” değerini baz alarak oluşturduğu “ P_n ” etki ölçeği, $Z^n : P_n(B) = (1/n) \sum_{i=1}^n \{Z_i \in B\}$, $B \subseteq \mathbb{Z}$, oluşumuyla saptanmıştır. Eşitlikteki “n” değeri, “ P_n ” parametrik değerinin oluşturduğu etki ölçeğine göre “ Z^n ” değeri baz alınarak hedeflenen ve zaman limitine göre saptanan karar sayısını; “B” değeri ise, “ P_n ” değerinin oluşturduğu etki ölçeğindeki parametrik sapma değerlerini ifade etmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde kararların

tercih ikileminin oluşumunda merkezi politik gerekçelerin sosyal beklentilere ilişkin politik hedeflerle olan çelişkisi, toplumsal sivil oluşumlar üzerinde oluşturduğu olumsuz algılamalara da gerekçe oluşturmasıyla karar sürecindeki ortak değerlendirmeleri olumsuz etkilemiş olmasının yanı sıra, marjinal sosyal bölünmelere zemin oluşturmuş olması da bu saptamalar arasındadır (Spletstoeser, 1998: 418).

Diğer taraftan Samuelson ve Zeckhauser'in (1998) optimal kararların oluşturulmasında karar süreci dinamiklerinin kamusal duyarlılığının ön plana çıkarılması gereğine vurgu yapan çalışmaları da, toplumsal davranış modellerinin karar sürecinde kaçınılmaz anlamlı bir yapısal dinamik oluşturduğuna vurgu yapılmaktadır. Yine bu çalışma, ilgili döneme ilişkin toplumsal psikolojik algıların konumu ve politik bilimin sosyal oluşumlarla ilişki düzeyinin rasyonel bir karar sürecindeki kararlar üzerinde oluşturduğu yapısal etkilerle, söz konusu bu anlamlılığı biçimlendirdiği ve desteklediğini ortaya koymuştur (Samuelson ve Zeckhauser, 1998: 39).

1. Karar Sürecinde Toplumsal Tercihler Paradoksu ve Çözümlemeye Yönelik Yapısal Olgular

Kamusal kararlar sürecinde normatif merkezi nitelikler ile toplum beklenti ve talepleri ifade eden kamusal tercihlerin karar sürecindeki ikileminden doğan sürece ilişkin paradoksal yapının aşılması, kamusal duyarlılıkların netliği açısından önemlidir. Karar sürecindeki nitelik-tercih ikilemine ilişkin paradoksal yapıyı oluşturan ve olumsuz etki yaratan dinamiklere şu şekilde değinmek olanaklıdır:

Karar sürecinde negatif etki ölçeği yaratan dinamiklerden ilki, sosyal enformasyonun zayıflığı ve kamusal bilişim kanallarının yetersiz ya da duyarsız oluşudur. Özellikle, kamusal mal ve hizmetlerin yerel niteliklerinin ortaya konulmasındaki amaçların merkezi kamu siyasetleriyle belirlenen yapısı⁶, söz

sınıflandırılmasında örneğin, “P” ve “P_n” parametrik değerleriyle ilgili “ \hat{w} ” ve “ f_i ” gibi iki karar söz konusu olduğunda, karar süreci oluşumu $Z = \hat{w} \times f_i$ olarak biçimlenmekte; “ \hat{w} ” olarak ifade edilen vektörel toplam değerlerin yanı sıra, optimal karar sürecindeki (Z^n) kamusal tercihlerin $f_i = \{0,1, \dots, |f_i| - 1\}$ limitleriyle sınırlandırıldığı bir yapısal söz konusu olmaktadır. **Bkz.:** Clayton Scott – Robert Nowak (2004), “Minimax-Optimal Classification with Dyadic Decision Trees”, *IEEE Transactions on Information Theory*, Vol. 20, No: 5, pp. 2-3.

⁶ Kamusal karar alma sürecinde kamu siyaseti kapsamında ortaya konulacak mal ve hizmetlerin az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin baz alındığı bir çerçevedeki görünümü, daha çok kamusal kararların müdahaleci yapısını ön plana çıkaran yapısal özellikler taşımasının yanı sıra, söz konusu bu kararların oluşumundaki dinamiklerin de kararların etkinliği açısından farklı ölçek etkileri oluşturduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu ülkelerdeki kamusal kararlar süreci, merkezi planlamanın müdahaleci etkisiyle merkezi karar birimleri ile yerel yönetimler arasında önemli bir nitelik-tercih ikileminin de önemli bir nedenidir ve yerel kararlardan beklenen yapısal etki düzeyini hukuksal beklentilerin oluşması yönünde de olumsuz bir sürece soktuğu yapılan analitik çalışmalardan da anlaşılmaktadır. Bu konuda Kloot ve Martin'in (2000) çalışmalarının yanı sıra, Lapsley ve Pallot'un (2000) çalışmalarındaki saptamalar oldukça anlamlıdır. Bu çalışmalar için **bkz.:** Louise Kloot and John Martin (2000), “Strategic Performance Management: A Balanced Approach to Performance Management Issues in Local Government”, *Management Accounting Research*, 11(1), p. 231-251; Irvine Lapsley and June Pallot (2000), “Accounting, Management and

konusu bu mal ve hizmetlerin yerel niteliklerine ilişkin önemli sapmaların da ana nedeni olarak görülmektedir⁷. İkinci ise, kamusal karar sürecindeki kararlara katılımın yine kamu eliyle sağlanan, ancak resmi nitelikli ve sosyal-ekonomik dengelerin de dikkate alındığı bir çerçevede ele alınmasına ilişkin iletişim eksikliği ve duyarsızlıklardan doğan paradoksal yapıdır.

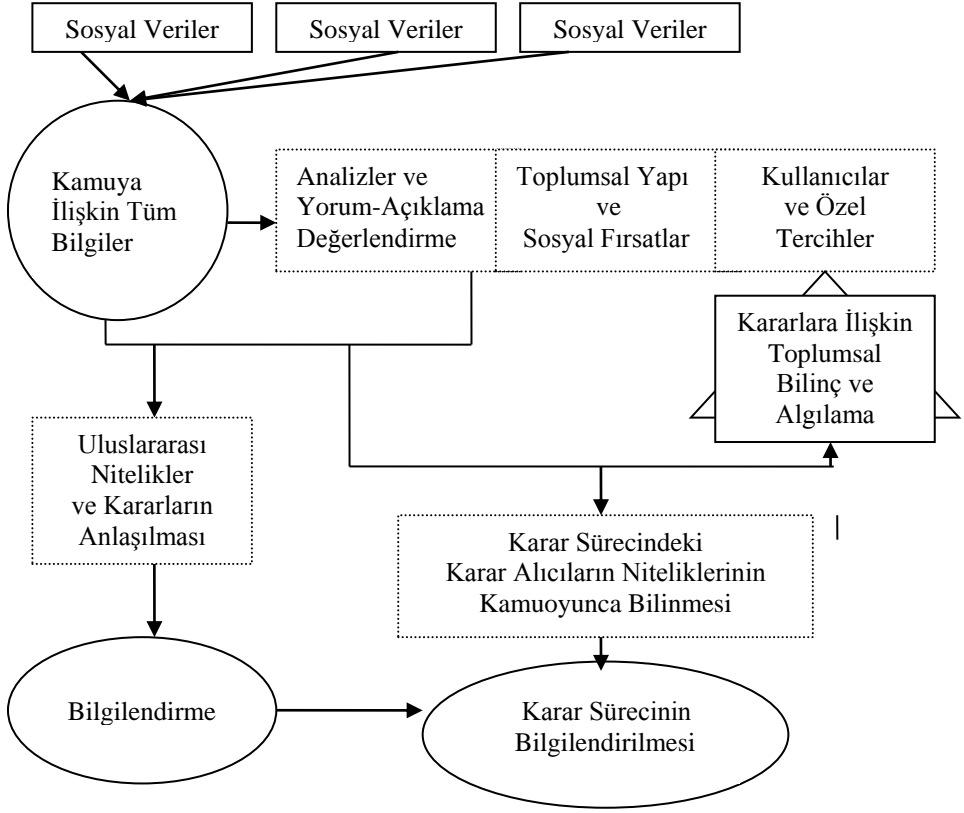
Bununla birlikte kamusal tercihlerin kendi oluşumlarına yönelik önceliklerin belirlenmesi sürecinde, kamusal tercihlerin sosyal dağılımı açısından tercihler bazında önemli çelişkilerin de yaşandığı bir süreç söz konusu olabilmektedir (Şener, 2008: 153). Yapısal bu fenomenin alternatif tercihler arasında söz konusu bu tercihlerin sıralanmasına ilişkin seçim netliğinin kaybolduğu ve karar süreçlerine yansıtılmasına yönelik önemli bir seçim paradoksu oluşumunu karar süreçleri gündemine taşıdığı görülmektedir (Şener, 2008: 154).

Kamusal karar süreci açısından tercihlerin ifade edilmesinde bir oylama paradoksu olarak nitelendirilen bu durum, diğer taraftan karar alma süreçlerine yansıyan sosyal tercih paradokslarının ana nedenin sosyal kriterlerin tutarsız biçimde sıralanmasının yanı sıra, tercihler ve karar sürecindeki analizlerin hedeflenen sosyal fırsatlarla çelişki oluşturmasından kaynaklandığını da ortaya koymaktadır. Söz konusu paradoksların da aşılmasına yönelik Theunissen'in (1999) ortaya koyduğu model, sürece ilişkin negatif oluşumların aşılmasında kamusal bilgi akışını ve bilgi akışıyla doğrudan ilişkili paradoksal yapının çözümlenmesi ve analiz edilmesi açısından oldukça anlamlıdır (Theinissen, 1999: 3).

Daha önce de değindiğimiz gibi, kamusal içerikli toplumsal beklentilerin sosyal verilerle karar sürecine yansıyan yapısı, sosyal tercihlerin söz konusu veriler çerçevesinde yapılan analizler ve sonrası değerlendirilmelerle kurumsal bir nitelik ve netlik kazanmaktadır. Bu noktada kurumsal nitelikten amaç, kararlara ilişkin toplumsal bilinç ve algılamının uygulamada sosyal fırsatları da ortaya koyması ve tüzel yapının da desteklediği bir zeminde kamusal kararları biçimlendirmesi sonucu söz konusu kararlara tüzel bir nitelik kazandırılmasıdır.

Organizational Change: A Comparative Study of Local Government", *Management Accounting Research*, 11(2), p. 213-229.

⁷ Yine bu oluşumlarla ilişkili olarak paradoksal bu yapının özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından aşılması yönünde en önemli kriterlerin başında, şüphesiz ki yerel tercihlerin yansıtılmasına ilişkin bilgi akış sürecindeki sapmaların geldiği söylenebilir. Dolayısıyla gerek merkezi gerekse de yerel yönetimlerin karar süreçlerindeki siyasetlerle saptanan dönemsel parametrik uyum, merkezi karar süreçlerindeki kararların içeriğine yönelik nitelik arayışları ile yerel karar süreçlerinin tercihlerinin uyumunu ortaya koyan paradoksal yapının aşıldığı bir süreci ifade etmektedir. Bu konuyla ilişkili olarak gelişmekte olan ülkeler bazında parametrik değerlerin ekonometrik analiz ve yorumları için **bkz:** Jean-Paul Faguet (2000), "Does Decentralization Increase Responsiveness to Local Needs? Evidence from Bolivia", <http://eprints.lse.ac.uk/477/1/WP-2516.pdf> (20.04.2011); Bruno De Borger and Kristiaan Kerstens (1996), "Cost Efficiency of Belgian Local Governments: A Comparative Analysis of FDH, DEA, and Econometric Approaches", *Regional Science and Urban Economics*, Vol. 26, No: 2, April, p. 145-170.



Şekil 2: Kamusal Tercihler Paradoksunun Aşılmasında Bilgi Akışı ve Değerlendirmeler Süreci

Şekil (2) çerçevesinde, öncelikle politik sürecin taraflı saptırıcı etkileri sonucu toplumsal bir kamusal tercihler bütünü olarak olumsuz ele alınan hakların aşılması amacıyla, “Rasyonel Kararların” oluşumuna yönelik yapısal bir zeminin anlam bulduğu izlenir. İkincisi amacın ise, siyasal oluşumların ve politikacıların siyasal içerikli güdümlenmelerinin yerine, karar süreci mekanizmalarınca bir toplumsal tercihler bütünü olarak amaçlanmamış sosyal oluşum ve beklentilerin dikkate alındığı, yeni bir karar süreci dinamiklerinin oluşumunu sürece kazandırmak olarak ifade edilebilir (Shulock, 1999: 229). Kamusal tercihlerin belirlenmesinde sosyal seçim paradokslarının da çözümünü kapsayan bu süreç, Theinisse’in (1999) çalışmalarında da izlendiği gibi, toplumsal katılımların karar sürecindeki etki ölçeğini daha da anlamlı kılmakta ve güçlendirmektedir. Bu açıdan karar paradokslarının sosyal fayda kriterlerinin özel kullanıcıların da dahil olduğu fayda kriterleriyle olan ifadesi, diğer taraftan kararların merkezi içerik ve yapısal beklentilerinden doğan paradoksların aşılmasında yönelik olarak yeni

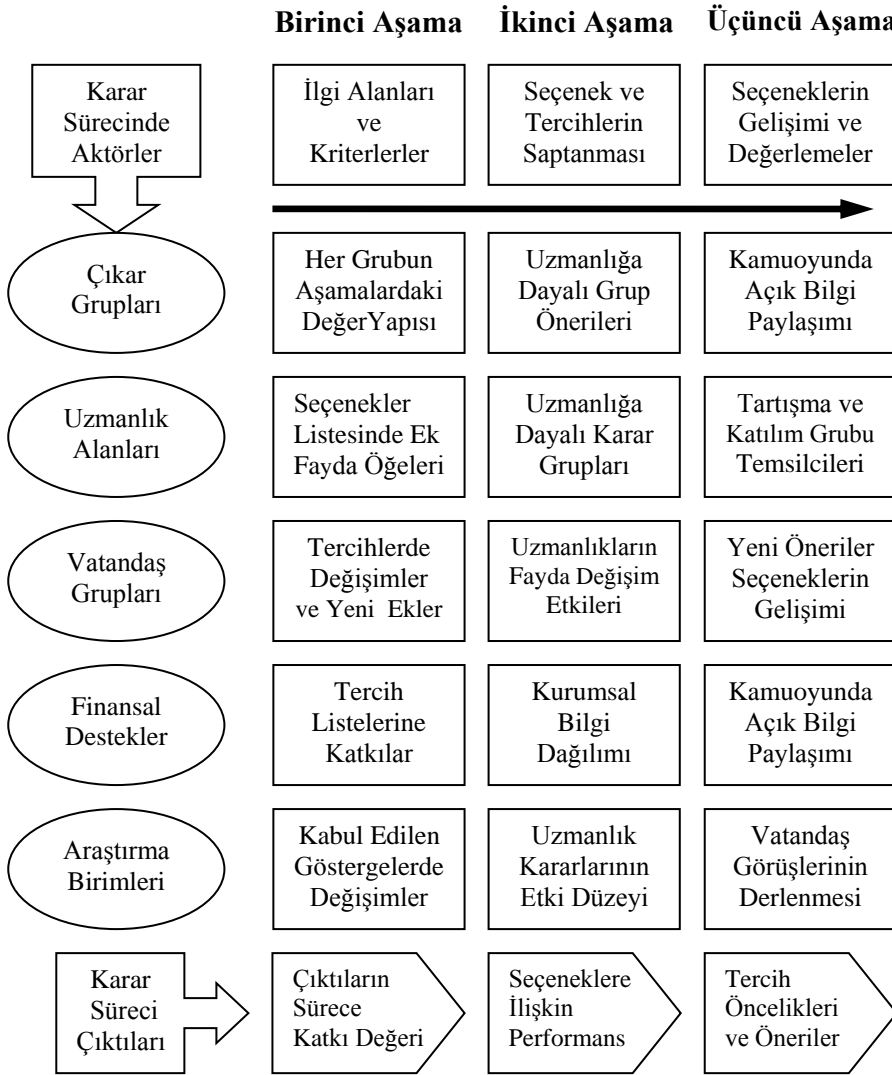
sosyal fırsatların da yaratıldığı alternatif bir yapısal oluşuma ilişkin dinamikleri de ifade eder.

C. SOSYAL TERCİHLERİN SÜRECE AKTARIMI VE AŞAMALI MODEL YAKLAŞIMI

Şüphesiz ki, kamusal kararlardaki merkezi otoritenin kamu siyasetleriyle yönetime ilişkin beklentileri, çoğu zaman kamusal tercihlerin istenilen düzeyde sürece dahil edilmeleri açısından katılımcı karar modellerine ihtiyaç duymaktadır. Dienel'in (1989) yaptığı çalışmada da katılımcı bir kararlar sürecinin oluşturulmasına yönelik baz alınan modeller, biçimsel normatif oluşumlardan türetilmiş ve kamusal tercihler ile bu tercihlerin oluşumunda önemli bir rol üstlenen çok yönlü sosyal değerleri karar sürecine taşıyan teknikler bütününden oluşmaktadır (Renn vd., 1993: 190). Bu bağlamda katılımcı bir kamusal kararlar sürecinin oluşturulmasında karar süreci aktörlerinin ortak ve bireysel kamusal deneyimleri sonucu oluşturdukları bilgi birikimlerine ilişkin yaklaşımların, karar teknikleriyle de desteklenen ve sürece ilişkin dinamikler çerçevesinde kolektif yapısal bir model oluşumunu ön plana taşıdığı izlenir.

Renn ve arkadaşlarının (1993) ortaya koyduğu ve Keeney, Renn ve Winterfeldt (1987) tarafından yapılan çalışmalarındaki bulgular esas alınarak geliştirdikleri çalışmalarında, katılımcı bir karar süreci oluşumunu yapısal üç aşamalı bir çerçevede ele aldıkları görülmektedir. Renn ve arkadaşlarının (1993) da çalışmalarında önemli bir yer tutan aşamalı model yaklaşımı, karar sürecindeki yapısal etkileşimler temelinde oluşan olguların anlamlı bir çözüm zemini oluşturması temeline dayanmaktadır (Renn vd., 1993: 192).

Kamusal bir katılımın amaçlandığı ve şekil 3'le de ifade edilen söz konusu bu modeldeki *ilk aşamanın*, kamusal katılımların karar alma sürecine yönelik katılım ve etki düzeyini sağlayan unsurların geliştirilmesiyle başladığı söylenebilir. Toplumsal farklı değerlerin oluşturduğu kamusal beklenti ve tercihlere ilişkin yapısal bu konum (Kaplan, 2008: 48-51), farklı sosyo-kültürel değerlerin yanı sıra, siyasi ve ekonomik oluşumların da etkisiyle kamusal içerikli sosyal tercihlerin karşılanmasında olası merkezi saklı bir gündemin oluşturulmasından doğan olumsuzlukların aşılmasına yönelik karar stratejilerinin zeminini de hazırlamaktadır (Uzun ve Tok, 2009: 236).



Şekil 3: Katılımcı Bir Karar Sürecinin Oluşumunda Üç Aşamalı Model Yaklaşımı ve Süreçte Dinamikler

Modele ilişkin *ikinci aşama*, karar sürecindeki farklı karar opsiyonlarının tanımlanması ve süreç sonrası etki düzeylerine ilişkin ölçümlerin anlamlılık değerlerinin karar süreci açısından değerlendirilmesidir (Renn vd., 1993: 191). Kamusal tercihlerin karar sürecini biçimlendirmesinde bir dış etken olarak sürece dahil edildiği bu aşama da, üç düzeyde (veya aşamada) değerlendirilebilecek ve baskı gruplarına ilişkin tercihlerle birlikte diğer sosyal araştırma bulgularının da sürece dahil edildiği görülür. Karar süreci modellerinin oluşturulmasında yoğun

analitik işlemler sürecinin de ortaya çıktığı bu aşama, karar etkinliklerinin üç aşamanın her birinde sürece konu olan opsiyonların etki düzeylerinin de ölçüldüğü bir yapısal geçiş süreci olarak biçimlenmektedir. Ortak kamusal tercihlerden önemli sapmalar yaratabilecek merkezi karar niteliklerinin olumsuz somut ölçüm değerlerinin de sürece kazandırılmasıyla, merkezi karar nitelikleri ile sosyal tercihler dengesinin, bir toplumsal uzlaşma zeminin de netleştirilmesi de amaçlanır.

Renn ve arkadaşlarının (1993) ortaya koyduğu üç aşamalı model yaklaşımında **üçüncü aşama**, yani son basamak ise, bireysel tercihlerin oluşturduğu toplam sosyal tercihlerin oluşturulmasıdır. Bu oluşumda rastgele seçilen tercih gruplarının karar sürecine yansıyan beklenti ve olası etkilerinin kararlar bütünündeki konumu ortaya konulmaktadır. (Rowen, 1970: 220). Bu aşama seçilen sosyal tercih grup ya da gruplarındaki kamusal eğilimleri belirleyen dinamikler, karar sürecine katılım limitlerinin de belirlendiği karar seçeneklerinin katılımcılığı desteklemesi yönünde geliştirildiği bir yapısal yaklaşımı da ifade eder. İkinci aşamadaki süreçle de ilişkili olarak, politik oluşumların kamusal tercihlerin sürece aktarımı konusunda daha da netlik ifade ettiği bu aşamada, olası her bir sonuca ilişkin sosyal beklentiler ve kamusal tercihlere yönelik ihtiyaçların karşılanmasının da öncelikli olarak amaçlandığı bir çerçeve ortaya konulmaktadır. Diğer taraftan bu aşama, kamusal tercih ve önceliklerin sınıflanmış normatif karar önceliklerinin fayda değişim değerlerinin kamuya ilişkin sosyal tercihlerle kurduğu sistematik bir karar süreci dengesini de ortaya koymaktadır (Rowen, 1970: 221). Modeldeki yapısal dinamiklerin en çarpıcı yönünü ortaya koyduğu bu olgu, diğer taraftan sorunların geri planındaki çıkar gruplarının bir geri bildirim mekanizmasıyla sürece olan katkı düzeylerine ilişkin duyarlılık paylaşımını da amaçlamaktadır (Modell, 2001: 439). Diğer bir deyişle modelden beklenen katılımcı bir karar portföyü oluşturulması ve kararların son aşamasının, kararlardaki fayda ölçekleriyle ilişkili tercih gruplarının kendilerini algıladıkları sosyo-politik konumu ve yüklenecikleri olası maliyetlerin süreçte yer bulan anlamlılık düzeyleriyle biçimlenmesi söz konusudur (Abelson, 2003: 248).

Karar süreci sonrası sunulan seçeneklerin değerlendirilmesi ve yeni seçeneklerin geliştirilmesine ilişkin Sen'in (1986) normatif bir karar yapısı ve sosyal tercihler arasındaki kamusal katılım dinamiklerinin anlaşılmasına yönelik yaptığı analitik-kantitatif çalışma da, söz konusu karar sürecindeki katılım dinamikleri zeminin kamusal katılımın sağlanmasındaki ağırlıklı yapısını doğrular niteliktedir (Sen, 1986: 40-41). değerlemelerle birlikte olası sosyal tercih gruplarının isteklerinin tekrar ele alındığı süreç, sonraki karar süreçlerinde sosyal tercihlerin sürece yansıtılması açısından süreç dinamiklerinin ağırlıklı yapısını ortaya koymaktadır (Hammond, 1986: 10-11).

SONUÇ

Kamusal kararların normatif çerçevesinde kamusal sosyal tercihlerin sürece yansıtıldığı ve katılımcı bir karar süreci oluşumuna yönelik ele alındığı sürecin, kamusal duyarlılıkların da ön plana çıkması ve kararların biçimlenmesine yönelik yapısal olgulardan doğrudan etkilendiği görülmektedir. Kamusal katılım

olgusunun, sosyal tercihlerin karar sürecine nasıl ve hangi ölçekte bir etki düzeyi oluşturacağına ilişkin analizlerle ele alınmasının önemi de bu aşamada ön plana çıkmaktadır. Analizlere konu olan yapısal bu yaklaşımların, diğer taraftan karar süreci çıktılarının söz konusu sonraki süreçlere yönelik yeni yapısal olguların içeriğinin oluşması ve ortaya çıkışına ilişkin önemli bir zemin oluşturduğu da anlaşılmaktadır.

Diğer bir ifadeyle, kamusal kararlara ilişkin etkinlik düzeyinin kamusal bilgi akışının karşılıklı bir geri dönüşüm bilgi akışıyla desteklendiği bu yapısallık, söz konusu kamusal kararların toplum tarafından hangi ölçüde algılandığı ve kabul gördüğünün anlaşılmasının yanı sıra, kamusal kararların uygulanmasına yönelik önceliklerin belirlenmesinde de oldukça anlamlı kriterler içermektedir. Söz konusu bu kriterler, katılımcı bir karar sürecinin oluşumunda katılım modellerinin de yapı taşlarıdır ve dolayısıyla kamusal tercihlere ilişkin her bir kararın değerlendirilmesine yönelik süreçteki temsilcilerin performanslarının da ölçümünü gerekli kılmaktadır. Bu açıdan karar sürecine dahil olan –ya da dikkate alınan- sivil sosyal tercih gruplarının politik oylamalar sonucu sürece dair ortaya koyduğu yapısal olgular, sosyal tercihlerin sürece dahil edilmesinde karar süreci temsilcilerine de önemli roller yüklemektedir.

Karar sürecinde merkezi yönetim nitelikleri ile sosyal tercihler arasındaki önceliklerin belirlenmesinde oylama çelişkilerinin neden olduğu karar süreci paradokslarının da, yine normatif kamusal sosyal seçiş teorisi çerçevesinde sosyal refah kriterlerinin ön plana çıktığı bir karar yapısıyla aşıldığını söylemek olanaklıdır. Bunun yanı sıra, karar sürecindeki kamusal tercihlere konu olan yönelik yapısal oluşumlarla biçimlenen karar modellerinin de, kamusal bürokratik birimler, çıkar gruplarının beklentileri ve rasyonel sosyal fayda fonksiyonları arasındaki dengenin sağlanmasını kaçınılmaz kıldığı da anlaşılmaktadır. Dolayısıyla kamusal merkezi normatif nitelikler ile sosyal tercih ikilemelerinden doğan paradoksların aşılmasında katılımcı karar modellerinin yapısı da, tercih listelerindeki katkıların kurumsal alt yapıyla desteklendiği ve kamuoyu bilgi paylaşım ağının sürece alternatif görüşlerin de katılmasını sağladığı bir yapısal bütünlükle biçimlenmektedir. Bu bağlamda karar sürecinde kararlara ilişkin doğan paradoksların yapısal iki temel unsurdan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Bunlardan *ilki*, karar sürecinde sosyal tercihlerin sürece yansıtılmasında karar sürecindeki kamusal duyarlılık düzeyinin karmaşık sosyal tercihlerin çözümlenmesine yönelik alınacak kararların kamuoyu ile eksik paylaşımı ve sosyal verilerin alınacak kararlar bazında yeni tercih fırsatları yaratacak yapısalıktan uzak oluşudur. *İkincisi* ise, karar sürecinde karar önceliklerinin saptanması ve desteklenmesindeki sosyal alt yapı ve kabul edilebilirlik limitlerinin rasyonel katılımcı bir karar süreci modelleriyle ifade edilememiş olmasıdır. Çünkü kamusal alanın artan sınırlarına karşılık, sosyal tercihlerin etkin bir karar sürecinin sağlanmasına yönelik kamusal alanda kabul edilebilir düzeyinin anlaşılması kaçınılmaz bir olgudur ve yapısal bu dinamiklerin farklı modellerde farklı etki ölçeği ortaya koyması olasılığı da sosyal tercihlere olan karar süreci duyarlılıklarının süreçteki etki düzeyiyle anlam kazanmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abelson, Julia – Forest, Pierre Gerlier – Eyles, John – Smith, Patricia – Martin, Elisabeth – Gauvin, Francois Pierre (2003), “Deliberations About Deliberative Methods: Issues in The Design and Evaluation of Public Participation Process”, *Social Science & Medicine*, Vol.57, pp. 239-251.
- Arrow, Kenneth J. – Lind, Robert C. (1970), “Uncertainty and The Evaluation of Public Investment Decision”, *The American Economic Review*, Vol. 60, No: 3, Jun, pp. 364-378.
- Beierle, Thomas C. (2002), “The Quality of Stakeholder-Based Decisions”, *Risk Analysis: An International Journal*, Official Publication of The Society for Risk Analysis, Vol. 22, No: 4, August, pp. 739-749.
- Borger, Bruno De and Kerstens, Kristiaan (1996), “Cost Efficiency of Belgian Local Governments: A Comparative Analysis of FDH, DEA, and Econometric Approaches”, *Regional Science and Urban Economics*, Vol. 26, No: 2, April, pp. 145-170.
- Brooks, Arthur C. “Is There a Dark Side to Government Support for Nonprofits?”, *Public Administration Review*, Vol. 60., No: 3, May/June, pp. 211-218.
- Carpini, Michael X. Delli – Cook, Fay Lomaks – Jacobs, Lawrence R. (2004), “Public Deliberation, Discursive Participation, and Citizen Engagement: A Review of The Empirical Literature”, *Annual Review of Political Science*, Vol.7, No: 1, pp. 315-344.
- Charles, Cathy - Gafni, Amiram- Whelan, Tim (1999), “Decision Making in The Physician-Patient Encounter: Revisiting The Shared Treatment Decision-Making Model”, *Social Science & Medicine*, Vol.49, No: 5, pp. 651-661.
- Charnes, Abraham - Cooper, W.W. - Rhodes Robert E. (1978), “Measuring The Efficiency of Decision Making Units”, *European Journal of Operational Research*, Vol.27, No:1, pp. 429-444.
- Creighton, James L. (2005), *The Public Participation Handbook: Making Better Decisions Through Citizen Involvement.*: Jossey-Bass A Wiley Imprint by John Wiley and Sons, Inc., San Francisco.
- Dienel, Peter C. (1989), “Contributing to Social Decision Methodology Citizen Reports on Technological Projects”, Viek, Charles and Cvetkovich, George (Ed.), *Social Decision Methodology for Technological Projects*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, pp. 133-151.
- Eisenhardt, Kathleen M. – Zbaracki, Mark J. (1992), “Strategic Decision Making”, *Strategic Management Journal*, Vol.13, pp. 13-37.
- Faguet, Jean-Paul (2000), “Does Decentralization Increase Responsiveness to Local Needs? Evidence from Bolivia”, <http://eprints.lse.ac.uk/477/1/WP-2516.pdf> (20.04.2011).
- Gerrand, Adam - Orr, Simon (1998), “Management Decision Classification: A System for Zoning Land Managed by Forestry Tasmania”, *Tasforests*, Vol. 10, December, pp. 1-14.
- Goldfinger, Johnny (2002), “The Value of Social Choice Theory for Normative Political Theorists”, *The Good Society*, Vol. 11, No: 2, pp. 33-37.
- Hammond, Peter J. (1986), “Consequentialist Social Norms for Public Decisions”, Heller, Walter P. – Starr, Ross M. – Starrett, David A. (Eds.), *Social Choices and Public Decision Making*, Vol. I, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 1-31.
- Hauwe, Ludwig Van Den (1999), “Public Choice, Constitutional, Political Economy and Law and Economics”, <http://encyclo.findlaw.com/0610book.pdf> (25.05.2011).
- Homer, Jack - Milstein, Bobby (2004), “Optimal Decision Making in a Dynamic Model of Community Health”, *The 37th. Hawaii International Conference on System Sciences-2004*, Hawaii 2004, pp.1-11.
- Jenkins, J. Craig (1983), “Resource Mobilization Theory and The Study of Social Movements”, *Annual Review of Sociology*, Vol.9, No: 1, pp. 527-553.
- Jones, Bryan D. (1994), *Reconceiving Decision-Making in Democratic Politics*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Kaplan, David M. (2008), “Political Choices: The Role of Political Skill in Occupational Choice”, *Career Development International*, Vol. 13, No: 1, pp. 46-55.

- Keeney, Ralph L. – Renn, Ortwin – Winderfeldt, Detlof Von (1987), “Structuring West Germany’s Energy Objectives”, *Energy Policy*, Vol. 15, No: 4, pp. 352-362.
- Kirmanoglu, Hülya (2009), *Kamu Ekonomisi Analizi*, 2. b., Beta Basım Yayım A.Ş. Ankara.
- Kloot, Louise and Martin, John (2000), “Strategic Performance Management: A Balanced Approach to Performance Management Issues in Local Government”, *Management Accounting Research*, Vol. 11, No: 1, pp. 231-251.
- Kunreuther, Howard (2002), “Risk Analysis and Risk Management in an Uncertain World”, *Risk Analysis: An International Journal*, Official Publication of The Society for Risk Analysis, Vol. 22, No: 2, August, pp. 655-664.
- Lapsey, Irvine and Pallot, June (2000), “Accounting, Management and Organizational Change: A Comparative Study of Local Government” *Management Accounting Research*, Vol. 11, No: 2, pp. 213-229.
- McClenen, Edward F. (1990), *Rationality and Dynamics Choice: Foundational Explorations*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Martin, Brian - Richards, Evelleen (1995), “Scientific Knowledge, Controversy, And Public Decision-Making”, Jasanoff, Sheila – Markle, Gerald E. - Petersen, James C., - Pinch, Trevor (eds.), *Handbook of Science and Technology Studies*, Newbury Park, CA: Sage, 1995, pp. 506-526.
- Modell, Sven (2001), “Performance Measurement and Institutional Processes: A Study of Managerial Responses to Public Sector Reform”, *Management Accounting Research*, Vol. 12, pp. 437-464.
- Moravcsik, Andrew (1997), “Taking Preferences Seriously: A Liberal Theory of International Politics”, *International Organization*, Vol. 51, No: 4, pp. 513-553.
- Nelkin, Dorothy (Ed.) (1979), “Controversy: Politics of Technical Decision”, Beverly Hills: Sage.
- Otake, Hideo. 1982. Corporate power in social conflict: vehicle safety and Japanese motor manufacturers. *International Journal of the Sociology of Law*, Vol. 10, p.75-103.
- Ogden, Laura (2006), “Public Participation in Environmental Decision –Making: A Case Study of Ecosystem Restoration in South Florida”, *Chaiers D’conomie et Sociologie Rurales*, No: 80-2006, pp. 54-73.
- Petersen, James C. (1984), *Citizen Participation in Science Policy*, University of Massachusetts Press, Amherst, MA.
- Renn, Ortwin – Webler, Thomas – Rakel, Horst – Dienel, Peker – Johnson, Branden (1993), “Public Participation in Decision Making: A Three-Step Procedure”, *Policy Sciences*, Vol. 26, No: 3, pp. 189-214.
- Rowen, Henry S. (1970), “Assessing The Role of Systematic Decision Making in The Public Sector”, Margolis, Julius (Ed.), *The Analysis of Public Output*, National Bureau of Economic Resarch, UMI Publisher Inc., USA, pp. 219-230.
- Samulson, William – Zeckhauser, Richard (1998), “Status Quo Bias in Decision Making”, *Journal of Risk and Uncertainty*, Vol. 1, pp. 7-59.
- Schubert, Glendon A. Jr. (1957), “The Public Interest in Administrative Decision-Making: Theorem, Theosophy, or Theory”, *The American Political Science Review*”, Vol. 51, No: 2, pp. 346-368.
- Scott, Clayton – Nowak, Robert (2004), “Minimax-Optimal Classification with Dyadic Decision Trees”, *IEEE Transactions on Information Theory*, Vol. 20, No: 5, pp.1-43.
- Sen, Amartya (1986), “Information and Invariance in Normative Choise”, Heller, Walter P. – Starr, Ross M. – Starrett, David A. (Eds.), *Social Choices and Public Decision Making*, Vol. I, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 32-51.
- Shulock, Nancy (1999), “The Paradox Policy Analysis: If It is not used, Why do We Produce so much of It?”, *Journal of Policy Analysis and Management*”, Vol. 18, No: 2, Spring 1999, pp. 226-244.
- Spletstoeser, Dietrich (1998), “Electronic Decision-Making for Developing Countries”, *Group Decision and Negotiaton*, Vol. 7, No: 1, pp. 417-433.

- Stiglitz, Joseph E. (2000), *Economics of Public Sector*, 3 rd. ed., W.W. Norton & Co. Inc., New York.
- Sudgen, Robert (1990), "Rules for Choosing among Public Goods: A Contractarian Approach", *Constitutional Economy*, Vol.1, pp. 63-82.
- Şener, Orhan (2008), *Kamu Ekonomisi*, 10. bask., Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Theunissen, Cristopher (1999), "Managing Intelligence in an Age of Knowledge" *African Security Review*, Vol. 8, No: 3, pp. 1-9.
- Uzun, Turgay – Tok, Seher (2009), "Kamu Tercih Kuramı ve Anayasal İktisat Yaklaşımı Üzerine Bir Değerlendirme", *Muğla Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 23, Güz, pp. 223-247.
- Varela-Ortega, Consuelo, Sumpsi, Jose M. - Garrido Alberto - Blanco Mario - Iglesias Eva (1998), "Water Pricing Policies, Public Decision Making and Farmers' Respons: Implications for Water Policy", *Agricultural Economics*, Vol. 19, No: 1-2, (September 1998), pp. 193-202.
- Wheaton, Linda M. (Ed.), (2007), *Public Participation and Community Engagement: Selected Resources*, Department of Housing and Community Development State of California, California.

İşgörenlerin Demografik Özelliklerine Göre İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Algılarının Belirlenmesi: Bir Alan Araştırması

Öğr. Gör. Dr. Altan AYAN

Trakya Üniversitesi, Keşan Yusuf Çapraz UBYO, Gümrük İşletme Bölümü, EDİRNE

Doç. Dr. Ağâh Sinan ÜNSAR

Trakya Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, EDİRNE

Ferhan DEMİR

Trakya Üniversitesi, S.B.E., İşletme ABD, Yüksek Lisans Öğrencisi, EDİRNE

ÖZET

Çalışmada ilk olarak insan kaynakları yönetimi kavramı ele alınmıştır. İkinci olarak ise konfeksiyon sektöründeki bir işletmede çalışan 117 işgörenin insan kaynakları fonksiyonları algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Yani insan kaynakları fonksiyonları algılarının hangi demografik özelliklere göre farklılık gösterdiğini belirleyebilmek çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 30 soruluk insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği ile veriler toplanmıştır. Bu kapsamda SPSS 14 kullanılarak frekans analizi, faktör analizi, güvenilirlik analizi, Kolmogorov Smirnov normal dağılım testi uygulanmıştır. Bu kapsamda hipotezler oluşturulmuş ve Mann Whitney U ile Kruskal Wallis testleri uygulanarak test edilmiştir. Sonuç olarak ücret yönetimi ve düzeni algısının işgörenlerin çalışma yılına ve çocuk sayısına göre farklılık gösterdiği, kariyer yönetimi ve adil davranış algısının işgörenlerin gelir düzeyine göre farklılık gösterdiği, eğitim ve motivasyon algısının işgörenlerin gelir düzeyine göre farklılık gösterdiği, örgüt içi terfi algısının işgörenlerin kardeş sayısına göre farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları İşlevleri, Demografik Özellikler, Konfeksiyon Sektörü

JEL Sınıflaması: M12, M10

The Determination of The Concepts of Human Resource Management Functions According to Employees Demographic Characteristics: A Field Study

ABSTRACT

In this study, firstly, the concept of human resource management is discussed. Secondly, it is investigated that whether or not, the concepts of human resource functions of a total of 117 employees working at a business enterprise in garment industry, according to demographic characteristics. In other words, the main objective of this study is to determine the differences between demographic characteristics of the concepts of human resource functions. The data were gathered by human resource functional concept scale consisting of 30 questions. In this context, frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, Kolmogorov-Smirnov normal distribution tests were applied by using SPSS 14 program. In this context, hypotheses were formed and tested by applying Mann-Whitney U and Kruskal Wallis tests. In conclusion, the concept of salary management and regularity of employees shows differences according to work year and number of child; the concept of career management and fair behavior of employees shows differences according to income level; the concept of training and motivation of employees shows differences according to income level; the concept of to be promoted in organization of employees shows differences according to number of siblings.

Key Words: *Human Resource Management, Human Resource Functions, Demographic Characteristics, Garment Industry*

JEL Classification: *M12, M10*

GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin uygulamalarının birçoğu rakipleri tarafından görülebilir ve benimsenebilir. Ancak işletmelerin sahip olduğu insan kaynağı potansiyeli taklit edilemeyen, işletmenin rakiplerinin bir adım önüne geçmesini sağlayabilecek ve işletmeyi daha ileri bir noktaya taşıyacak olan bir unsurdur. Günümüz dünyasında insan kaynakları yönetimine önem veren işletmelerin aldığı mesafe ve elde ettiği büyüklük önemlidir. Yani işletmeler bulunduğu çevrede insan kaynağı ile fark yarattığı sürece gelişme elde edebilir. Bunu gerçekleştirirken de işletmelerin insan kaynaklarını en iyi şekilde yönetmesi gerekir. Bu kapsamda işletmelerin rekabette öne çıkabilmesi için organizasyonel performansı arttırması bunu yapmak için de insan kaynakları fonksiyonlarını en iyi şekilde uygulaması gerekir.

İşletmelerde insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının uygulanması kadar çalışanların insan kaynakları fonksiyonlarını algılama biçimleri de önem taşımaktadır. Çalışanlarda insan kaynakları fonksiyonlarının tam ve eksiksiz olarak uygulandığına ilişkin bir algının oluşması mühim bir konudur. Yani her bir çalışan kurumun insan kaynakları fonksiyonlarının adaletli ve eşit olarak uygulandığına inanmalıdır. Aksi takdirde insan kaynakları fonksiyonlarının etkili olarak uygulandığından söz edilemeyebilir. Örneğin kariyer yönetimi, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, ücret yönetimi ve iş sağlığı ve güvenliği gibi fonksiyonların işyerinde çalışanlarca algılanma şeklinin önemli olduğu söylenebilir. Yani çalışanların kurumun insan kaynakları fonksiyonlarının uygun ve yerinde bir biçimde yürütüldüğüne ilişkin algılamaları önem taşıyan bir husustur.

Gerçekleştirilen bu çalışmada ilk önce insan kaynakları yönetimi kavramı literatür bilgisi çerçevesinde teorik olarak açıklanmıştır. Daha sonra konfeksiyon sektöründeki bir işletmede çalışan 117 işgörenin insan kaynakları yönetimi fonksiyonları algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Kısaca bu çalışmada işgörenlerin insan kaynakları fonksiyonları algılarının demografik özelliklerine göre nasıl değiştiğini ortaya koymak esas alınmıştır. Bu kapsamda insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği ile veriler toplanmıştır. Daha sonra SPSS 14 programı ile frekans analizi, faktör analizi, güvenilirlik analizi, Kolmogorov Smirnov normal dağılım testi, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri uygulanmış, hipotez testleri yapılmıştır. Elde edilen veriler yorumlanarak açıklanmıştır.

I. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İnsan kaynakları yönetimi, örgütün başarısı için gerekli olan insan kaynağını organizasyona katma, elde tutabilme ve geliştirmeyi içeren bir süreçtir (Kreitner, 2009: 270). İnsan kaynakları yönetimi organizasyonlarda yer alan insanlara odaklanan bir çalışma ve uygulama alanıdır (Stewart ve Brown, 2011: 4). İnsan kaynakları yönetimi, örgüte işgücünü çekmek, onun gelişimini sağlamak

ve etkili bir biçimde sürdürülebilir hale getirmede üstlenilen faaliyetler olarak açıklanabilir (Daft, 2008: 379). İnsan kaynakları yönetimi, organizasyonel amaçlara erişimde insan yeteneklerini etkili ve verimli bir şekilde kullanmayı sağlayan yönetim sistemlerinin tasarlanması olarak ifade edilebilir (Mathis ve Jackson, 2011: 4).

İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının iyi bir şekilde tasarlanmasının stratejik önemi günümüz literatüründe gittikçe artmaktadır. İnsan kaynakları fonksiyonlarının nasıl kavramsallaştırılacağı konusunda literatürde tam bir konsensus bulunmamaktadır. Stratejik amaçları yansıtan insan kaynakları fonksiyonlarını bütüncül bir biçimde uygulamak başarı için büyük önem taşımaktadır. Stratejik amaçlara erişilmek ile insan kaynakları fonksiyonlarını doğru biçimde yürütme arasında önemli bir ilişki mevcuttur (Chuang, Chen ve Chuang, 2013: 679).

Firmalarda insan yönetimi sürekli olarak öne çıkan faaliyettir. Daha önceleri personel yönetimi olarak adlandırılan ve son zamanlarda insan kaynakları yönetimi ve stratejik insan kaynakları yönetimi gibi formlarda karşımıza çıkan bir unsurdur. İnsan kaynakları, istihdam yönetiminde farklı bir yaklaşım olarak görülen ve kişisel, yapısal ile kültürel teknikleri bütünleştirerek işgücünün yetenek ve işe kendini adanmasına odaklanıp stratejik gelişimi hedefleyen rekabet avantajı sağlayan bir faaliyettir. Başka bir ifade ile insan kaynakları yönetimi faaliyetleri işe alma, performans değerlendirme ve motivasyon gibi şirketin rekabet avantajı kazanmasında önemli unsurları içermektedir (Marco-Lajara ve Ubeda-Garcia, 2013: 340).

İnsan kaynakları planlaması, örgütün gelecekte ihtiyaç duyacağı personelin nitelik ve nicelik açısından önceden tespit edilmesi ve bu ihtiyacı ne düzeyde karşılayabileceğinin belirlenmesidir (Yumuşak ve Kışlalıoğlu, 2013: 59). Personel seçim süreci, örgütün gelişmesinde ve başarıya erişmesinde önemli etkilere sahip olan bir süreçtir. Bu kapsamda örgüt açısından gerekli ve stratejik bir çalışma olduğu söylenebilir (Akova, Sarıışık ve Akbaba, 2007: 278). Eğitim ve geliştirme, bir işin en uygun bir şekilde yerine getirilebilmesi için gereken bilginin ilgili kişilere öğretilmesi olarak ifade edilebilir (Erol, 2004: 41). Ücret yönetimi çeşitli çıkar gruplarının beklentilerini ortak bir noktada birleştiren faaliyetlerin bir sentezi olarak ifade edilebilir (Göksu ve Öz, 2008: 422).

Performans değerlendirme, işgörene işteki başarısı ve eksiklikleri ile ilgili geri bildirim sağlayan; terfi, ödüllendirme ve işe son verme gibi çeşitli insan kaynakları faaliyetlerine temel teşkil eden bir uygulama olarak ifade edilebilir (Kara, 2010: 88). Kariyer geliştirme, daha değerli ve daha yetenekli işgörenleri geliştirmeye odaklanan sürekli ve formalize bir çaba olarak açıklanabilir (Mejia, Balkin ve Cardy, 2012: 285). İş sağlığı ve güvenliği, işgörenlerin iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yakalanmalarını önlemek, bu istikamette işgörenleri işle ilgili tehdit ve tehlikelerden koruyarak sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için alınması gereken tedbirler ve uygulanması gereken sistemli çalışmalar olarak açıklanabilir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 184).

II. ARAŞTIRMA

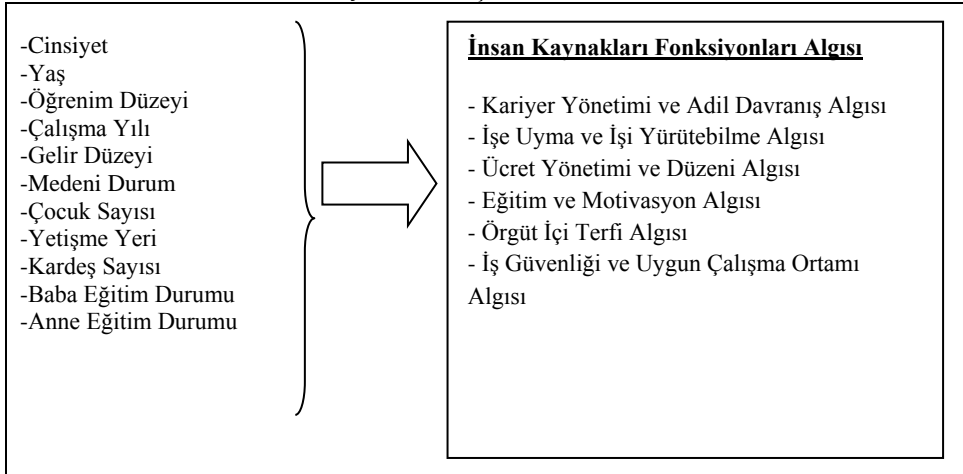
A. Örneklem ve Ölçüm Araçları

Araştırmanın evreni Edirne'deki konfeksiyon sektörü iken örneklem ise bu sektördeki bir işletme çalışanlarıdır. Bu kapsamda 117 işgörenden veriler toplanmıştır. Araştırma verileri 2012 yılının son çeyreğinde toplanmıştır. Araştırmada kullanılan insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği literatür taraması sonucu oluşturulmuş 30 soruluk bir araçtır. Ayrıca demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik 11 soruluk bir form kullanılmıştır. İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği için 5'li likert kullanılmıştır. Bu kapsamda, “Kesinlikle Katılmıyorum=1”, “Katılmıyorum=2”, “Kararsızım=3”, “Katılıyorum=4” ve “Kesinlikle Katılıyorum=5” şeklinde puanlama işlemi gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında firmaya 150 anket dağıtılmış olup bunlardan 117 tanesi yanıtlanmıştır. Böylece anket geri dönüş oranının %78 olduğu görülmektedir.

B. Amaç ve Araştırma Modeli

Bu çalışmanın temel amacı, konfeksiyon sektöründe bir işletmede çalışan 117 işgörenin demografik özelliklerinin insan kaynakları fonksiyonları algılarını etkileyip etkilemediğini araştırmaktır. Yani temel amaç, konfeksiyon sektöründeki bir işletmede çalışan işgörenlerin insan kaynakları fonksiyonları algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. İşgörenlerin demografik özellikleri olarak cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, çalışma yılı, gelir düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, yetişme yeri, kardeş sayısı, baba eğitim durumu ve anne eğitim durumu alınmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki araştırma modeli oluşturulmuştur;

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırma modeline göre oluşturulan ana hipotezler şunlardır;
H₁= Kadın ve Erkek İşgörenlerin insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₂= İşgörenlerin yaşlarına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₃= İşgörenlerin öğrenim düzeyine göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₄= İşgörenlerin çalışma yılına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₅= İşgörenlerin gelir düzeyine göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₆= İşgörenlerin medeni durumuna göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₇= İşgörenlerin çocuk sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₈= İşgörenlerin yetişme yerine göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₉= İşgörenlerin kardeş sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₁₀= İşgörenlerin baba eğitim durumuna göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₁₁= İşgörenlerin anne eğitim durumuna göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

C. Veri Analizi

Araştırmada veri analizi SPSS 14 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak araştırmaya katılan 117 işgörenin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımı yapılmıştır. Daha sonra insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği verilerine faktör analizi uygulanmıştır. Soru 4, 6, 9, 14, 16, 17, 19, 20 ve 22'nin faktör ağırlıkları 0,50'den düşük olduğu ve birden fazla faktör altında birbirine yakın faktör ağırlığı olduğu için analizden çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucu altı boyut ortaya çıkmıştır.

Bu kapsamda Faktör 1: Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı, faktör 2: İşe Uyuma ve İşi Yürütebilme Algısı, faktör 3: Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı, faktör 4: Eğitim ve Motivasyon Algısı, faktör 5: Örgüt İçi Terfi Algısı ve faktör 6: İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı olarak isimlendirilmiştir. Daha sonra belirtilen altı alt boyuta ilişkin olarak güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik analizinde ortaya çıkan Cronbach's Alpha değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Daha sonra Kolmogorov Smirnov normal dağılım testi yapılmıştır. Dağılımın normal olmadığına karar verilerek nonparametrik testler uygulanmıştır. Bu kapsamda Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri yapılmıştır.

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının; katılımcıların cinsiyet ve medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının; katılımcıların yaş, öğrenim düzeyi, çalışma yılı, gelir düzeyi, çocuk sayısı, yetişme yeri, kardeş sayısı, baba eğitim

durumu ve anne eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımı (n=117)

Değişkenler	n	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	98	83,8
Erkek	19	16,2
Yaş		
18-25	25	21,4
26-30	30	25,6
31-35	33	28,2
36 ve üzeri	29	24,8
Öğrenim Düzeyi		
İlkokul	36	30,8
Ortaokul	26	22,2
Lise ve yüksekokul	55	47
Çalışma Yılı		
0-1 Yıl Arası	44	37,6
2-5 Yıl Arası	39	33,3
6-10 Yıl Arası	22	18,8
11 ve üzeri	12	10,3
Gelir Düzeyi		
500-1000	26	22,2
1001-1500	78	66,7
1501 ve üzeri	13	11,1
Medeni Durumu		
Evli	94	80,3
Bekâr	23	19,7
Çocuk Sayısı		
1 çocuk	50	42,7
2 çocuk	26	22,2
3 ve üzeri çocuk	18	15,4
Yetiştirme Yeri		
Köy ve Belde	61	52,1
İlçe	11	9,4
İl ve Büyükşehir	45	38,5
Kardeş Sayısı		
1 kardeş	5	4,3
2 kardeş	41	35,0
3 kardeş	36	30,8
4 ve üzeri kardeş	35	29,9
Baba Eğitim Durumu		
Okuryazar değil	9	7,7
İlk-Orta	102	87,2
Lise	6	5,1
Anne Eğitim Durumu		
Okuryazar değil	11	9,4
İlk-Orta	102	87,2
Lise	4	3,4

D. Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği verilerine faktör analizi uygulanmıştır. Bunun öncesinde veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığı KMO ve Barlett's testi ile sınanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinin sonucu 0,815 çıkmıştır. Bu değer veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett's testinin p değeri 0,000 olduğu yani $p < 0,05$ olduğu için değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde ilişki mevcuttur.

Veri setine faktör analizi uygulanmıştır. Yani insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği verilerine faktör analizi uygulanmıştır. Soru 4, 6, 9, 14, 16, 17, 19, 20 ve 22'nin faktör ağırlıkları 0,50'den düşük olduğu ve birden fazla faktör altında birbirine yakın faktör ağırlığı olduğu için analizden çıkarılmıştır.

Tablo 2: İnsan Kaynakları İşlevleri Algısı Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuç Tablosu

	Sorular	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Cronbach's Alpha
Faktör 1	S27	,697	16,342	0,85
	S28	,691		
	S29	,685		
	S24	,675		
	S25	,624		
	S13	,557		
	S23	,541		
Faktör 2	S15	,781	15,307	0,81
	S8	,763		
	S10	,711		
	S12	,703		
	S18	,591		
Faktör 3	S11	,778	10,336	0,59
	S3	,608		
	S21	,602		
Faktör 4	S30	,719	8,828	0,56
	S7	,713		
Faktör 5	S1	,825	7,821	0,62
	S2	,770		
Faktör 6	S5	,760	7,505	0,57
	S26	,561		

0,50'lik bir faktör yükünün anlamlı olabilmesi için gözlem sayısı 120 ve daha fazla olması gerekir (Alpar, 2011: 283). Araştırmamızın örnekleminin 117 kişiden yani yaklaşık olarak 120 kişiden oluşması nedeniyle faktör ağırlıkları için 0,50 ve üzeri olmasına dikkat edilmiştir.

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeği verilerine faktör analizi yapılması neticesinde 6 alt boyut ortaya çıkmıştır. Faktör 1 Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı, faktör 2 İşe Uyuma ve İş Yürütebilme Algısı, faktör 3 Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı, faktör 4 Eğitim ve Motivasyon Algısı, faktör 5 Örgüt İçi Terfi Algısı ve faktör 6 İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı olarak isimlendirilmiştir.

Belirtilen bu altı faktör için Cronbach's Alpha değerleri 0,50'nin üzerindedir. Faktör analizi sonucu toplam varyansın %66,1'ini açıklayan 6 faktör elde edilmiştir. İnsan kaynakları ölçeğinin tümü için Cronbach's Alpha değeri 0,90 olarak bulunmuştur.

E. İnsan Kaynakları Fonksiyonları Algısı Ölçeğinin Alt Boyutlarının İşgörenlerin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Testi

Öncelikle dağılım hakkında fikir sahibi olmak adına Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Buna göre parametrik testlerin yapılıp yapılamayacağı belirlenecektir.

Tablo 3: Kolmogorov-Smirnov Test Sonuçları

		Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6
N		117	117	117	117	117	117
Normal Parameters (a,b)	Mean	2,8095	3,5214	2,8376	3,0556	3,2137	3,3333
	Std. Deviation	,85014	,80599	,73058	1,11374	1,07141	,72813
Kolmogorov-Smirnov Z		1,049	2,156	2,107	1,909	2,018	2,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		,221	,000	,000	,001	,001	,000

H_0 = İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutları normal dağılım göstermektedir.

H_1 = İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutları normal dağılım göstermemektedir.

Tablo 3'te görüldüğü gibi $p < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutları normal dağılım göstermemektedir. Bu nedenle parametrik testleri uygulamak doğru değildir. Yani nonparametrik testler uygulanmıştır. Nonparametrik testler olarak Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis uygulanmıştır.

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının; katılımcıların cinsiyet ve medeni durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için ayrı ayrı Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının; katılımcıların yaş, öğrenim düzeyi, çalışma yılı, gelir düzeyi, çocuk sayısı, yetişme yeri, kardeş sayısı, baba eğitim durumu ve anne eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için ayrı ayrı Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. **Bazı değişkenler açısından farklılık olmayan ve dolayısıyla reddedilen hipotezlere ait sonuç ve tablolara aşağıda yer verilmemiştir.**

F.İnsan Kaynakları Fonksiyonları Algısı Ölçeği Alt Boyutlarının İşgörenlerin Çalışma Yılına Göre Farklılıklarının Testi

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının işgörenlerin çalışma yılına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlerken grup sayısı ikiden fazla olduğundan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H_0 = İşgörenlerin çalışma yılına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H_4 = İşgörenlerin çalışma yılına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4a} = İşgörenlerin çalışma yılına göre “Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4b} = İşgörenlerin çalışma yılına göre “İşe Uyuma ve İşi Yürütebilme Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4c} = İşgörenlerin çalışma yılına göre “Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4d} = İşgörenlerin çalışma yılına göre “Eğitim ve Motivasyon Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4e} = İşgörenlerin çalışma yılına göre “Örgüt İçi Terfi Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{4f} = İşgörenlerin çalışma yılına göre “İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 4: Çalışma yılına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis testi sonuçları

	Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı	İşe Uyuma ve İşi Yürütebilme Algısı	Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı	Eğitim ve Motivasyon Algısı	Örgüt İçi Terfi Algısı	İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı
Chi-Square	1,810	,879	10,413	6,706	1,728	4,295
df	3	3	3	3	3	3
Asymp . Sig.	,613	,831	,015	,082	,631	,231

Tablo 4’te görüldüğü gibi $p > 0,05$ olduğundan hipotez 4a, hipotez 4b, hipotez 4d, hipotez 4e ve hipotez 4f reddedilmiştir. Bununla beraber $p < 0,05$ olduğundan hipotez 4c desteklenmiştir.

Kruskal Wallis testi sonucu ortaya çıkan ücret yönetimi ve düzeni algısı alt boyutuna ilişkin betimsel istatistiklere göre 0-1 yıl arası çalışma yılı olanların ortalamalarının(mean rank) 64,68 olduğu; 2-5 yıl arası çalışma yılı olanların ortalamalarının 59,32 olduğu; 6-10 yıl arası çalışma yılı olanların ortalamalarının 62,73 olduğu; 11 ve üzeri çalışma yılı olanların ortalamalarının 30,29 olduğu belirlenmiştir.

Ücret yönetimi ve düzeni algısı alt boyutuna ilişkin ortalamalara bakıldığında 0-1 yıl arası çalışma yılı olanların ortalamalarının (64,68) diğerlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Yani 0-1 yıl arası çalışma yılı olanların ücret yönetimi ve düzeni algıları diğerlerine göre fark göstermektedir. Bu durumda 0-1 yıl arası çalışma yılı olanların ücret yönetimi ve düzeninin tam olarak uygulandığına ilişkin algılarının diğerlerine göre daha fazla olduğu söylenebilir. Bu durum, 0-1 yıl arası çalışma yılı olan işgörenlerin işe yeni başlamış olmaları ile ilişkili olabilir.

G. İnsan Kaynakları Fonksiyonları Algısı Ölçeği Alt Boyutlarının İşgörenlerin Gelir Düzeyine Göre Farklılıklarının Testi

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının işgörenlerin gelir düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlerken grup sayısı ikiden fazla olduğundan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H_0 = İşgörenlerin gelir düzeyine göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H_5 = İşgörenlerin gelir düzeyine göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5a} = İşgörenlerin gelir düzeyine göre “Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5b} = İşgörenlerin gelir düzeyine göre “İşe Uyuma ve İş Yürütebilme Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5c} = İşgörenlerin gelir düzeyine göre “Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5d} = İşgörenlerin gelir düzeyine göre “Eğitim ve Motivasyon Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5e} = İşgörenlerin gelir düzeyine göre “Örgüt İçi Terfi Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{5f} = İşgörenlerin gelir düzeyine göre “İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 5: Gelir Düzeyine göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis testi sonuçları

	Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı	İşe Uyuma ve İş Yürütebilme Algısı	Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı	Eğitim ve Motivasyon Algısı	Örgüt İçi Terfi Algısı	İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı
Chi-Square	7,584	3,084	,595	5,978	,951	1,655
df	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,023	,214	,743	,050	,622	,437

Tablo 5'te görüldüğü gibi $p > 0,05$ olduğundan hipotez 5b, hipotez 5c, hipotez 5e ve hipotez 5f reddedilmiştir. Bununla beraber $p < 0,05$ olduğundan hipotez 5a ve hipotez 5d desteklenmiştir.

Kruskal Wallis testi sonucu ortaya çıkan kariyer yönetimi ve adil davranış algısına ilişkin betimsel istatistiklere göre, 500-1000 TL gelire sahip olanların ortalamalarının 72,96 olduğu; 1001-1500 TL gelire sahip olanların ortalamalarının 53,01 olduğu; 1501 ve üzeri gelire sahip olanların ortalamalarının 67 olduğu belirlenmiştir.

Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı ortalamalarına bakıldığında aylık geliri 500-1000 TL olanların ortalamalarının (72,96) diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Yani aylık geliri 500-1000 TL olanlarda Kariyer Yönetimi ve Adil Davranışın tam olarak uygulandığı algısı diğerlerinden daha fazladır. Bu durum konfeksiyon sektöründe araştırma yapılan işletmenin insan kaynakları fonksiyonlarını uygulama biçimleriyle ilişkili olabilir.

Kruskal Wallis testi sonucu ortaya çıkan eğitim ve motivasyon algısına ilişkin betimsel istatistiklere göre, 500-1000 TL gelire sahip olanların ortalamalarının 47,65 olduğu; 1001-1500 TL gelire sahip olanların ortalamalarının 60,13 olduğu; 1501 ve üzeri gelire sahip olanların ortalamalarının 74,88 olduğu belirlenmiştir.

Eğitim ve Motivasyon Algısına ortalamalarına bakıldığında aylık geliri 1501 ve üzeri olanların ortalamalarının (74,88) diğerlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Yani aylık geliri 1501 ve üzeri olanlarda eğitim ve motivasyonun tam olarak uygulandığı algısı diğerlerinden daha fazladır. Ortalamalara bakıldığında gelir düzeyi kademeleri arttıkça eğitim ve motivasyonun tam olarak uygulandığı algısının da arttığı görülmektedir.

H. İnsan Kaynakları Fonksiyonları Algısı Ölçeği Alt Boyutlarının İşgörenlerin Çocuk Sayısına Göre Farklılıklarının Testi

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının işgörenlerin çocuk sayısına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlerken grup sayısı ikiden fazla olduğundan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀= İşgörenlerin çocuk sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₇= İşgörenlerin çocuk sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{7a}= İşgörenlerin çocuk sayısına göre “Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{7b}= İşgörenlerin çocuk sayısına göre “İşe Uyuma ve İş Yürütebilme Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{7c}= İşgörenlerin çocuk sayısına göre “Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{7d}= İşgörenlerin çocuk sayısına göre “Eğitim ve Motivasyon Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{7e}= İşgörenlerin çocuk sayısına göre “Örgüt İçi Terfi Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{7f}= İşgörenlerin çocuk sayısına göre “İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 6: Çocuk sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis testi sonuçları

	Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı	İşe Uyuma ve İş Yürütebilme Algısı	Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı	Eğitim ve Motivasyon Algısı	Örgüt İçi Terfi Algısı	İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı
Chi-Square	3,297	1,758	12,567	1,505	2,511	1,271
df	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,192	,415	,002	,471	,285	,530

Tablo 6’da görüldüğü gibi $p > 0,05$ olduğundan hipotez 7a, hipotez 7b, hipotez 7d, hipotez 7e ve hipotez 7f reddedilmiştir. Bununla beraber $p < 0,05$ olduğundan hipotez 7c desteklenmiştir.

Kruskal Wallis testi sonucu ortaya çıkan ücret yönetimi ve düzeni algısı alt boyutuna ilişkin betimsel istatistiklere göre 1 çocuk sahibi olanların ortalamalarının 39,02 olduğu; 2 çocuk sahibi olanların ortalamaların 52,38 olduğu; 3 ve üzeri çocuk sahibi olanların ortalamaların 64,00 olduğu belirlenmiştir.

Ücret yönetimi ve düzeni algısına ilişkin ortalamalara bakıldığında 3 ve üzeri çocuk sahibi olan işgörenlerin ortalamalarının (64,00) diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Yani 3 ve üzeri çocuk sahibi işgörenlerin ücret yönetimi ve düzeninin tam olarak uygulandığı algısı diğerlerine göre daha fazladır. Ayrıca ortalamalara bakıldığında çocuk sayısı arttıkça ücret yönetimi ve düzeninin tam olarak uygulandığı algısı da artmaktadır. Bu durum konfeksiyon

sektöründe araştırma yapılan işletmenin insan kaynakları fonksiyonlarını uygulama biçimleriyle ilişkili olabilir.

I. İnsan Kaynakları Fonksiyonları Algısı Ölçeği Alt Boyutlarının İşgörenlerin Kardeş Sayısına Göre Farklılıklarının Testi

İnsan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarının işgörenlerin kardeş sayısına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlerken grup sayısı ikiden fazla olduğundan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H_0 = İşgörenlerin kardeş sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H_9 = İşgörenlerin kardeş sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9a} = İşgörenlerin kardeş sayısına göre “Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9b} = İşgörenlerin kardeş sayısına göre “İşe Uyuma ve İşi Yürütebilme Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9c} = İşgörenlerin kardeş sayısına göre “Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9d} = İşgörenlerin kardeş sayısına göre “Eğitim ve Motivasyon Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9e} = İşgörenlerin kardeş sayısına göre “Örgüt İçi Terfi Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H_{9f} = İşgörenlerin kardeş sayısına göre “İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Tablo 7: Kardeş sayısına göre insan kaynakları fonksiyonları algısı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılardaki farklılıklarla ilgili Kruskal Wallis testi sonuçları

	Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış Algısı	İşe Uyuma ve İşi Yürütebilme Algısı	Ücret Yönetimi ve Düzeni Algısı	Eğitim ve Motivasyon Algısı	Örgüt İçi Terfi Algısı	İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı Algısı
Chi-Square	7,568	6,575	7,170	,406	8,037	4,841
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,056	,087	,067	,939	,045	,184

Tablo 7’de görüldüğü gibi $p > 0,05$ olduğundan hipotez 9a, hipotez 9b, hipotez 9c, hipotez 9d ve hipotez 9f reddedilmiştir. Bununla beraber $p < 0,05$ olduğundan hipotez 9e desteklenmiştir.

Kruskal Wallis testi sonucu ortaya çıkan örgüt içi terfi algısı alt boyutuna ilişkin betimsel istatistiklere göre 1 kardeş olanların ortalamalarının 79,00 olduğu; 2 kardeş olanların ortalamalarının 63,54 olduğu; 3 kardeş olanların

ortalamalarının 46,75 olduğu; 4 ve üzeri kardeş olanların ortalamalarının 63,43 olduğu belirlenmiştir.

Örgüt içi terfi algısına ilişkin ortalamalara bakıldığında 1 kardeş olanların ortalamalarının (79,00) diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yani 1 kardeş olanların örgüt içi terfinin tam olarak uygulandığı algısı diğerlerine göre daha fazladır. Bu durumlar konfeksiyon sektöründe araştırma yapılan işletmenin insan kaynakları fonksiyonlarını uygulama biçimleriyle ilişkili olabilir.

III. TARTIŞMA VE SONUÇ

Gerçekleştirilen bu araştırmada konfeksiyon sektöründe bir işletmede insan kaynakları fonksiyonları algılarının işgörenlerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmada dağılımın normal olmadığına karar verilmiş ve nonparametrik testler yapılmıştır. Nonparametrik testler olarak Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. Bu kapsamda $p < 0,05$ olduğundan hipotez 4c, hipotez 5a, hipotez 5d, hipotez 7c ve hipotez 9e desteklenmiştir. Diğer hipotezler ise reddedilmiştir.

İşgörenlerin çalışma yılına göre “ücret yönetimi ve düzeni algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık olduğu belirlenmiştir. Güven, Bakan ve Yeşil (2005), ücret tatmini ile çalışma yılı ilişkisini değerlendirmiş ve ücret tatmin düzeyleri ile çalışma yılları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığını belirlemiştir. Buna karşın araştırmamızda anlamlı sonuç bulunmuştur. Başka bir deyişle 0-1 yıl arası çalışma yılı olanların ücret yönetimi ve düzeninin tam olarak uygulandığına ilişkin algılarının diğerlerine göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamdaki işgörenlerin işe yeni başlamaları bu sonucu doğrulmuş olabilir.

İşgörenlerin çocuk sayısına göre “ücret yönetimi ve düzeni algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık olduğu belirlenmiştir. 3 ve üzeri çocuk sahibi işgörenlerin ücret yönetimi ve düzeninin tam olarak uygulandığı algısı diğerlerine göre daha fazla olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda çocuk sayısı arttıkça ücret yönetimi ve düzeninin tam olarak uygulandığı algısı da artmaktadır. Bu durumun sosyal yapıyla ilişkili olabileceği düşünülebilir.

Buna ilave olarak işgörenlerin gelir düzeyine göre “kariyer yönetimi ve adil davranış algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık olduğu belirlenmiştir. Kılıç ve Öztürk (2009), beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının kariyer yönetimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinin aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir. Araştırmamızda da anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu kapsamda aylık geliri 500-1000 TL olanlarda kariyer yönetimi ve adil davranışın tam olarak uygulandığı algısı diğerlerinden daha fazla olduğu bulunmuştur. Bu sonuç yüksek gelir düzeyindeki işgörenlerin kariyer hedeflerine daha geç ulaştığı hususunu akla getirmektedir.

Buna ilave olarak işgörenlerin gelir düzeyine göre “eğitim ve motivasyon algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık olduğu belirlenmiştir. Aylık geliri 1501 ve üzeri olanlarda eğitim ve motivasyonun tam olarak uygulandığı algısı diğerlerinden daha fazla olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda gelir düzeyi kademesi arttıkça eğitim ve motivasyonun tam olarak uygulandığı algısı da

yükselmektedir. Gelir düzeyi yüksek olan personelin motivasyonunun yüksek olması normal bir durumdur. Buna ilaveten yüksek gelir düzeyindeki personelin daha fazla eğitim faaliyetleri içinde bulunması beklenilebilir bir durumdur. Bu kapsamda daha düşük gelir grubundaki işgörenlere yönelik olarak eğitim ve motivasyon çalışmalarının artırılması önemlidir.

İşgörenlerin kardeş sayısına göre “örgüt içi terfi algısı” alt boyutuna ilişkin yargılarında farklılık olduğu görülmüştür. 1 kardeş olanların örgüt içi terfinin tam olarak uygulandığı algısı diğerlerine göre daha fazla olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar konfeksiyon sektöründe uygulama yapılan işletmenin insan kaynakları fonksiyonlarını uygulama biçimleriyle ilişkilendirilebilir.

İnsan kaynakları departmanları için işe yeni alınan personel için ücret yönetimi konusunda daha net bilgiler verilebilmesi ve bu sayede ilerleyen yıllarda çalışanların belirsizlik düşüncelerinin engellenebileceği önerilebilir. Gelir düzeyi yüksek olan personelin eğitim ve motivasyon düzeyi yüksek olduğundan, gelir düzeyi daha düşük olan personele yönelik eğitim ve motivasyon çalışmalarının yapılması önerilebilir. Yüksek gelir düzeyindeki işgörenlerin kariyer hedeflerine daha önce ulaşabilmesini sağlayacak olan bir kariyer yönetim sistemi kurulması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akova, O., Saruışık, M. Ve Akbaba, A. (2007), Seyahat acentalarında işgören bulma ve işgören seçme yöntemlerine yönelik bir araştırma, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 275-296.
- Alpar, R. (2011), *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*, 3. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Chuang, C., Chen, S. ve Chuang, C. (2013), “Human Resource Management Practices and Organizational Social Capital: The Role of Industrial Characteristics”, *Journal of Business Research*, 66, 678-687.
- Daft, R.L. (2008), *Management*, Eighth Edition, Thomson South-Western, USA.
- Dessler, G. (1998), *Management*, Prentice-Hall International, Inc. USA.
- Erol, İ. (2004), Organizasyonların yeniden yapılanmaları sürecinde eğitim ve geliştirme programları ve uygulama örnekleri, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(2), 39-57.
- Göksu, N. ve Öz, B. (2008), Etkin ücret yönetiminin işletmeye sağlayacağı yararlar konusunda işgören algılamaları: bir alan çalışması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 419-436.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S. (2005), Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt 12, Sayı 1, 127-151.
- Kara, D. (2010), Performans değerlendirme yöntemi olarak 360 derece geribildirim sürecinin orta kademe yöneticilerin iş başarısına olan etkisi: 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 87-97.
- Kılıç, G. ve Öztürk, Y. (2009), Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, 45-60.
- Kreitner, R. (2009), *Management*, Eleventh Edition, Houghton MifflinHarcourt Publishing, Canada.
- Mathis, R.L. ve Jackson, J.H. (2011), *Human Resource Management*, Thirteenth Edition, South-Western Cengage Learning, USA.
- Marco-Lajara, B. ve Ubeda-García, M. (2013), “Human resource management approaches in Spanish hotels: An introductory analysis”, *International Journal of Hospitality Management*, 35, 339-347.

- Mejia, L.R.G., Balkin, D.B. ve Cardy, R.L. (2012), *Managing Human Resources*, Seventh Edition, Pearson Publishing, USA.
- Stewart, G.L. ve Brown, K.G. (2011), *Human resource management: linking strategy to practice*, Second Edition, John Wiley & Sons, USA.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011), İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili işgörenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 181-209.
- Yumuşak, S. ve Kışlahoğlu, R.S. (2013), İşletmeler üzerinde insan kaynakları planlamasının yeri ve önemi üzerine bir alan uygulaması, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 36, Nisan, 57-70.

EKLER

	Sorular	Ortalama	İfadeler
Faktör 1, Kariyer Yönetimi ve Adil Davranış	S27	2,98	Fabrikamızda çalışanlarla yöneticiler arasında iyi bir diyalog vardır.
	S28	2,46	Fabrikamızda çalışanlara yönelik kariyer planlaması yapılmaktadır.
	S29	2,62	Fabrikamızda çalışanlara eşit davranılmaktadır.
	S24	2,83	Fabrikamızdaki çalışanlara iş kazasını önlemeye yönelik eğitim verilmektedir.
	S25	3,06	Fabrikamızda işten çıkarmada adil bir uygulama söz konusudur.
	S13	2,82	Fabrikamızda terfi etmede objektif ve adil kriterler dikkate alınmaktadır.
	S23	2,89	Terfi etmede çalışanın performansı göz önünde tutulur.
Faktör 2, İşe Uyuma ve İş Yürütebilme	S15	3,69	Fabrikamızda çalışanların işe devam etme oranı yüksektir.
	S8	3,56	Fabrikamızda iş güvenliği önemlidir.
	S10	3,46	Fabrikamızda iş tanımları açık bir şekilde yapılmıştır.
	S12	3,45	Fabrikamızdaki çalışanlar sorumluluğu üstlenebilen kişilerdir.
	S18	3,44	Fabrikamızda alınan elemanlar işe uygun kişilerdir.
Faktör 3, Ücret Yönetimi ve Düzeni	S11	2,92	Fabrikamızdaki çalışanların eğitiminde dış kaynaklardan yararlanılır.
	S3	2,56	Fabrikamızda ücretler ile kıdem arasında doğru orantı vardır.
	S21	3,03	Fabrikamızda ücret yönetimi vardır.
Faktör 4, Eğitim ve Motivasyon	S30	3,12	Fabrikamızda verilen küçük hediyeler çalışanları motive eder.
	S7	2,99	Fabrikamızda çalışanlara yönelik işle ilgili eğitim programları yapılmaktadır.
Faktör 5, Örgüt İçi Terfi	S1	3,14	Fabrikamızda terfi etmede öncelik çalışanlardadır.
	S2	3,29	Fabrikamızda içeriden çalışanların terfi ettirilmesi motivasyonu artırır.
Faktör 6, İş Güvenliği ve Uygun Çalışma Ortamı	S5	3,18	Fabrikamızda oryantasyon eğitimi çalışanların verimliliğini arttırmaktadır.
	S26	3,49	Fabrikamızda iş kanunu hükümleri uygulanmaktadır.

Antonio Gramsci'de Entelektüelin Bir Eleştirisi Olarak Praksis Düşüncesi*

Yrd. Doç. Dr. Aysun YARALI AKKAYA

Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F., Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, ANKARA

ÖZET

Bu çalışmada Antonio Gramsci'nin entelektüeli sınıf ilişkisi ile açıklayan yaklaşımı eleştirel bir yöntem ile ele alınmıştır. Böylelikle Gramsci'nin entelektüel tanımındaki eleştirisinin temelinde yer alan praksis düşüncesi tartışılmıştır. Gramsci entelektüelin toplumun üstünde bir yerdeki kişi olarak görülmesini ve entelektüelin sadece bu anlam üzerinden tartışılmasını eleştirmiştir. Gramsci'e göre entelektüel sadece düşünen kişi değil aynı zamanda eyleyen kişidir. Bu nedenle Gramsci, entelektüeli toplumsal alandaki işlevleri ile açıklar ve onu yeniden tanımlar. Gramsci'e göre bu tanımın içerisinde belirleyici olan praksis felsefesidir. Böylece entelektüel toplumsal alandaki görevleri olan bir kişiliğe dönüşecektir.

Anahtar Sözcükler: Gramsci, Entelektüel, Praksis, Organik Entelektüel, Geleneksel Entelektüel.

JEL Sınıflaması: Y60, Y50, Z00

The Idea of Praxis as a Critique of The Intellectual in The Thought of Antonio Gramsci

ABSTRACT

This study critically focuses on Antonio Gramsci's approach to the intellectuality, which explains the latter term through class. Thus, the term praxis which plays a fundamental role in Gramsci's critique of the definition of the intellectual is discussed. Gramsci criticize the perception of intellectual solely and simply as a person distinct and above from society. According to Gramsci, intellectual is not only a person of reflection but also a person of practice. Hence, Gramsci redefines intellectual and explains her through her function within the society. According to him, the philosophy of praxis is decisive in this definition. Thus, intellectual will become a personality holding responsibilities within the social sphere.

Key Words: Gramsci, Intellectual, Praxis, Organic Intellectual, Traditional Intellectual.

JEL Classification: Y60, Y50, Z00

GİRİŞ

Marksizmin siyasal düşüncede önemli bir temsilcisi ve on dokuzuncu yüzyılın çağdaş siyaset kuramına katkılarıyla ün yapmış İtalyan düşünürü Antonio Gramsci, teori ve pratiği birleştirme yeteneği, düşünce ile eylemi birlikte yapabilme becerisi ile düşünsel farklılığını, yaşamı ve eserleri ile ortaya koymuş bir düşünürdür (Santucci, 2011:41). Hobsbawm'ın ifadesi ile Gramsci, siyasal praksisin filozofudur ve bu nedenle onu siyasal gerçeklikten ayrı tutmak mümkün değildir (Hobsbawm, 2010:16).

* Bu çalışma yazarın "Gramsci ve Bourdieu Düşüncesinde Entelektüel Kavramsallaştırmasının Tekel İşçi Eylemi Üzerinden Analizi" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

Antonio Gramsci siyaset teorisine, Marksist düşünceye yönelttiği açılımlar ve kullandığı kavramların özgünlüğü ile farklılık getirmiştir. Onun bu farklılığının başında entelektüel kuramı gelir. Antonio Gramsci için entelektüelin belirleyici farklılığı, sınıfsal konumundan kaynaklanmaktadır. Buna göre, egemen sınıf ile ona karşı olan sınıfların, düşünce gelişiminde etkili olan belli bir entelektüel sınıf vardır (Gramsci, 1997:10). Gramsci için entelektüel, bulunduğu toplumun koşullarından ve yapısından etkilenmekte ve bu etkileşim sayesinde ise dünyayı yorumlama misyonuna sahip olarak belli yargılara ulaşmaktadır. Entelektüelin kendisini sadece düşünceleri ile değil; örgütlenme ve toplumsal hayatın içinde yer alma ile tanımladığını ifade eden Gramsci, entelektüellerin görevinin, örgütlemek, yönetmek, yönlendirmek ve eğitmek olarak açıklar. Böylece toplumsal grupların lehine rıza ve zoru örgütleyen entelektüeller, toplumsal düzeni dönüştürebilecek güce ulaşacaklardır (Forgacs, 2010: 374, Portelli, 1982: 98). Gramsci'nin entelektüel üzerine yaptığı bir diğer tartışma, felsefi düşünceye sahip ve felsefeye referans veren herkesin entelektüel olduğu ancak herkesin toplum içerisinde entelektüelin gördüğü işlevi göremeyeceğidir. Gramsci'e göre her insan aktivitesi, minimum düzeyde de olsa teknik beceri yani yaratıcı düşünsel aktivite gerektirir. Dolayısıyla Gramsci, bu aktiviteyi, yani her insanın geçmiş ile bugünü arasındaki sentezi, praksis ile açıklar. Praksis, bireye çelişkiden kurtulmanın doğru yolunu gösterir. Gramsci'ye göre birey, yapılar tarafından kuşatılmıştır. Bireyin bundan kurtulması, ancak diğer bireylerle birlikte işbirliği yapma yolunu seçmesi ile yani maddi varlığını sürekli olarak ezen yapıyı kendi lehine değiştirebilmesi ile gerçekleşecektir. Birey olarak özne, yapısal sınırları aşamaz, ama sınıf olarak özne, maddi yaşamı kendi lehine olacak bir şekilde düzenleyebilir. Entelektüel de praksis sürecinde yaşadığı sınıfsal deneyim ile dünya görüşünde değişimi ve dönüşümü halk ile paylaşacaktır. Aslında entelektüel ile halk arasındaki ilişki burada karşılıklı bir niteliğe sahiptir. Praksis sürecinde, halk ile entelektüel arasındaki ilişkide kopmalar, toparlanmalar derinleşmeler aynı zamanda ve birlikte yaşanır. Böylece halk da Gramsci'de reddedilmez ve ortak duyu yolu ile hegemonya yaratımı sağlanabilir (Santucci, 2011:152). Bu anlamda Gramsci'de entelektüel, Platon ve Hegel çizgisindeki elitist bakıştan farklıdır.

İşte Gramsci'deki bu yeni bakış üzerinden çalışmanın amacı, Gramsci'nin düşünceleri çerçevesinde onun entelektüel kuramının özgün yanlarını irdelemek ve bunun yanı sıra entelektüelliği yeniden inşa ederken praksis üzerinden ona getirdiği eleştirilerin temelini ortaya koyabilmektir. Bu minvalde çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Gramsci'nin teorik düşüncesini oluşturan temel kavramlarından söz edilirken, ikinci başlıkta entelektüellik ve entelektüel sınıflandırması üzerinde durulacaktır. Üçüncü bölümde praksis düşüncesi genel olarak ele alınacak ve son olarak dördüncü bölümde ise Gramsci'nin süregelen entelektüellik düşüncesine eleştirisini şekillendirmede araç olarak kabul ettiği praksise bakışı tartışılacaktır.

I. Gramsci'nin Siyaset Teorisinin Temelleri

Gramsci'nin düşüncelerinin temelinde Marksizmden beslenen ancak Marksizme dogmatik bakmayan bir yaklaşıma sahip olduğunu söylemek mümkündür. Hobsbawm, Gramsci'nin önemini açıklarken onun siyaseti, tarihsel gelişmenin sınırları ile belirlenmiş bir bağlam içinde de olsa, "bağımsız" bir insan etkinliği olarak gördüğünü ifade eder (Hobsbawm, 2010: 22).

Gramsci'nin siyaset teorisi hapishane sürecinde yazdıkları ve hapishane öncesi dönemde ele aldığı fikirleri olarak ele alınabilir. Gramsci'nin hapishane öncesi düşüncelerinde öne çıkan iki olayın olduğunu söylemek mümkündür. Bunlardan ilki İtalya'daki 'Fabrika Konseyi Hareketi' diğeri ise Rusya'da gerçekleşen 'Bolşevik Devrimi'dir. Her iki olay karşısında kayıtsız kalamayan Gramsci'nin bu gelişmelere yönelik değerlendirmeleri, aslında birbirinin devamı gibidir. Diğer bir ifadeyle Gramsci bir taraftan İtalya için konsey hareketi üzerinden işçi sınıfının dönüştürücü olabileceğini mümkün görürken, diğer taraftan ise Bolşevik Devrimi ile sosyalist devrimci sürecin her bir aşamasını takip etme imkânını bulmuştur. Gramsci'nin analizini yaptığı ve kendi argümanlarına dayanak teşkil eden her iki olaya ilişkin değerlendirmeleri, hapishane öncesi gazeteci kimliği ile yayınladığı gazete makalelerinde yer almaktadır¹.

Gramsci'nin siyaset kuramına yönelik temel kavramları ise Mussolini dönemi İtalya'sında hapishanede geçirdiği yıllarda kaleme aldığı yazılarında yer almaktadır. Hapishane Defterleri, pasif bir şekilde kavranabilecek nihai bir çalışma değildir. Burada kesinliklerden ve gerçeklerden daha çok, ucu açık sorular yer almaktadır (Santucci, 2011: 140-141)². Gramsci, *Hapishane Defterleri*'nde, kapitalist toplumdaki iktidar ilişkileri ve ideolojik yapılanmalara ilişkin temel kavramlara yönelik eleştirilerde bulunmuş ve önceki çalışmalarını genişletmiştir. Hapishane Defterleri'nde ele alınan konuları genel olarak şu şekilde özetlemek mümkündür: İlk olarak sosyalist devrimin kapitalist bir toplumda kendiliğinden gerçekleşmeyeceği ifade edilirken devrimin ancak bilinçli bir mücadelenin sonucunda ortaya çıkabileceği vurgulanmaktadır. Bu nedenle Marksist kuramı, siyasi ve felsefi olarak ilerletecek, aynı zamanda sosyalist devrimin gerçekleşmesine olanak sağlayacak yöntemler üzerinde durulmaktadır. İkinci olarak, siyasal ideoloji ve toplumsal iktidarın yaratılmasına ilişkin düşünceleri ele alınır. Bu konuda Marksizme katkı sağlamış olan Gramsci, sınıf egemenliğinin sadece devletin güç kullanımı ile sağlanamayacağını,

¹ 1914 ile 1918 arasında, *Il Grido del Popolo*'da, *La Città* fatura'da ve *Avanti!*'de çıkan makaleleri ile *Avanti!*'deki 'Sotto la Mole'daki köşesinde yer alan günlük köşe yazılarından bir seçkiyi ve haftalık *L'Ordine Nuovo*'daki yazıları Einaudi Editore yayınlamıştır (Fiori, 2009: 342). Bu nedenle yapılan değerlendirmeler Gramsci'nin bu yazılarının derlemesine ilişkin verilen bilgilere referansla yapılmaktadır.

² 1960'lı yılların başında, farklı kesimlerde, Gramsci'nin düşüncelerine ilişkin sunulan yeni perspektifler ve tartışmalarda, Gramsci'nin hapishane yazılarının açık uçlu olması, o dönemde İtalya'daki sansüre dayandırılmıştır. Sansür nedeni ile Gramsci'nin hapishane yazılarında özel terimler kullanmak zorunda kaldığı ifade edilmiştir. Bu konuda bkz. Hoare ve Smith (Gramsci, 1971).

çoğunluğun rızasının alınarak oluşturulabileceğini ifade edilmiştir. Defterlerde bunu gerçekleştirecek olan mekanizmaların varlığından söz eden Gramsci, bunlar arasında eğitim, basın, hukuk, kültür gibi üstyapı kurumlarını ele almıştır. Böylece devrimci mücadelenin başarılı olmasını sağlayacak karşıt bir hegomonik ideolojinin nasıl gerçekleşeceğini araştırmıştır. Üçüncü olarak Gramsci sosyalist devrimi ekonomik, siyasal, kültürel, toplumsal, ideolojik vb. tüm yönleriyle ele alırken, sınıf mücadelesinin burjuva toplumunda her alanda yürütülmesi gerekliliğini vurgular. Bu yaklaşım içerisinde 'parti' kavramını öne çıkarmaktadır. Sosyalist devrimin örgütleyici gücü olarak partiye vurgu yapan Gramsci için parti, sınıf ile ilişki halinde olan öncü bir kuvvettir (Saybaşı, 1999: 80-81). Böylelikle ele aldığı konulardan her biri, bir bütünlük içerisinde organik bir birliktelikte değerlendirilebilir.

Gramsci'yi ön plana çıkaran ise onun "hegemonya, tarihsel blok ve praksis felsefesi"ne dair görüşleridir. Gramsci yaklaşımı ile modern kapitalist toplumların ekonomik, siyasal, kültürel ve ideolojik bir çözümlemesini yapmıştır. Bu çözümlemede bütünlük içerisinde ele aldığı yaklaşımı ile toplumsal yaşamı sadece belli bir alana (sadece ekonomik sadece siyasal) indirgeyen dışsallaştırmaları eleştirmiştir (Gramsci, 1989: 139; Texier, 1982: 45). Gramsci'nin siyasal alandaki teorik yaklaşımının amacı, devrimci sürecin gerçekleşmesi için gerekli olan koşulların nasıl temin edileceğidir. Bunun için Gramsci, Marx'ın toplumsal yapının alt yapı ve üst yapı olarak ikiye ayıran yaklaşımından yola çıkarak kuramını geliştirirken eleştirilerde bulunur. Gramsci'ye göre altyapı ve üst yapı birbirinden ayrı düşünülemez. Bunlar bir bütünün iki parçasıdır. Ona göre Marksizm'in dogmatik kısmına göre alt yapı her zaman üst yapının belirleyicisidir.

Bu bağlamda Gramsci klasik Marksizmin katı ekonomist determinizmini eleştirerek üstyapının bu belirleyicilik rolünü sivil toplum ve hegemonya kavramları çerçevesinde açıklamaya çalışır. Gramsci bunun öncesinde altyapı ile üstyapının birleştiği yer olarak "tarihsel blok" kavramından söz eder. Tarihsel blok, ona göre Marksizmin yapı ve üstyapı arasında çizdiği sınırların ortadan kalktığı ve Marksist teorinin etkenlerinin daha somutlaştığı bir alandır. Buna göre 'yapılar ve üstyapılar birleşerek bir tarihsel blok oluşturur' (Gramsci, 1971: 360). Gramsci burada ikilikler üzerinden bütünlüklü bir yapı sergiler. Ancak blok, bütün bu karşıt gibi görünen ilişkileri içerisinde barındırır. Aradan kalkan sınırlardan dolayı siyasal kurumlar, ideoloji, din ve kültür bir arada bu blok içerisinde birlikte yer alabilir. Gramsci, tarihsel blok aracılığı ile Marksizmin temellerindeki alt yapı-üst yapı metaforunu yeni bir bağlama yerleştirmeye çalışır³. Bu sayede, toplumsal formasyondaki sınıfsal üstünlük biçimlerini

³ Gramsci tarihsel blok kavramını oluştururken dayandığı kuramsal model, düşünsel ve yöntemsel kökenlerine göre Marksizmin pozitivist yorumuna yönelik eleştirel tutumun göstergesi gibidir. Gramsci, *Hapishane Defterleri*'nin bir bölümünde, özel faktörü önemsizleştirerek tarihsel ilerlemeyi ekonomik süreçlerin basit ve dolaysız bir yansımasına indirgeyen mekanik determinizmine karşı çıkar. Bu pozitivist yoruma yönelik önemli bir itirazı, tarihsel blokun yapısal kertedeki ekonomik uğrağın kendi içinde kapalı bir ilişkiler örüntüsü oluşturduğu yolundaki

açıklamak amacıyla, üst yapıdaki hegomonik süreçlerin ne denli önemli olduğunu göstermeye çalışır. Söz konusu toplumsal formasyonun karmaşık yapısını niteleyen bu kavram, hangi üretim tarzının egemen olduğuna ve onun eski üretim tarzıyla nasıl eklemeliğine bağlı olarak, farklı sınıflar ve sınıf fraksiyonları arasındaki karşılıklı ilişkilerin biçimlenme mantığını anlatır (Sassoon, 1987: 121-22). Bu nedenle Marksizmin üretim ilişkileri ve ekonomik faktörleri toplumsal çözülmenin merkezine konumlandırması, toplumsal sınıflar ve sınıf fraksiyonlarının üst yapıdaki yansımalarının göz ardı edilmesini gerektirmez. Üst yapısal öğelerle yapı arasındaki ilişkinin tek yanlı olmadığını düşünen Gramsci, tıpkı Machiavelli'nin İtalyan siyasal kültürünü dinsel ve ahlakçı bakış açılarından kurtarmaya çalışmasında görüldüğü gibi, Marksizmin gelişmesi için ekonomik indirgemeciliğin her türünden uzaklaşılmasının zorunlu olduğunu varsayar (Femia, 1987: 133 akt. Yetiş, 2009: 14). Tarihsel blok kavramı, sadece ekonomik indirgemeciliğin eleştirisinde kullanılmaz; aynı zamanda Gramsci'nin diğer kavramları olan ve organik olarak birlikte düşünülmesi gereken bir zincirin halkaları gibi birbirine bağlı olan "hegemonya, devlet, sivil toplum" kavramlarının anlaşılması için de gereklidir. Hatta tarihsel blok söylemi anlaşılmadan, diğer kavramların anlaşılması oldukça güçtür. Bu çalışmada derinlikli olarak her bir kavramın neyi anlatmak istediğine çalışmanın içerisinde uygun gelen yerlerde yeniden yer verilecektir.

II. Gramsci'de Entelektüel ve Entelektüel Sınıflandırması

Gramsci'nin kavramsal arka planını oluşturan temel kavramları içerisinde onu düşünsel alanda popüler hale getiren 'entelektüel'⁴ kavramsallaştırması olmuştur⁵. Gramsci'nin özgün entelektüellik tartışması, temelde İtalyan entelektüelleri üzerine geliştirdiği sorgulamasından başlar ve sonrasında evrensel düzeyde bir eleştiriye dönüşür. Gramsci'nin entelektüeller üzerine düşünmesinin nedeni, entelektüellerin o dönemde iktidarda olan egemen sınıfın baskısına maruz kalması ve devlet erkinin tarihsel ve ekonomik alanlarda varlığını önemli ölçüde genişletmiş olmasıdır. Bu dönemde, devletin düzenleyici işlevlerindeki artış ile birlikte, yeni iş alanlarındaki çeşitlilik, yeni uzmanlık alanları ihtiyacının doğurmuştur. Böylece sermayenin etkisi altında entelektüelin kendini konumlandırmaya çalışması durumu entelektüeller ile ondan etkilenen entelektüellik alanları yaratmıştır. Bu durumda, Gramsci entelektüellerin özerkliğini sorgular ve bu dönüşümü mutlak entelektüelden uzman entelektüele

varsayımla ilişkilidir. Pozitivist yorum, ekonomi alanını, üstyapısal süreçlerin dışsal etkisinin ötesinde bir işleyiş mantığına sahipmişçesine betimlediği için hatalıdır. Gramsci'ye göre, temel yanılıgı Marksizmi sosyolojiye indirgemesi ve tarihsel sürecin nesnel gelişimi ile öznel faktörün siyasal alandaki etkinliği arasında ortaya çıkan diyalektiği kavrayamamasıdır (Yetiş, 2009:139).

⁴ Entelektüel, "intellectual"ın çevirisi olarak kullanılır. Çoğu yerde Gramsci'nin eserlerinin çevirisinde aydın olarak kullanılsa da, buradaki ifade Gramsci'nin tartışmaları için yeterli görülmediğinden ve aydına bir değer atfedilerek kullanıldığından, çalışmamızda entelektüel kavramı tercih edilmiştir.

⁵ Gramsci Marksist düşüncede entelektüel konusunda Lenin'den sonra üzerinde önemli tartışma yürüten kişidir. Lenin "Ne Yapmalı" çalışmasında entelektüellere, "bilim taşıyıcıları", "işçi sınıfının ideologları" olarak ele almıştır (Lenin, 2004).

geçiş olarak ifade eder (Gramsci, 1971: 117). Gramsci, entelektüeller sorununu, tarihsel bloğa ilişkin bir sorun olarak ele alırken entelektüeller üzerine üretilecek çözümlerin, tarihsel bloğun sorununun da çözülmesini sağlayacağını ifade eder (Portelli, 1982: 97).

Entelektüelin bilinen ve süregelen tanımlamasını reddeden ve kavramı daha geniş bir çerçevede ele alan Gramsci, “bütün insanlar entelektüeldir, çünkü her insanın zihinsel kapasitesi vardır” (1971: 9) diyerek oldukça yeni ve derinlikli bir yaklaşım sergiler. Gramsci yaşadığı döneme oranla radikal olarak nitelendirilebilecek bu düşüncesi ile entelektüeli toplumun üstünde zihinsel olarak şekillenen bir figür olarak gören anlayışı yıkar ve yeni bir kategori yaratır. Gramsci, özünde emek sürecinde yerine getirilen işlerin her birini değerli saymıştır. Bir diğer ifade ile kafa ve kol ya da zihinsel emek ile kassal emek arasındaki ayırım, aslında entelektüel ile entelektüel olmayan arasındaki bir ayırma neden olmaktadır. Bu ayırım ile entelektüel olanlar, olmayanlara göre daha üst bir statüye yerleşirken bu durum 'elitist' bir yapının kurulmasını desteklemektedir. Oysa Gramsci'nin cümlelerinden anlaşılacağı gibi, entelektüel katılım olmadan insan aktivitesi olamayacağı gibi eyleyen/yapan insan ile düşünen insan da birbirinden asla ayrılamaz (Gramsci, 1971: 9).

Gramsci bütün insanlar entelektüeldir tanımlamasından sonra, ancak herkesin toplum içerisinde entelektüelin gördüğü işlevi göremeyeceği ifadesi de entelektüelin işlevlerine açıkça vurgu yapmaktadır. Gramsci'ye göre herkes yumurta pişirebilir ya da kendi giysisini dikebilir, ancak bu onların aşçı veya terzi olduğunu ve toplumda bu işleri yapanların gereksiz olduğu sonucu doğurmaz (Gramsci, 1971: 9). Bu nedenle Gramsci için entelektüel işlevsel olmalı ve tarihsel bloğun kendi iç örgütlenmesinden başlayarak her bir aşamada alt yapıdan üst yapıya kadar belli işlevler yüklenebilmeli ve yerine getirmelidir (Portelli, 1982: 98). Entelektüel bu durumda tarihsel bloğun her kertesinde ideoloji, eğitim, medya ve ekonomik ilişkilerde, üst yapıda bürokrasi ve devlet içerisinde yerine getirdiği işlevleri ile konumlanır. Dolayısıyla Gramsci, sadece düşünsel etkinlikte bulunanları değil, örgütlenen ve toplumsal hayatın içindeki bütün katmanlarda yer alan genişlikte bir entelektüeli tanımlamaktadır. Gramsci'ye göre entelektüelin toplumdaki işlevi, esas olarak örgütlemek, yönetmek, yönlendirmek, eğitmek şeklinde belirlenebilir. Böylece toplumsal grupların lehine zor ve rızayı örgütleyen entelektüeller, toplumsal düzeni dönüştürebileceklerdir (Forgas, 2010: 374).

Gramsci'nin yorumu sayesinde herhangi bir bedensel çalışmada ve en mekanik, kaba, kassal bir çalışmada bile teknik ustalık ve belli bir derecede yaratıcı düşünce çabasının önemi ortaya çıkmıştır (Günyol, 1985:15). Bu noktada yeni bir ayırımın gerekliliği gündeme gelmektedir. Bu ayırım, toplumsal yapı içerisinde yeri işlevsel olarak belirlenen entelektüel ile kas gücü ile çalışan işçi arasında yapılmalıdır. Söz konusu ayırım kendisini en temelde, entelektüelin düşünsel kapasitesinde değil, toplumsal alandaki işlevinde gösterir. Bu anlamda işçiyi ya da kas gücüyle çalışanı, düşünce gücü ile çalışandan ayıran şey, kol ve bedenle çalışması ya da eylediği işi değil, belirli koşullar altında ve belirli

toplumsal ilişkiler içinde yaptığı işin niteliğidir (Gramsci, 1985: 25). Genişleyen entelektüel tanımı ile birlikte işçi ve entelektüel kesimler arasında zorunlu bir ayırım ortaya çıkmıştır (Yetiş, 2009: 4).

Gramsci'nin entelektüel kuramında üzerinde durulması gereken son nokta onun entelektüel sınıflandırmasıdır. Birincisi her yeni ilerici sınıfın, yeni toplumsal düzeni örgütlemek için ihtiyaç duyduğu organik entelektüeller. İkincisi ise geçmişten gelen tarihsel, toplumsal koşullar ve geleneklerle şekillenen geleneksel entelektüeller (Gramsci, 1971: 5). Geleneksel entelektüeller, üretim şekilleri içinde ve dönüşüm sürecinin somut görünümleri bağlamında, bir önceki tarihsel bloğun kendi içinden çıkardığı temel bir sınıfın karşısında olan siyasal ve toplumsal biçimler açısından en karmaşık ve köktenci değişikliklerle bile kesintiye uğratılmayan bir tarihsel sürekliliği temsil eden entelektüel toplulukları niteler. Örneğin, Ortaçağ Avrupa'sındaki rahipler, felsefeciler ve bilim adamları gibi. Bu kesimler uzun zaman dinsel ideoloji, okul, eğitim, adalet, yardım çalışması gibi belli işlerin gücünü elinde tutmuşlardır (Choudhary, 1990:742). Gramsci'nin geleneksel entelektüeli, klasik entelektüel imgesini taşıyan entelektüel kesimdir ve devlet ya da egemen sınıfla herhangi bir bağı söz konusu değildir. Organik entelektüeller bu anlamda üretim tarzındaki dönüşüme bağlı olarak, sınıfın özel gereksinimlerine cevap vermek amacıyla ortaya çıkan entelektüellerdir. Uzmanlaşmaları da sınıfın ihtiyaçlarına göre şekillenmektedir (Gramsci, 1971: 6).

Gramsci'de organik entelektüel, eski entelektüellerin karşısında ve onunla arasında bir mesafe koyarak oluşur. Yeni tarihsel ve sosyolojik şartlar yeni bir üstyapı ve ona bağlı olarak yeni bir entelektüel tipini ortaya çıkaracaktır (Gramsci, 1971: 6). Bu şartlarda geleneksel olarak kabul edilen eski tarihsel bloğun karşısında yeni tarihi bloğun temel sınıfı olarak organik entelektüeller doğacaktır. Organik entelektüeller, köylü, işçi ve sıradan halkın arasından seçilmiş olanlardan meydana gelir ve sıradan insanlardan çok üst bir hiyerarşide olamazlar. Sadece organik olarak adlandırılırlar çünkü sıradan halk ile ideolojik dayanışma ve pratik eylem anlamında müttefikler (Roberts, 2004: 368). Bu anlamda organik entelektüeller, girişimci ve toplumda örgütleyici olan bir yapıda yeni sınıfların entelektüelleri olarak onlarla birlikte gelişir. Destekledikleri sınıfın hegemonyasını güçlendirmiş olurlar. Bu sınıflar arasında işçi sınıfı da olabilir (Hawley, 1980: 588). İşte bu ittifakın sağlanması ve eski tarihsel bloğun yıkılması aslında Gramsci düşüncesinde yeni tarihsel bloğun kurulması ve devrimin başlamasıdır.

III. Praksis Kavramı Üzerine

Praksis kelime olarak Yunanca bir terim olup, yaygın olarak *hareket* ya da *edim* kavramları ile örtüşmektedir. İngilizce de ise sıklıkla çevirisi pratik kavramı ile olarak yapıla gelir (Bernstein, 1971: IX)⁶. Praksis, eylemi, etkinliği ve insanın kendi dünyasını yarattığı, özgürleştirdiği, değiştirdiği alan olarak, temelde

⁶ Nicholas Lobkowicz'e göre, eylem olarak praksis, başka kavramlarla da ilişki içindedir; kendini gerçekleştirmek, yönetmek, yapmak ya da başarmak ve genel olarak , hareket, bazı eylem anlamında performans sergilemek gibi (Bernstein, 1971: 9) .

insanın kendisini öteki varlıklardan ayrı kıldığı bir etkinliği ifade etmektedir (Gramsci, 1986: 245). Daha sınırlı bir anlamda praksis, insanın ahlaki ve siyasi yaşamında etkili olan disiplinleri ve faaliyetleri vurgulayan bir içerik taşımaktadır. Bu disiplin, bilgi ve pratik akıl gerektirir. Bu anlamda teori ile bir tezatlık taşıyabilmektedir, çünkü onun içinde bilgi ve akıl olmak zorunda değildir, fakat yapılan ve yaşanan şeydir (Bernstein, 1971: X).

Praksis, öncelikle Marksizmde merkezi bir kavram özelliğine sahip olmakla birlikte, kavramın tarihi Antik Yunan düşüncesine ve özellikle Platon ve Aristoteles'e kadar dayanmaktadır (Gramsci, 1986: 245). Praksis temelde teori ve pratiğin birliğine yapılan vurgu anlamında, düşünce tarihinde ortaya çıkmış ve bu alanda da çeşitli biçimlerin sürekli olarak araştırıldığı, çözümlendiği ve eleştirildiği bir konu olmuştur. Özellikle Batı felsefesi tarihinde ve Anglo-Avrupa geleneğinde praksis algılayışlarının belirleyici bir konuma sahip olduğu söylenebilir. Sözü edilen geleneğin içerisinde praksis, Platon ve tüm idealistlerde bilgi ve anlayış ilkeleri doğrultusundaki eylemleri, Sofistler ile devamında Varoluşçuluk akımı temsilcilerinde bireyin varlığının iradesini gösteren hareketleri anlatırken, Aristoteles ve Pragmatist felsefecilerde sadece sorun olduğu durumlarda eylemsel tepkiler şeklinde ve doğal gereksinimlerin karşılanmasını amaçlayan üretim sürecindeki eylemleri ortaya koymada değerlendirilmektedir. Sofistik ve pragmatik düşüncede pratik, doğrudan eylem olarak açıklanır (Hall, 1980: 57).

Gramsci'nin düşüncelerine bakıldığında onun praksisin özünü Marksizm olarak kabul ettiğini ve bu anlamda praksise, hem felsefi hem de sosyolojik bir anlam yüklemiş olduğunu görmekteyiz. Praksisin felsefi anlamı ona göre, "tarihin ve toplumun çelişkilerini barış yoluyla çözmek değildir; tam tersine, onu bir kuram haline dönüştürdüğüdür" (Günyol, 1985: 17). Yani praksis felsefesi, tarihte ve toplumda var olan çelişkileri barışçıl olarak çözüme eğilimi taşımaz. Praksis tam da bu çelişkilerin teorisidir. Bu nedenle praksis felsefesi egemen gruplara, alt sınıflar üzerindeki hegemonyalarını yürütmek için gerekli 'onay'ı sağlayan bir araç değildir. Praksis felsefesi, bütün gerçekleri öğrenmeye niyetli olan ve kendilerinden çok yukarıda yer alan yönetici sınıfın yaratacağı her tür hayal kırıklığından kaçınmaya çalışan yönetilen sınıfların ifade biçimidir (Santucci, 2011: 155). Bu nedenle praksis, entelektüellere tarihsel blok içerisinde, alt yapı ve üst yapı arasındaki diyalektik ilişkilerde üst yapıyı organik bir güç durumuna getirmek gibi bir görev biçmektedir (Günyol, 1985:16).

IV. Gramsci'de Entelektüelin Eleştirisi Olarak Praksis Düşüncesi

Gramsci, Marksizmin özü olarak kabul ettiği praksise, hem felsefi hem de sosyolojik bir anlam yüklemiştir. Gramsci, Marksizmin eleştirisini yaparak praksisin felsefi anlamını güçlendirmiştir. Bu anlamda Gramsci için entelektüelliğin eleştirisinin praksis düşüncesi üzerinden yapılması aslında onun genel olarak Marksizm eleştirisinin çıkış noktalarının göstergesi gibidir. Gramsci için Marx, tamamen yeni bir bilim tarzını ve onun pratiğini belirlemiştir. Bir eleştirel toplum kuramı geliştirir ve toplumların değişik alanlarının iç bağlantılarını tarih boyunca sosyal sınıfların çatışması olarak açıklar. Gramsci ve

Eleştirel Kuramcılarının ifade ettiği gibi, Marx bu yaklaşımı ile sadece ekonomik anlamda bir değerlendirme yapar ve entelektüel olmayı bu şekilde açıklar (Demirovic, 2010: 155). Gramsci eleştirel bakış ile aynı zamanda yeni bir entelektüel tiplemesini de ortaya çıkaracaktır. Marx'ın "Filozoflar dünyayı farklı şekilde yorumladılar, aslolan ise onu değiştirmektir" cümlesinden yola çıkan Gramsci'nin, felsefeye ve ondan yola çıkarak filozofa yüklediği anlam, onun sadece bilinenin tekrarını yapan biri olmasının dışında olduğudur. Dolayısıyla Gramsci'ye göre felsefe, tek başına dünyayı anlayıp yorumlamaya yarar, dünyayı değiştirmeye çalışmaz. Ancak politikanın işi dünyayı değiştirmektir. Bu dönüşüm Gramsci için politika ile birleşmediği sürece felsefenin hiçbir anlamı yoktur. Bu nedenle Marksizm, hem politika olan bir felsefe, hem de felsefe olan bir politikadır (Günyol, 1985: 16). Bu tartışmada filozof ise kişilik olarak kendisini sadece fiziksel varlığı ile sınırlamaz, kültürel çevre ile ilişki halindedir. Filozoflar ya da entelektüeller halkı, halk da onları etkileyecek ve filozofun varlık gösterdiği kültürel çevre, kendisini de dolaysız olarak etkilemiş olacaktır (Santucci, 2011: 148). Gramsci'nin entelektüeli, işte bu noktada praxis ile dönüşüm yaşar.

Gramsci'nin entelektüellere biçtiği somut rollerin neler olduğu yönündeki tartışmaları *Hapishane Defterleri*'nde görmekteyiz. Burada Gramsci, işçi sınıfı iktidarının toplumsal dayanağı olarak hegemonyayı görür. Bunun için köylüler gibi geniş kitleler ile ittifak sistemi içerisinde bir araya gelmesi gerekliliğinden söz eder. İşçi sınıfı, kapitalizmle ve egemen iktidarla savaşını sürdürürken, ideolojik-kültürel boyutlarda kuracağı hegemonya ile bunu sağlayacaktır (Gramsci, 1971: 443). Entelektüelin bu işlevini yerine getirme sürecinde ise Gramsci özellikle parti kavramına atıfta bulunur. Parti, entelektüel kesimlerin organik ya da geleneksel olarak bir araya gelebildiği bir siyasal alan halini almıştır. Siyasal parti, organik entelektüelin fabrika konseylerinden sonra yetiştiği ve örgütlendiği yerdir⁷. Böylece entelektüel, hem beyinle çalışma işini hem de bu işlevi yerine getiren kişiyi içinde barındırır (Günyol, 1985: 17). Gramsci'ye göre parti sayesinde, işlevlerini yerine getiren kişi sayısı artacak ve daha çok insanın politik açıdan katılımının sağlanacağı bir duruma gelinecektir. Böylece, karar verme yetisi tek başına uzman bir entelektüel elitin tekelden çıkacaktır (Forgas, 2010: 503). Diğer bir ifadeyle entelektüel kesimlerin klasik anlamda önceden sahip olduğu konumu ortadan kalkacaktır. Entelektüel, toplumsal ile arasında duygusal bir bağ kurabilirse, gerçek anlamda işlevini yerine getirebilecektir. Entelektüel ile halk arasında bir bağ olmayınca aradaki ilişkiler sadece bürokratik, katı ve entelektüelin bir "kast" kurduğu hal almış olacaktır. Oysa bağ kurulduğu anda entelektüellerle sıradan insanlar arasındaki ilişki, "temsil edici" olacak, yöneten kesimle, yönetilenler arasında ilişki gerçekleşecektir. Böylece yeniden toplumsal güç olan yeni "tarihi blok" kurulmuş olacaktır.

⁷Bu konuda sendikalara ve sosyalist partilere güveni olmayan Gramsci, 1919'da *Sendikalar ve Konseyler* adlı yazısında 'Fabrika Konseyleri' tezini geliştirir. Ona göre, fabrika konseyi, iş yerinde temel birimdir, diktatoryaya götüren tarihsel zincirin ilk halkasıdır ve konsey, proleter devlet modelidir. İkinci görev yeri ise partidir. (Günyol, 1985: 16).

Gramsci bu noktada entelektüele bir rol daha biçecektir. Buna göre entelektüellin konumu belirleyen onun sadece yeni tarihi blok için gerekli ekonomik koşulların dışındaki kültürel şartların sağlanmasıdır. Buna uygun geliştirilecek ideolojik alanın yapılmasıdır Entelektüeller, yeni tarihsel blok oluşurken, sıradan insanlarla sadece basit bir bilgi verme işleminde bulunmazlar. Entelektüeller sadece kendilerini değil, aynı zamanda kitlenin ilerlemesi için kültürel bir zemin yaratma çabasında olurlar (Bağla, 1977). Gramsci, entelektüeli tanımlarken, herkes filozoftur ancak bunun farkında olanların yani düşünceleri ile pratiklerini birleştiren ve böylece kendisini yeniden öz varlığı ile oluşturacak olanların özgürlüklerini kurduğu bir süreçle sağlanabilir diye ifade etmektedir (Gramsci, 1986: 192). Böylece entelektüelliğe bilinç ile birlikte farkında olmak, etkin olmak gibi özellikler atfeden Gramsci sadece entelektüelliği değil, insanın özüne ilişkin de tartışma yürütmektedir. Gramsci, kendisinin farkındalığını ortaya koyabilen bir insandan söz etmektedir. Bu insan, toplumda eriyip gitmez, aksine insan, toplumu ve kendisini yeniden var etmeye çalışmalıdır. Ona göre bu modern insan, modern ulusların kültürel kodlarının bir sentezi gibidir (Gramsci, 1971: 601). Gramsci, modern insanın değişik özelliklerle ilişkisel olarak bir sentezinde bulunurak, düşüncesinin evrenselliğini de ortaya koymaktadır.

Bu evrensel düşünme biçimi ile Gramsci, entelektüel olmak ile insanlığın erdemleri arasında bir ilişki kurar. Örneğin doğruları söylemek Gramsci'ye göre entelektüelin görevi değildir ya da dürüst bir kültür insanının da öncelikli bir ahlaki görevi değildir. Ona göre, doğruları söylemek ve savunmak, bir politik zorunluluktur (Santucci, 2011:172). Gramsci bu anlayışı ile praksişi öne çıkararak, entelektüel bilincin ahlaki yasalarını kurgulamaktadır. Santucci'ye göre, Gramsci bu düşüncesi ile burjuvazinin egemen olduğu otoriter rejimlerin hegemonyasını yıkmaya yönelik karşı duruşta bulunur. Sömürülen sınıfların bütün bir sosyal aygıtı ve iktisadi üretim sistemini bağımsız olarak yönetmesini sağlayacak alternatif bir hegemonya kuramı geliştirmeye çalışır (Santucci, 2011:173).

SONUÇ

Sonuç olarak Gramsci'nin düşünsel yaklaşımını ve kendi bakış açısının eylemleri ile praksis felsefesine uygulamış biridir. Kendi içerisinde tutarlı kavramsal yaklaşımı ile kapitalist toplumlardaki egemenlik savaşlarının çözümlemesini yapar. Bu tartışmalarda özellikle hegemonya, karşıt hegemonya, kriz ve entelektüeller, öne çıkardığı kavramlar olmuştur. Gramsci'nin kuramında hegemonyanın tesisinde ve yeniden üretilmesinde entelektüeller önemli bir role sahiptir. Özellikle kriz anlarında, siyasal iktidar, entelektüellerin karşı hegemonya yaratmasını önlemeye çalışır. Karşı hegemonyanın yaratılmasında bu anlamda entelektüeller, bir eylem bilinci ile örgütlenerek, öncü olacaktırlar (Gramsci, 1985: 38).

Praksis düşüncesini de çatışmaların çözümü için gerekli olarak gören Gramsci, toplum içinde hegemonyasını kuramayan kesimlerin, kendi sınıfsal bilinçlerini sağlamada ve ittifaklarını kurmalarında yöntem ve düzen önerisinde bulunur. Özellikle toplumsal yapının alt tabakasındaki kesimler toplumsal

kategorinin üst kesimlerindeki erk organlarını praxis sayesinde sorgulama imkanını bulmuşlardır. Bu sorgulama ve düzene karşı duyulan huzursuzluklar geniş çevreleri de harekete geçirme anlamında güçlü davranışlardır. Gramsci, getirdiği yeni yaklaşım ile entelektüele yönelik klasik, elitist yorumu yıkararak kırılma noktası oluşturmuş ve entelektüelin üst sınıfın üyesi olarak görülmesini eleştirmiştir. Gramsci bu anlamda entelektüeli toplumsal açıdan oynadığı roller ile somutlaştırmıştır. Bundan böyle entelektüel, sınıf savaşından uzak bir kategori olarak görülemeyecektir. Gramsci'nin entelektüel kuramında temel belirleyici olan ve onun düşüncesinin entelektüellik algısında neden olduğu kırılma noktasını teşkil eden, onun bütün insanların entelektüel olabileceği varsayımdır. Herkes zihinsel kapasitesi ile bir entelektüel faaliyet içindedir. Ancak onun yapmaya çalıştığı, entelektüelliği asla sadece düşünce üretimi ile tanımlamak değildir. Gramsci entelektüeli tanımlarken kafa ve kol emeği arasındaki ayrımı ortadan kaldırmaya çalışır. Onun özgünlüğünü de zaten bu bakışı ortaya koyacaktır. Yani eyleyen/yapan insan ile düşünen insan bir aradadır ve bireyin kendisinin var olması, ancak bu ikisinin birleşimi olan praxis ile mümkündür. Bu nedenle gün gelir sıradan bir işçi, çiftçi ya da memur, sahip olduğu zekâsını toplumsal işlevlerde kullanarak entelektüel bir işi yerine getirebilecektir.

KAYNAKÇA

- Bağla, Lusin (Ocak 1977), "Antonio Gramsci ve Aydınların Rolü Sorunu", *70'lerin Birikimi*, <http://www.birikimdergisi.com/birikim/dergiyazi.aspx?did=2&dsid=271&dyid=4180> (01/06/2010).
- Bernstein, Richard, J. (1971), *Praxis And Action Contemporary Philosophies Of Human Activity*. Philadelphia: University Of Pennsylvania Press.
- Choudray, Kameshwar (1990), "Gramsci's Intellectuals and People's Science Movement", *Economic and Political Weekly*, 25/14, pp. 742-744.
- Demiroviç, Alex (2010), "Struktur, Handlung Und Der İdeale Durchschnitt" *In: Prokla, Zeitschrift Für Kritisuhe Sozial Wissensekhof*. Heft 159ü 40.Jg., Nr:2,153-176.
- Fiori, Giuseppe (2009), *Antonio Gramsci Bir Devrimcinin Yaşamı*, K.Emiroğlu (Çev.), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Forgacs, David (2010), *Gramsci Kitabı Seçme Yazular 1916-1935*, İ.Yıldız, (Çev.), İstanbul: Dipnot Yayınları.
- Gramsci, Antonio (1971), *Selection From The Prison Notebooks*, Q. Hoare ve G.N. Smith, (Edt. /Çev.), London: Lawrence and Wishart.
- Gramsci, Antonio (1985), *Aydınlar ve Toplum*. V.Günyol vd. (Çev.), İstanbul: Alan Yayınları.
- Gramsci, Antonio (1986), *Hapishane Defterleri Seçmeler*, K. Somer, (Çev.), İstanbul: Onur Yayınları.
- Gramsci, Antonio (1989), *İtalya'da İşçi Konseyleri Deneyimi*. Y. Alp, (Çev.), İstanbul: Belge Yayınları.
- Gramsci, Antonio (1997), *Hapishane Defterleri*, A. Cemgil, (Çev.) İstanbul: Belge Yayınları.
- Günyol, Vedat (1985), "Gramsci 1891-1937", V. Günyol vd (Çev), *Aydınlar ve Toplum* içinde, İstanbul: Alan Yayınları.
- Hall, David L. (1980), "Praxis, Karman And Creativity" *Philosophy East And West*, 30/1, pp.57-64.
- Hawley James P. (1980), "Antonio Gramsci's Marxism: Class, State And Work", *Social Problems*, 27/5, pp.584-600.
- Hobsbawm, Eric (2010), Önsöz, D. Forgacs, (Yaz.), *Gramsci Kitabı Seçme Yazular 1916-193* içinde, İ.Yıldız (Çev.), İstanbul: Dipnot Yayınları.
- Lenin, Vladimir İ. (2004), *Ne Yapmalı?*, M. Erdost, (Çev.), Ankara: Sol Yayınları.
- Portelli, Hugues (1982), *Gramsci ve Tarihsel Blok*, K.Somer (Çev), Ankara: Savaş Yayınları.

- Roberts, Peter (2004), "Gramsci, Freire, And Intellectual Life", *Critical Notice Symposium*, 35/3, Kluwer Academic Publishers, Printed In The Netherlands.
- Santucci, Antonio A. (2011), *Gramsci'yi Anlama*, S. Sezer (Çev), İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Sassoon, Anna S. (1987), *Gramsci's Politics*, Minneapolis: University Of Minnesota Press.
- Saybaşılı, Kemali (1999), *Siyaset Biliminde Temel Yaklaşımlar*, Ankara: Doruk Yayınları.
- Texier, Jacques (1982), "Gramsci, Üstyapılar Teorisyeni", E.Göksel (Edt.), *Gramsci ve Sivil Toplum* içinde, Ankara: Savaş Yayınları.
- Yetiş, Mehmet (2009), "Antonio Gramsci", Ç.Veysal (Edt.), *1900'den Günümüze Büyük Düşünürler* içinde, İstanbul: Etik Yayınları.

Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının (Hemşire) Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Araştırma*

Yrd. Doç. Dr. Bilge DOĞANLI

Annan Menderes Üniversitesi, Nazilli İ.İ.B.F., Uluslararası Ticaret Finansman Bölümü, AYDIN

Çiğdem DEMİRCİ

Muğla Devlet Hastanesi, MUĞLA

ÖZET

Günümüzde kurumların işlerinde, verimli ve etkili olmalarına yönelik olarak en çok kullanılan araç motivasyondur. Kurumların başarılı olmaları da, kurumdaki iş görenlerin iş görmedeki bilgi, yetenek ve isteklerine bağlıdır. Devlet hastaneleri, birbirinden farklı pek çok meslek çalışanını, toplumun gereksinim duyduğu sağlık hizmetlerini karşılamak amacı ile bir araya getiren kurumlardır. Bu kurumların başarılı olmasını etkileyen en önemli etkenlerden birisinin iş görenlerinin kurumun hedef ve amaçları doğrultusunda motive edilmeleri olacağı açıktır. Bu çalışma ile Muğla Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin motivasyonlarını etkileyen etmenler belirlenmeye çalışılmıştır. Anket hastane çalışanı 476 hemşireye uygulanmış 117 anketin geri dönüşü olmuştur. Verilerin analizinde ortalama, standart sapma, faktör analizi ve ki-kare testlerinden faydalanılmıştır. Faktör analizi sonucu 20 farklı motivasyon aracı, 7 faktör altında birleşmiştir. Gerçekleştirilen sınamalar sonucunda, hemşirelerin iş tatminleri üzerinde çalışma şartlarının iyileştirilmesinin ve kurum çalışanları ile yöneticilerinin uyumlu çalışmalarının önemli yer tuttuğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Motivasyon Faktörleri, Sağlık Kuruluşları

JEL Sınıflaması: M10, I11

A Research on Determinant Factors of Motivation among Health Institutions' Staff (Nurses)

ABSTRACT

Today, the most frequently used tool that is utilized within the operations of the institutions in order to make them productive and effective is motivation. An institution's success depends on the employee's occupational knowledge, skills and enthusiasm. State hospitals are institutions which bring many different occupations together in order to meet the health needs of the society. It is obvious that one of the most important factors which affect the success of these institutions is motivating the employees in accordance with the aims and goals of the institution. Within this study, it is aimed to determine the factors that affect the motivation of the nurses working at the Muğla State Hospital. The questionnaire is applied to 117 of 476 nurses working at the hospital. In the analysis of data; average, standart deviation, factor analysis, and chi square tests are used. As a result of factor analysis, 20 different motivation tools are grouped under 7 factors. At the end of the tryouts, it is observed that harmony in work between employees & administrators and improvement of working conditions of the nurses bear significance for occupational satisfaction.

Key Words: Motivation, Motivational Factors, Health Institutions

JEL Classification: M10, I11

* Bu çalışma, 11-13 Ekim 2012'de Anadolu Üniversitesi tarafından düzenlenen 8. International Symposium of Statistics'de sunulan bildirinin geliştirilmiş gözden geçirilmiş ve düzeltilmiş metnidir.

GİRİŞ

Literatürde “belirli bir amaca yönelik etkinliklerin başlatılmasında ve sürdürülmesinde etkili olan süreç” olarak tanımlanan (Schunk, Pintrich ve Meece, 2008: 4) motivasyon (güdüleme) kelimesinin İngilizce karşılığı “motivation” dur, Latince hareket etme anlamına gelen “movere”, “motum” kökünden türetilmiştir. Motivasyon kelimesi, Türkçede güdülenme, isteklendirme, özendirme ve işe geçme anlamına gelmektedir (TDK Sözlüğü, 2000). Bir güdü etkisiyle amaca yönelme, harekete geçme ve süreklilik sağlama süreci (Özkalp ve Sabuncuoğlu, 1995) olan motivasyon, çeşitli uyarıcıların etkisi ile kişilerin belirli bir amacı gerçekteşirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmalarındır (Tarakçioğlu vd., 2010: 5). Kısacası motivasyon, bireylerdeki içsel enerjinin belirli hedeflere yönlendirilmesi için hareketlendirilmesi, aktive edilmesidir (Düren, 2000: 104). Kurumlar için en önemli faktör iş görenlerdir. Kurumların yükünü çeken, üretimi, hizmeti gerçekteşiren, kurumun canlı bir organ gibi çalışmasını sağlayan unsur çalışan faktörüdür. Çalışanların motivasyonunun sağlanması iş hayatının önemli konuları arasındadır. Çünkü motivasyon hem çalışanın hem de örgütün performansında önemli rol oynamaktadır. Kurumun performansını artırmak isteyen bir yönetici, çalışanların tutum ve davranışlarını, arzu ve isteklerini, fikir ve duygularını ve bunlara etki eden örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri dikkate almalıdır (İzmirli, 2000). Motive olmayan personelin olumlu performans göstermesi beklenemez. İş hayatında motivasyon kullanımının temel amacı; örgüt amaçlarının gerçekteştirilmesi için personelin yüksek derecede performans göstermesini sağlamaktır (Ağırbaş vd., 2005: 328) .

Hastaneler, toplumun gerek duyduğu sağlık hizmetlerini karşılamak amacıyla faaliyet gösteren emek-yoğun teknolojiye sahip kurumlardır, hastanelerin başarısı ya da başarısızlığı da personeline bağlıdır. Sağlık hizmeti sunulan kurumlarda hemşireliğin temel işlevi, bireye yardım etmektir (Bayat, 2005: 78). Hemşirelerin hastane amaçları doğrultusunda güdülenebilmeleri için beklentilerinin bilinmesi gerekir (Ak, 1990). Hemşirelik hizmetleri yönetiminde hedeflenen; hastalara daha kaliteli hemşirelik hizmetleri vermektir (Uyer, 1995: 34) (Cabar-Serinkan, 2010: 59). Bu kalite de ancak motivasyonu yüksek hemşireler tarafından verilebilecektir.

Çalışmanın temel amacı, devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin düşünce ve görüşlerine başvurarak, hastane bünyesinde var olan mevcut motivasyon araçlarının, hemşirelerin işlerini sevmeye ve yaptıkları işten tatmin olma dereceleri üzerinde ki etkilerini incelemektir.

I. MOTİVASYON OLUŞTURUCU ARAÇLAR

Motivasyon oluşturucu araçlar içgüdüler, fizyolojik, psikolojik ve sosyal motivasyonlar olmak üzere sınıflandırılabilirler. İçgüdüler, bireyleri doğal nitelik taşıyan gereksinimlere yönelten bilinçsiz ve öğrenilmemiş davranışlardır. Fizyolojik motivasyonlar, insanın yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan temel ya da birincil gereksinimlerin elde edilmesine yönelmiş güdülerdir. Sosyal motivasyonlar, birey toplumun beğendiği davranışlara ulaşmak için güdülenmiş bir davranış biçimi içindedir. Psikolojik motivasyonlar ise, düşünsel ve ruhsal

gereksinimlerden kaynaklanabilmektedir (Tarakçıoğlu vd., 2010: 4-5). Kurumlarda motivasyon üzerinde etkili olan, motivasyonun artırılmasında ve sürdürülmesinde kullanılan veya kullanılabilecek motivasyon oluşturuçu faktörler, Silah, 2001, Robbins, 2001, Şimşek vd, 2003; Topaloğlu ve Koç, 2005; Robbins ve Coulter, 2009 ve birçok yazarın çalışmalarında ekonomik, psikolojik-sosyal ve örgütsel ve yönetsel olmak üzere üç grup ta incelenmiştir.

Ekonomik Araçlar: Ücret artışı, primli ücret, ekonomik ve diğer maddi ödüller, sosyal faydalar/yardımlar ve kâr'a katılma.

Psikolojik ve Sosyal Araçlar: Statü ve değer, bağımsız çalışabilme, kişi ve örgüt uyumu, psikolojik güvence, öneri sistemi, yükselme ve gelişme olanakları, sosyo-kültürel etkinlikler, danışmanlık hizmeti ve çekici çevre.

Örgütsel ve Yönetsel Araçlar: Kararlara katılım, yetki devri, amaç birliği sağlama, eğitim ve yükselme olanakları, iletişim, iş güvencesi, katılımcı ve demokratik yönetim, etkin önderlik, sendikalaşma, iş tasarımı (Tarakçıoğlu vd., 2010: 5).

Motivasyon ancak davranışların yorumlanması ile hakkında fikir ileri sürülebilecek bir konudur. Motivasyon, gözlenebilen bir olay veya mikroskop altında incelenebilen bir şey değildir. Motivasyonu etkileyen faktörler ancak kişilerin davranışlarının yorumlanması ile anlaşılabilir. Kişinin davranış şekli motivasyonunu gösterir (Koçel 2001) Dolayısıyla motivasyonun işaretleri şu şekilde karşımıza çıkabilmektedir: başarılı sonuçlar ve yüksek performans, enerji, şevk ve başarı için kararlılık, sorunlarda işbirliği için gönüllülük, sorumluluk almada isteklilik, gerekli değişiklikleri yapmada isteklilik. Motive olmuş çalışanlar bu şekilde davranırken, motivasyon eksikliği yaşayan çalışanların davranışları (Simpson, 2001: 9-10), antipati ve işe karşı ilgisizlik, zaman israfı ve devamsızlık, problemlerin çözümünün zorluğunun abartılması, tartışma ve şikayetler, problem ve zorluklarla baş etmek için gerekli işbirliğinde eksiklik, değişime karşı anlamsız direnme olarak ortaya çıkmaktadır (Özüpek ve Aktan, 2008: 69).

Tablo-1: Çalışanların İsteklerine Bakış Açısı

Çalışanların Gerçekte İstekleri	Sıralama
İşi İlgilili Çekici Bulmaları	1
Yapılan İşlevin Hakkıyla Takdir Görmesi	2
Olan Bitenlere Dahil Edildiği Hissi	3
İş Güvenliği	4
İyi Ücret	5
Terfi ve İlerleme	6
İyi Çalışma Şartları	7
Çalışanlara Vefa	8
Şahsi Problemlerinde Onlara Yardım Edilmesi	9
Anlayışlı Bir Disiplin	10

Çalışanların motive olmalarını sağlayan faktörlerin araştırıldığı bir araştırma sonucunda Tablo 1'deki bulgulara ulaşılmıştır. Bulgular arasındaki farklılıklar önem sırasına göre verilmiştir (Hanks, 1999: 114). Görülen odur ki, motivasyon artırıcı ekonomik araçlardan olan ücret, ancak 5. sırada yer

alabilmiştir. Örgütsel ve yönetsel, psikolojik ve sosyal araçlar sıralamada daha önlere yer almaktadır.

II. METODOLOJİ

Bu çalışmanın ana külesini, Muğla Devlet Hastanesi çalışanı 476 hemşire-ebe oluşturmaktadır. 476 çalışanın tamamına ulaştırılan anketlerin 117'sinin geri dönüşümü olmuştur. Amaç, hemşirelerin, motivasyonlarını artırıcı etmenleri belirleyebilmektir. Anket 33 sorudan oluşmaktadır. Ankete katılanlara ilk olarak yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, çalışılan birim, bakımından sorumlu olunan hasta sayısı, sağlık sektöründe çalışılan yıl, ilgili kurumda çalışılan yıl, çalışma şekilleri, aylık gelir, mesleğin seçilme nedenleri, mesleğin sevilerek yapılıp yapılmadığı ve mesleki planlara ait sorular sorulmuş, ardından 5'li likert ölçeklerle motivasyonu belirlemeye yarayacak seçenekler kesinlikle katılıyorum seçeneğinden, kesinlikle katılmıyorum seçeneğine doğru sıralanmışlardır.

Amaç, sağlık çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen etmenlerin belirlemesi ile alakalı olduğu düşünölen, seçenekler arasından bu seçenekleri özetleyebilecek faktörlere ulaşabilmektir. Sağlık çalışanlarının motivasyonlarını etkileyen parametrelerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi işlemi "Faktör Analizi" yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi, değişken sayısının çok fazla olduğu durumlarda, regresyon denkleminin, çok sayıda değişkenin etkisini içeren az sayıda faktör değişkenle kurulmasını sağlayan istatistiksel bir tekniktir. Bu teknik ile faktörleri oluşturan değişkenler grubunun temsil ettiği anlamlar belirlenebilmektedir. Yöntem çok sayıdaki değişkenleri gruplayarak faktör değişkenleri şeklinde tanımlanıp tanımlanamayacağını belirlemekte ve bu sayede hangi değişkenlerin hangi faktör içinde yer alacağını tayin etmektedir. Yalnızca motivasyonun oluşmasına katkıda bulunacak seçenekler değil, olası bütün seçenekler değerlendirilmeye çalışılmıştır. Meydana gelecek yapının farklı eksenlerde ölçüm yapması yerine, aynı yapıyı oluşturan temel bileşenler olması hedeflenmiştir. Amaç maddelerin önceden belirlenmiş bir yapıya uygunluğunun sorgulanması değil, ampirik olarak var olanın ortaya çıkarılması gözetilmesidir ve bu anlamda Temel Bileşenler Analizi daha uygun görölmüştür (Tabachnick ve Fidell, 1996). Bu alandaki diğer kaynaklarda (Tatlıdil, 1996), hem Temel Bileşenler Analizini hem Temel Eksenler Analizini faktör analizi adı altında incelemeyi yeğlemiş, sadece farklılaşma durumunda özgün adı ile atıfta bulunmuşlardır. Çünkü bu iki teknik arasında, matematiksel olarak hangi tür varyansın kullanılacağından başka bir fark bulunmamaktadır. Denek sayısının artması durumunda, bu farklılığın sonuçlara yansması minimal düzeye inmektedir (Hovardaoğlu, 2000) (Bozanoğlu, 2004: 88). Faktör analizi iki aşamada uygulanmaktadır. (Norusis, 1994): Birincisi, değişkenlerin faktör gruplarını oluşturmaya uygun olup olmadıklarının tayini (uygunluk testleri), ikincisi, faktörlerin belirlenmesi ve faktör skor katsayılarının ($Wk_1, Wk_2, Wk_3, \dots, Wkn$) hesabı. Değişkenler faktör grupları içine dahil edilemiyorlarsa, faktör analizinin kullanımı da mümkün değildir. Bu durum, ilk aşamada faktör analizi için uygunluk kriterleri ile araştırılmaktadır. Uygunluk testleri ayrıntılı olarak

ilgili referansta verilmektedir (Norusis, 1994). Faktör analizinin ikinci aşamasında değişkenlerin ait olduğu faktör gruplarına karar verilmektedir. Faktör sayısı ‘Asal Bileşen Analizi’ ile belirlenmektedir. Bu yöntemde bağımsız değişkenlerin varyansları ayrı ayrı belirlendikten sonra, toplam varyansı büyük oranda (>%70) temsil eden değişken sayısı kadar faktör seçilmektedir. Asal Bileşen Analizi, faktör analizinden bağımsız olup, ana kullanılış amacı; regresyona dahil edilecek ve çoklu doğrusallığa yol açabilecek bağımsız değişkenlerin teşhis edilmesidir (Öven-Pekdemir, 2005: 5) .

III. ARAŞTIRMA BULGULARI

Anket katılımcılarına ilişkin demografik veriler ve mesleklerine bakış açıları tablo 2’de, çalışanların motivasyon oluşturuca araçlara ilişkin yaklaşımlarının ortalama, varyans ve standart Sapmalarına ilişkin veriler tablo 3’te, ki-kare ölçümlerine ilişkin veriler tablo 4’de, faktörlerin öz değerleri ve varyans açıklama yüzdeleri tablo 5’de ve geçerlilik ve güvenilirlik test sonuçları da tablo 6’de verilmiştir. Tablo 2’de anket yanıtlayıcısı hemşirelere ait demografik veriler yer almaktadır. Veriler SPSS 20.0 ile değerlendirilmiştir. Ankete katılan hemşirelerin yaş değişkenine ilişkin dağılımının %89,8 ile 26-45 yaş arasında olduğu gözlenmektedir., %56,4 ile hemşireler genellikle 2 çocuğa sahiptir. Hemşireler %59,8’lik bir oranla ön lisans mezunu iken, %31,6’lık bir oranla lisans mezunu olanlardan oluşmakta ancak, lisansüstü eğitim 2 kişi ile de olsa gerçekleştirilen bir eğitim. Çalışılan birimlerde yığılma %43,6 ile servislerde olmakla beraber %17,1 ile yoğun bakım ve %16,2 ile de diğer spesifik birimlerden oluşmakta. Hemşireler %82,1’lik bir oranla evlilerden oluşmakta. Hemşirelerin sağlık sektöründe çalışma süreleri %56,4 gibi büyük bir oranla 15 yıl ve üzeridir bu oranı %30,8 ile 10-14.9 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır. Bakımından sorumlu olunan hasta sayısı %70,1 ile 5-50 arasındadır. Hemşirelerin çalışma şekli %71,8’lik bir oranla hem gündüz hem de gece nöbetlerinde oluşmakta bu oranı %23,9’luk bir değerle sadece gündüz izlerken sadece gece nöbeti çalışanları %4,3 gibi çok küçük bir oranda kalmaktalar. İlgili kurumda çalışma süresi 0-4,9 yıl arasında %39,3’lük bir oranla yığılma gösterirken, 15 yıl ve üzeri çalışanlar %23,9’luk bir oranla onları takip etmekte. Aylık gelir %92,3 ile 1000-1999 TL. arasında yığılma göstermektedir. Mesleki planlar arasında, hemen emekli olmayı istemek %38.5’lik bir oranla en ağırlıklı seçeneği oluşturmuştur, % 29.9’luk bir oranla mesleği sürdürmek isteyenler ve %15.4’le mesleğinde yükselmek isteyenler sıralamada yer almaktadır. Mesleğini severek yapanlar % 73,5 iken, %26.5’lik bir kesim mesleğini sevmemektedir. Mesleği seçme nedeni olarak en yoğun seçeneği %60,7 ile ailelerin isteği oluşturmuş sevdiği için bu mesleği seçenler %12 gibi çok yüksek olmayan bir oranda kalmışlardır.

Tablo-2: Demografik Verilere Ait Frekanslar

Değişkenler	N	%	Değişkenler	N	%
<u>Yaş</u>			<u>Medeni Durum</u>		
18-25	1	,9	Evli	96	82,1
26-35	54	46,2	Bekar	21	17,9
36-45	51	43,6	<u>Cocuk Sayısı</u>		
46 Ve Üzeri	11	9,4	Yok	23	19,7
<u>Eğitim</u>			1	23	19,7
Sağlık Meslek Lisesi	8	6,8	2	66	56,4
Ön Lisans	70	59,8	3 Ve Üzeri	5	4,3
Lisans	37	31,6	<u>Çalışılan Birim</u>		
Lisansüstü-(Y.Lisans-Doktora	2	1,7	Servisler	51	43,6
<u>Sorumlu Olunan Ort. Hasta Sayısı</u>			Yoğun Bakım	20	17,1
0	5	4,3	Acil	10	8,5
1-4	12	10,3	Ameliyathane	11	9,4
5-50	82	70,1	Poliklinikler	6	5,1
51-100	11	9,4	Diğer Spesifik Birimler	19	16,2
100 Ve Üzeri	7	6,0	<u>Sektörde Çalışma Süresi</u>		
<u>Bu Kurumda Çalışma Süresi</u>			0-60 Ay	4	3,4
0-60 Ay	46	39,3	61-120 Ay	11	9,4
61-120 Ay	18	15,4	121-180 Ay	36	30,8
121-180 Ay	25	21,4	181 Ay Ve Üzeri	66	56,4
181 Ay ve Üzeri	28	23,9	<u>Çalışma Şekli</u>		
<u>Hemşireliği Seçme Sebebi</u>			Sadece Gündüz	28	23,9
Sınav Sistemi	26	22,2	Sadece Gece Nöbeti	5	4,3
Ailemin İsteği	71	60,7	Gündüz-Gece Nöbeti	84	71,8
Örnek Aldığım Bir Hemşire	6	5,1	<u>Avlık Gelir</u>		
Sevdiğim İçin	14	12,0	500-999	1	,9
<u>Mesleki Planlar</u>			1000-1999	108	92,3
Hemen Emekli Olmak	45	38,5	2000-2999	7	6,0
Ayrılıp Yeni İş Yapmak	13	11,1	3000 Ve Üzeri	1	,9
Meslekte Yükselmek	18	15,4			
Mesleği Sürdürmek	35	29,9			
Diğer	6	5,1			

Tablo 3: Çalışanların Motivasyon Oluşturucu Araçlara İlişkin Yaklaşımlarının Ortalama Varyans Ve Standart Sapmaları

<i>Yaklaşımlar</i>	\bar{X}	σ^2	σ
Mesleğin sevilerek yapılması	2,2645	0,1899	0,4358
Mesleğin önerilmesi	2,4896	0,1905	0,4365
Saygın bir meslek olarak görülmektedir	2,5673	0,0524	0,2291
Garantili bir gelecek sağlamaktadır	2,3456	0,1333	0,3651
Alınan maaş yeterlidir	4,4521	0,0158	0,1256
Birimimdeki çalışma arkadaşları ile (hemşirelerle) uyumlu bir çalışma sergilenmektedir	4,5123	0,0913	0,3021
Birimdeki çalışma arkadaşları (doktorlarla) ile uyumlu bir çalışma sergilenmektedir	2,4329	0,0350	0,1871
Birimdeki ekip çalışması motivasyonu olumlu etkilemektedir	1,2631	0,9677	0,9837
Meslektaşlar arasında yaşanan rekabet motivasyonu artırmaktadır	2,4896	0,5301	0,7281
Uzmanlık eğitimi almak verimliliği artıracaktır	2,0364	0,7436	0,8623
İsteyen her çalışana görevde yükselme olanağı sunulmaktadır	4,3456	0,1240	0,3522
Mesleki başarılar ödüllendirilmelidir	1,7689	0,0152	0,1231
Başhemşirelik ve sorumlu hemşireler adaletli davranmaktadırlar	2,0347	0,8488	0,9213
İnisiyatif gerektiren konularda yönetim (başhemşirelik) yeterli desteği vermektedir	4,4368	0,0406	0,2014
İnisiyatif gerektiren konularda yönetim (hekim grubu) yeterli desteği vermektedir	4,2237	0,1733	0,4163
Yöneticiler, kararların alınması aşamasında fikirlerimize başvurmaktadır	4,2341	0,2081	0,4562
Hastalardan alınan olumlu tepkiler mesleğin bütün zorluklarını unutturmaktadır	1,2312	0,0177	0,1332
İş ortamının güvenli olmasından dolayı huzurlu çalışılmaktadır	4,6512	0,0229	0,0543
Çalışma ortamının fiziki yapısı (temizlik ve estetik görünüm vb.) ve işlevselliği motivasyonu olumlu etkilemektedir	2,0138	0,8690	0,9322
Kurumda bilimsel çalışma yapma olanakları olması motivasyonu olumlu etkilemektedir	2,3451	0,6922	0,8320
Kurumda sosyal tesislerin (kreş, spor tesisleri, faaliyet organizasyonları, kütüphane vs) bulunması motivasyonu olumlu etkilemektedir	2,8652	0,4327	0,6578

IV. HİPOTEZLER (Ki-Kare Testi İçin)

H₁: Medeni durum ile hemşirelerin mesleklerini severek yapması değişkenleri birbirlerinden bağımsız değildir. (Medeni durum ve mesleğin sevilerek yapılması arasında ilişki vardır)

H₂: Eğitim değişkeni ile hemşirelerin mesleklerini severek yapması değişkenleri birbirlerinden bağımsız değildir. (Eğitim ve mesleğin sevilerek yapılması arasında ilişki vardır)

H₃: Çalışılan birim değişkeni ile hemşirelerin mesleklerini severek yapması değişkenleri birbirlerinden bağımsız değildir. (Çalışılan birim değişkeni ve mesleğin sevilerek yapılması arasında ilişki vardır)

H₄: Sağlık sektöründe çalışılan süre değişkeni ile hemşirelerin mesleklerini severek yapması değişkenleri birbirlerinden bağımsız değildir. (Sağlık sektöründe çalışılan süre ve mesleğin sevilerek yapılması arasında ilişki vardır)

H₅: Kurumda çalışma süresi değişkeni ile hemşirelerin mesleklerini severek yapması değişkenleri birbirlerinden bağımsız değildir. (Kurumda çalışma süresi ve mesleğin sevilerek yapılması arasında ilişki vardır)

H₆: Çalışma şekli değişkeni ile hemşirelerin mesleklerini severek yapması değişkenleri birbirlerinden bağımsız değildir. (Çalışma şekli ve mesleğin sevilerek yapılması arasında ilişki vardır)

H₇: Gelir değişkeni ile hemşirelerin mesleklerini severek yapması değişkenleri birbirlerinden bağımsız değildir. (Gelir ve mesleğin sevilerek yapılması arasında ilişki vardır)

H₈: Mesleği ilk kez tercih edeceklere önerme değişkeni ile hemşirelerin mesleklerini severek yapması değişkenleri birbirlerinden bağımsız değildir. (Mesleki planlar ve mesleğin sevilerek yapılması arasında ilişki vardır).

Tablo-4: (CHI-SQUARE TESTS) Ki-Kare Testi Sonuçları

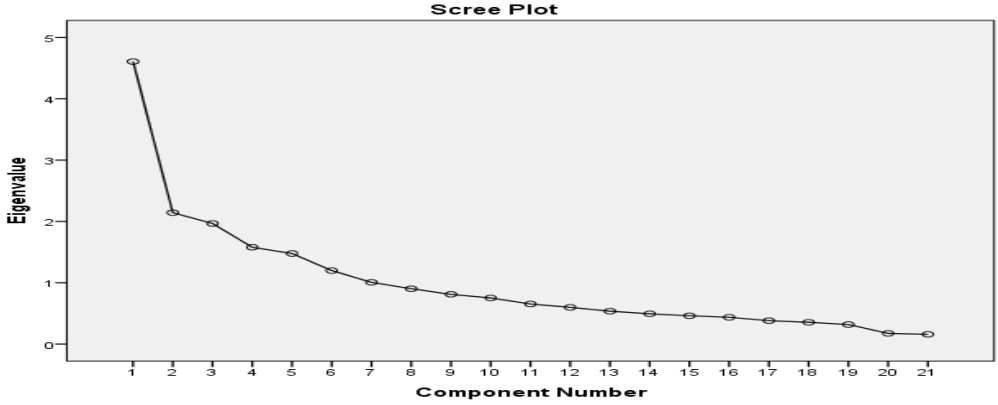
	Value	Df	Asymp. Sig. (2-Sided)
<i>Medeni Durum- Mesleği Severek Yapma</i>			
Pearson Chi-Square	7,768	1	,018
Likelihood Ratio	1,669	1	,019
Linear-By-Linear Association	1,753	1	,018
<i>Eğitim- Mesleği Severek Yapma</i>			
Pearson Chi-Square	9,851	3	,041
Likelihood Ratio	3,484	3	,032
Linear-By-Linear Association	,354	1	,030
<i>Çal.Birim- Mesleği Severek Yapma</i>			
Pearson Chi-Square	3,366	5	,044
Likelihood Ratio	3,165	5	,035
Linear-By-Linear Association	,323	1	,024
<i>Sek..Çal.Sür..-Mesleği Severek Yapma</i>			
Pearson Chi-Square	8,485	3	,022
Likelihood Ratio	,479	3	,013
Linear-By-Linear Association	,145	1	,003
<i>Kur.Çal.Sür.Mesleği Severek Yapma</i>			
Pearson Chi-Square	14,237	3	,020
Likelihood Ratio	4,032	3	,019
Linear-By-Linear Association	,316	1	,004
<i>Çal.şekli-Mesleği Severek Yapma</i>			
Pearson Chi-Square	9,871	2	,047
Likelihood Ratio	,849	2	,044
Linear-By-Linear Association	,279	1	,037
<i>Gelir- Mesleği Severek Yapma</i>			
Pearson Chi-Square	12,689	4	,018
Likelihood Ratio	3,916	4	,011
Linear-By-Linear Association	,737	1	,003
<i>Mes.Önerme-Mesleği Severek Yapma</i>			
Pearson Chi-Square	24,541	4	,006
Likelihood Ratio	14,264	4	,005
Linear-By-Linear Association	10,736	1	,001
N Of Valid Cases	117		

Tablo 4’de yer alan bilgiler ışığında SPSS tarafından hesaplanan Ki-Kare değerleri sonucunda; hemşirelerin motivasyonlarını belirlemede en önemli etmenlerin, mesleklerine olan sevgileri ve mesleklerini yeni nesle önermeleri olarak gösterilebilir. Mesleklerini severek yapanlar ile diğerleri arasında istatistiksel anlamda bir farkın gerçekleşip gerçekleşmediği Ki - Kare testi ile belirlenmiştir. Sağlık çalışanı olan hemşirelerin mesleklerini severek yapmaları ile medeni durum, eğitim, sahip olunan çocuk sayısı, hastanede çalışılan birim, sağlık sektöründe çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, çalışma şekli, gelir ve mesleği ilk kez tercih edeceklere önerme değişkenleri arasında ilişki bulunmuştur. Evli, eğitim seviyesi yüksek, çocuk sahibi, çalışma şekli servis, 15 yıl ve daha fazla süre sağlık sektöründe ve gündüz çalışanlar ile gelir düzeyi yüksek olanlar mesleklerini severek gerçekleştirmektedir.

V. ÖLÇEKLERİN GEÇERLİLİĞİ VE GÜVENİLİRLİĞİ

Bileşen ve Ayırt Eden geçerlilik (*Convergent ve Discriminant Validity*) doğrulayıcı faktör analizi ile ölçülmüştür. Bu amaçla Varimax Rotasyonu ile Temel Bileşen Analizi (*Principal Component Analysis - PCA*) yapılmış ve sonuçlar aşağıda yer alan Tablo 5’de gösterilmiştir. Anket ölçeklerinin Güvenilirliği (*Reliability*) için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmış ve Tablo 6’de sunulmuştur. Bu çalışmada faktörler temel bileşenler yöntemine göre çıkartılmış, önemli temel bileşen sayısı Kaiser ölçütüne göre 7 olarak belirlenmiştir. Temel bileşenler, Tablo 5’de de görüleceği gibi varyansı 1’den büyük olanlardır. Şekil 1’de varyansı 1’den büyük olan 7 faktör söz konusudur. Bu faktörler; yönetsel beklentiler, uyumlu çalışma, mesleğin duygusal değerler, mesleki açıdan beklentiler, mesleğinin sahip olduğu konumu, fiziki imkânlar ve mesleki başarıların ödüllendirilmesi olarak adlandırılabilirler. Tablo 5’de de bu faktörlerin varyansın ne kadarını açıkladığı belirtilmektedir. Birinci faktör toplam varyansın % 12.456’sını, birinci ve ikinci faktörler toplam varyansın % 23.250’sini bir-iki ve üçüncü faktörler toplam varyansın % 33.412’sini, bir-iki-üç ve dördüncü faktörler toplam varyansın % 42.651’ini, bir-iki-üç-dört ve beşinci faktörler toplam varyansın % 51.8849’unu, bir-iki-üç-dört-beş ve altıncı faktörler toplam varyansın % 60.847’sini ve 7 faktörlü çözüm bir arada toplam varyansın % 66.545’ini açıklayabilmektedirler. Faktör sayısının da temel bileşen sayısı kadar olacağı kabul edilerek 7 faktör elde edilmiştir. Faktör analizi sonuçları tablo 5’te gösterilmektedir. Şekil 1’deki çizgi grafiğinde yedinci faktörden itibaren grafiğin eğimini önemli ölçüde kaybetmesi, faktör sayısının yedi ile sınırlandırılabilceğini göstermektedir.

Şekil-1: Faktör Analizi Çizgi Grafığı



Tablo-5: Faktörlerin Özdeğerleri Ve Varyans Açıklama Yüzdeleri

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,607	21,939	21,939	4,607	21,939	21,939	2,616	12,456	12,456
2	2,143	10,203	32,142	2,143	10,203	32,142	2,267	10,794	23,250
3	1,966	9,360	41,502	1,966	9,360	41,502	2,134	10,162	33,412
4	1,578	7,515	49,018	1,578	7,515	49,018	1,940	9,239	42,651
5	1,476	7,031	56,048	1,476	7,031	56,048	1,932	9,199	51,849
6	1,198	5,706	61,755	1,198	5,706	61,755	1,889	8,998	60,847
7	1,006	4,790	66,545	1,006	4,790	66,545	1,197	5,698	66,545
8	,902	4,295	70,840						
9	,810	3,859	74,699						
10	,751	3,577	78,276						
11	,653	3,109	81,385						
12	,598	2,848	84,234						
13	,535	2,550	86,783						
14	,493	2,348	89,131						
15	,461	2,196	91,327						
16	,436	2,075	93,402						
17	,381	1,816	95,218						
18	,355	1,689	96,907						
19	,318	1,513	98,420						
20	,174	,827	99,247						
21	,158	,753	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis

Tablo-6: Geçerlilik ve Güvenilirlik Test Sonuçları

	Component							Cronbach Alpha
	1	2	3	4	5	6	7	
INS.DESTEK	,866							,800
D.YON.KAR.FIK	,755							
B.YON.KAR.FIK	,653							
BHEM.ADIL	,572							
IS.GUV.HUZ	,569							
HEM.UYUM		,899						,798
DOK.UYUM		,870						
EKIP.MOTI		,608						
HAST.OLUMLU			,769					,835

MES.SEV.YAP			,612				
REKA.MOT				,822			,820
UZM.VERIM				,727			
KUR.BIL.MOT				,702			
GOR.YUKSEL				,635			
MAAS.YET					,800		,801
GARN.GEL					,748		
ONERMEK					,689		
SAYGIN.MESLEK					,627		
SOS.TES.MOT						,810	,802
FIZ.MOTI						,468	
BAS.ODUL							,824
							,807

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

VI. FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI

Tablo 6’de görüleceği üzere, yedi (7) faktörlü çözüm en iyi sonucu vermiştir. Anketi ve araştırma modelini oluşturan yedi kavram/faktör (*construct*) kendi içlerinde oldukça yüksek (genellikle 0.60 ve yukarısı), diğerleri ise oldukça düşük faktör yüklerine sahiptirler. Hair vd. (1994), 0.40’dan büyük faktör yüklerinin oldukça anlamlı olduğunu belirtmişlerdir. Tablo 6’dan de anlaşılacağı üzere, çalışma modelini oluşturan ölçeklerin tamamına yakının faktör yükleri 0.57’den büyük çıkmıştır. Sonuç olarak, çalışmanın modelini teşkil eden ölçeklerin yeterli geçerlilik ölçütlerine sahip olduğu söylenebilir. Literatürde genel kabul edilen ilkeye göre güvenilirlik ölçüsü Cronbach Alpha’nın 0.70’den büyük olması sosyal bilimlerde çalışmalarda arzu edilen bir durumdur (Nunnally ve Bernstein, 1994). Hatcher (1994)’a göre, 0.50’nin üzerindeki alpha değerleri sosyal bilimlerde çalışmalarda yeterli sayılırken, 0.70 ve üzeri önerilmekte, 0.80 ve üzeri arzu edilmektedir (Turan, 2011: 135). Tablo 6’te görüleceği üzere bütün güvenilirlik alpha değerleri Cronbach Alpha genel kabul edilebilir seviye olan 0.70’den daha fazla olan 0.798 ve üzeri çıkmıştır. . Bu da anketin geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip olduğunu belirten bir sonuçtur. Elde edilen faktörler aşağıdaki başlıklar altında özetlenebilir:

Yönetimsel Beklentiler, ilk faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Hemşirelerin, yönetici gruplardan yönetimsel beklentileri, yönetici grupları oluşturan başhekimlik ve başhemşireliğin, hemşirelere alacakları kararlarda inisiyatif tanıma hakkı vermesi, yönetimde adaletli olmaları, kararların alınması aşamasında fikirlerinin alınması olarak özetlenebilir.

Uyumlu Ekip Çalışması, bir diğer faktördür. Hemşirelerin meslektaşları ve doktor grubu ile olan uyumuna ve bir bütün olarak ekip motivasyonu arasındaki ilişkiyi gösteren değişkenleri etkilediği için uyumlu ekip çalışma olarak adlandırılmıştır.

Duygusal Beklentiler, hastalardan alınan olumlu geri bildirimler, çalışma ortamında yaşanan pozitif atmosfer olarak belirlenmiştir.

Mesleki Beklentiler olarak karşımıza çıkan dördüncü faktör, meslektaşlar arasında yaşanan rekabetin motivasyona olan etkisi, çalışanların yükselme imkanına sahip olmaları, uzmanlık eğitimine tabi tutulduklarında daha verimli

olabileceklerine ilişkin beklentileri ve kurumda bilimsel çalışma gerçekleştirebilme olanaklarının motivasyonlarını artırıcı olmasıdır.

Mesleğin İmajı, mesleğinin sahip olduğu konumun belirlenmesi ile ilgilidir. İlgili faktör ile mesleğin kamuoyunda sahip olduğu imaj ve neticesinde saygınlığı sorgulanmaktadır. Mesleğin, garantili bir gelecek sağlayıp sağlamadığı, maddi olarak getirisi ve ulaşılan sonucun istenilen sonuç olup olmadığı ile ilişkilidir.

Fiziki İmkânlar, altıncı faktördür. Çalışılan kurumun fiziki imkânlarının (temizlik ve estetik görünüm vb.) ve işlevselliğinin, ayrıca kurumdaki sosyal tesislerin (kreş, spor tesisleri, faaliyet organizasyonları, kütüphane vs. çalışan motivasyonunu üzerindeki etkilerinden oluşmaktadır.

Ödül, sonuncu faktör olarak adlandırılmıştır. Mesleki başarıların ödüllendirilmesi motivasyonu etkilemektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Motivasyon, kaliteye ulaşmada ve özellikle kalitede lider olmada çok önemli bir öğedir ve bir işte en iyinin yapılması amaçlanıyorsa önemlidir. Eğer çalışana iyi bir performans için fırsat verilmişse, gerekli becerilere de sahipse, o zaman etkin olabilmesi için eksik olan şey motivasyondur. Bulunt ve Spring (1991) yaptıkları araştırmalarda, kamu çalışanlarının iş güvencesi, takım çalışması, topluma yararlı olma gibi faktörlere, yüksek ücret, prestij ve başarıya azmi, bağımsız çalışma gibi faktörlerden daha fazla önem verdiklerini ortaya koymuştur (Şahin, 2004: 537). Yapılan incelemeler, bir işletmedeki gerçek ve uzun vadeli başarının öncelikle çalışanların motive edilmesi ile elde edildiğini göstermiştir. Müşteri tatmini, çalışanların tatmini ile başlar, çalışanlara öncelik verilen ortamlarda, çalışanlar daha verimli olacağından müşteriye sunulan ürünler de daha kusursuz olacaktır (Türkel, 1998: 100). Motivasyonu yüksek çalışanlardan oluşan kurumlarda moral seviyeleri yüksek olacağından, tepe yöneticisinden en alt kademe çalışanına kadar kurumsal bütünlüşme de sağlanmış olacaktır.

Günün hızla değişen şartlarında kuruluşlar başarılı olabilmek için değişime ayak uydurmak zorundadırlar, başarılı olabilmek için de temel koşul çalışanlarına yapılacak olan yatırımlardır. Bu çerçevede nitelikli insan kaynağı kurumsal amaçlar doğrultusunda motive edilmeli, potansiyelleri kurumsal hedefler doğrultusunda fiziki, maddî ve manevî motivasyon araçlarıyla da desteklenmelidir. Kurumun başarısı büyük ölçüde motivasyon araçlarını doğru şekilde kullanmasına bağlıdır. Bir kaynak olarak çalışan, etkin ve verimli biçimde kullanılmaz ise, kurumsal başarıya ulaşamaz. Motivasyonun sağlanması ile amaç; çalışanların performanslarını artırarak, kurumsal hedeflere etkin ve verimli bir biçimde ulaşılmasını sağlamaktır. Motivasyonu düşük çalışanlar kapasitelerinin tamamını kullanmadıklarından, bilgi, becerilerinin büyük bir kısmı performanslarına yansıtılmayacaklardır ve bu çalışanlarla kurumsal hedeflere ulaşılması beklenemez. Muğla Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin motivasyonlarını etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlayan bu araştırma; Silah, 2001, Robbins, 2001, Şimşek vd, 2003; Topaloğlu ve Koç, 2005; Robbins ve

Coulter, 2009, Tarakçıoğlu vd. 2010 çalışmalarında belirttikleri kurumların motivasyonlarını oluşturuca, ekonomik, psikolojik-sosyal ve örgütsel ve yönetsel faktörleri ile de uyusmaktadır. Sağlık sektöründe çalışan kurumların hedef ve amaçlarına varabilmeleri için, çalıştıkları kurumları kendi işyerleri gibi benimsemeleri, bu sayede çalışmaya arzu ve istek duymaları gerekir. Çalışanlarında bu duygu ve isteği uyandıran kurumlar başarıya ulaşabileceklerdir. Gerçekleştirilen çalışma ile ulaşılan faktör analizi sonuçlarının ışığında hemşirelerin motivasyonlarını belirleyen faktörler, yönetsel beklentiler, uyumlu ekip çalışması, duygusal beklentiler, mesleki beklentiler, mesleğin imajı, fiziki imkanlar ve ödül olarak sıralanmaktadır. Çalışma ile kurumlarda verimli ve etkin bir çalışma sergilenbilmesinin yolunun, çalışanların kurumlarından ve çalışmakta oldukları işlerinden mutlu, memnun olmalarından geçtiği sonucuna ulaşılmıştır. Eğer çalışan mutlu ve motivasyonu da üst seviyelerde ise bunun yansımaları müşteri tatminine yansiyacaktır. Eğer müşteri olarak tanımlanabilecek kitle hastalar ise ülkenin huzuru, refahı ve gelişmişliği adına da bu önem arz etmektedir. Sağlık çalışanlarının motivasyonlarını belirleyici faktörlerin doğru tahmin edilmesi sağlık hizmetlerinin sunulmasında verimliliği artıracak önemli etmenlerden birisi olarak düşünülmektedir. Hizmet verilen ortamların modernizasyonunun, teknolojik açıdan zamana uyumlu hale getirilmesinin gerekliliğinin yanı sıra, bireylerin olumlu davranışlarının da motivasyona da önemli bir katkı sağlayacağı bilinmektedir. Hastanelerde sunulan hizmetin iyileştirilmesi için öncelikle sağlık iş göreni olarak adlandırılabilir hemşirelerin motivasyonlarının yüksek düzeyde tutulmasının sağlanması gerekir. Çalışmada motivasyon ile ilişki kurmak için gerçekleştirilen ki-kare testi sonuçları şöyledir. Mesleğin evliler, eğitim seviyesi lisansüstü, meslekte deneyimli sayılabilecek çalışma yılına sahip (15 yıl ve üzeri), gündüz ve servislerde çalışanlar ile gelir düzeyi yüksek (3000 TL ve üzeri) olanlar arasında sevilerek gerçekleştirildiği gözlenmektedir. Ulaşılan sonuçlar yöneticilerin motivasyonu oluşturma sürecinde bireysel bağlamda da düşünmeleri gereken noktalar olduğunu göstermektedir. Mesleğe yeni başlayanların, bekarların, acil servis, yoğun bakım, ameliyathane gibi servis haricinde çalışanların, çoğunlukla gece çalışanların, gelir düzeyi daha düşük olan çalışanların motivasyonlarını artırıcı önlemler alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

- AĞIRBAŞ, İ., Çelik, Y., BÜYÜKKAŞIKÇI H. (2005), Motivasyon Araçları Ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerine Bir Araştırma, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8(3), Ankara.
- AK, B., (1990) Hastane Yöneticiliği, Ankara: Özlem Matbaacılık.
- BAYAT, M. (2005), Öğretim Süreci ve Hemşirelik, Sağlık Bilimleri Dergisi, Sayı: 14, (Ek Sayı: Hemşirelik Özel Sayısı).
- BOZANOĞLU, İ. (2004), Akademik Güdülenme Ölçeği: Geliştirmesi, Geçerliliği, Güvenirliği, Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences, Year: Vol: 37, No: 2.
- BULUNT, B.E., ve SPRING K.A. (1994), "MPA Graduates and The Dilemma of Job Satisfaction: Does Crassonig the Sector Line Make a Difference", Public Personel Management, 20/4.

- CABAR H., SERİNKAN C. (2010), Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, Issn: 1309 -8039 (Online), Sağlık Çalışanlarının GÜdülenmesi İle İlgili Etmenler: Devlet Hastanesi Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama.
- DÜREN A. Z. (2000), 2000'li Yıllarda Yönetim, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- HAIR, J.F., ANDERSON, R.E., TATHAM, R.L. ve BLACK, W.C. (1998). Multivariate Data Analysis, 5th ed., Prentice-Hall International: Upper Saddle River, NJ.
- HANKS, K. (1994), İnsanları Motive Etme Sanatı, Çev: Can İkizler, Alfa Yayınlar, I. Baskı.
- HATCHER, L. (1994), A Step-by-step Approach to Using The SAS(R) System For Factor Analysis and Structural Equation Modeling. Cary, NC: SAS Institute.
- HOVARDAOĞLU, S. (2000), Davranış Bilimleri İin İstatistik. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- İNCİR, G. (2000), Motivasyon İin Ödöl Programları. Verimlilik Dergisi, 4.
- İZMİRLİ R. (2000), Motivasyonun Önemi, Medikal @ Teknik, Sayı: 172, İstanbul.
- KOEL T. (2001), İşletme Yöneticiliği, 8. Basım, Beta Masım Yayım Dağıtım A. ř. İstanbul.
- NORUSIS M.J. (1994), SPSS Professional Statistics 6. 1, SPSS Inc.
- NUNNALLY, J.C. ve BERNSTEIN, I.H. (1994), Psychometric Theory, (3rd Edition), New York: McGraw-Hill.
- ÖVEN A., PEKDEMİR D. (2005), Faktör Analizi İle Ofis Kira Değerini Etkileyen Parametrelerin Belirlenmesi, İTÜ Dergisi/A Mimarlık, Planlama, Tasarım Cilt:4, Sayı:2.
- ÖZKALP, E., SABUNCUOĞLU Z. (1995), Örgütlerde Davranış. 8. Basım, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 116, Eskişehir.
- ÖZÜPEK M. N., AKTAN E. (2008), Konya Emniyet Müdürlüğu Örneği'nde İş gören Motivasyonu Ve Liderlik İlişkisi, Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, s.68-79, Konya.
- ROBBINS, S. P. (2001), Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- ROBBINS, S. P., COULTER M. (2009), Management. 10th. Ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- SCHUNK, D. H., PINTRICH, P. R ve MEECE, L. J. (2008), Motivation in Education: Theory, Research, and Applications. (Third Edition). Merrill: Prentice Hall. SİLAH, M. (2001). Çalışma Psikolojisi, Ankara: Selin Kitabevi.
- SIMPSON W. A. (2001), Motivasyon, Çev: Mesut Akyan, Yeryüzü Yayınevi, Ankara.
- SİLAH, M. (2001), Çalışma Psikolojisi. Ankara: Selin Kitabevi.
- şİMşEK, M. ř., T. AKGEMCİ ve A. ÇELİK (2003), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış. Konya: Günay Ofset.
- TABACHNICK, B. G., Fidell, L. S. (1996), Using Multivariate Statistics (3 Ed.), New York: Harpercollins College Publishers.
- TARAKÇIOĞLU S., SÖKMEN A., ve BOYLU Y. (2010), Evaluation of Motivation Factors: A Research in Ankara, İşletme Araştırmaları Dergisi 2/1.
- TATLİDİL H. (1996), Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz, Akademi Matbaası, Ankara.
- TOPALOĞLU, M., KOÇ H. (2005), Büro Yönetimi-Kavramlar ve İlkeler, 2. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- TURAN A. H. (2011), İnternet Alışverişi Tüketici Davranışını Belirleyen Etmenler: Planlı Davranış Teorisi (tpb) ile Ampirik Bir Test, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 12 (1).
- TÜRK DİL KURUMU SÖZLÜĞÜ (2000), Motivasyon. 2. Baskı. Ankara: TDK Yayınları, No: 603.
- TÜRKEL A. U. (1998), İnsan Kaynaklarının Etkin Yönetimi, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- şAHİN A. (2004), Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.11.
- UYER, G. (1995), Hemşirelik ve Yönetimi, Ankara: Hürbilek Matbaacılık.

Konaklama İşletmelerinde İşe Alıştırma Eğitiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, BALIKESİR

Öğr. Gör. Hakan BOZ

Uşak Üniversitesi, UBYO, Bankacılık ve Finans Bölümü, UŞAK

ÖZET

Örgütsel bağlılık işgörenlerin davranışlarını etkileyen en önemli değişkenlerden biridir. Ayrıca örgütsel bağlılık işgörenlerin sadakatini, işten ayrılma niyetini, iş performansını ve motivasyonunu tahmin eden önemli bir etkidir. Diğer taraftan işe alıştırma eğitimi ise tek bir örgütsel kültür oluşturmada çok önemli bir etkiye sahiptir. İşe alıştırma eğitiminin de işten ayrılma davranışı ile ters yönlü ilişkisi bulunmaktadır. Bu sebeple çalışmada işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma kapsamında Balıkesir il merkezinde faaliyet gösteren 6 adet turizm işletme belgeli otel işletmelerinde çalışan ve işe alıştırma eğitimi almış 53 işgören ile anket yapılmıştır. Elde edilen veriler analiz edilmiş ve bu analiz sonucunda işe alıştırma eğitiminin içeriğinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli oranda doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Bağlılık, İşe Alıştırma Eğitimi, Turizm

JEL Sınıflaması: M12, M53, M54, L83

The Effect of Orientation Programme on Organisational Commitment in Hospitality Establishments

ABSTRACT

Organisational commitment is one of the most important variable to determine of employee's behavior. Moreover organisational commitment is a major predictor of employees behaviors such as e.g. turnover intention, job loyalty, job performance and motivation. On the other hand orientation programme is a crucial process to develop an uniform organisational culture. Orientation programme has inversely relationship with turnover behaviour. For this reason the purpose of this study is to examine relationships between orientation and organisational commitment.

In six hotel establishments where is in Balıkesir was examined a questionarrrie to determinate the effect of orientation programme on organisational commitment and the benefits of orientation programme on 53 hotel employees. According to the result of analysis it was exposed that content of orientation programme and benefits of orientation programme has highly linear correlation.

Key Words: Human Resources Management, Organisational Commitment, Orientation, Tourism

JEL Classification: M12, M53, M54, L83

I. GİRİŞ

Turizm Dünya genelinde en hızlı büyüyen ve hizmet sektörü olması dolayısıyla da en çok istihdam sağlayan sektörlerden biridir. Genel olarak bakıldığında turizm sektörü 2012 yılında bir milyardan fazla kişinin turizm

hareketine katıldığı ve uluslararası boyutta 1.075 milyar dolarlık gelir oluşturmaya sebebiyle dünya ölçeğinde bir sektördür (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2013; Dünya Turizm Örgütü, 2013). Bununla birlikte yıllık bir trilyon dolar üzerinde elde edilen turizm gelirinin Dünya nüfusunun yaklaşık %4'ü ile oluşturulduğu düşünüldüğünde (bu rakam bazı turistler bir yıl içinde birden fazla turizm hareketine katıldığı için dünya nüfusunun %4'üne denk gelmektedir) turizm sektörünün gerek gelir gerekse de istihdam yaratma açısından son derece önemli fırsatları da bünyesinde barındırdığı söylenebilir. Ülkemizdeki gelişmelere bakıldığında ise Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2012)'na göre 2012 yılında ülkemize gelen turist sayısı 37 milyona yaklaşmıştır. Turizmin global ve küresel ölçekte oluşturduğu rakamlar göz önüne alındığında öne çıkan konulardan biri de istihdam ihtiyacıdır. Zira küresel boyutta oluşan bu turizm hareketinde işgören ihtiyacı da her geçen gün artmaktadır. Böylelikle turizm sektöründe insan kaynaklarına olan ihtiyacın da arttığı söylenebilir.

Aslına bakıldığında tüm örgütler fiziki ve beşeri kaynaklardan oluşmaktadır. Fiziksel kaynaklar; makine, teçhizat, sermaye, bina gibi unsurlardan oluşmaktayken, insan kaynakları; çalışan, bilgi, yetenek, tecrübe, eğitim ve uzmanlık gibi unsurlardan oluşmaktadır (Durai, 2010:1). İnsan kaynakları da turizm sektörü gibi evrilerek ve çeşitli aşamalardan geçerek günümüze değin gelmiştir. Önceleri personel yönetimi olarak adlandırılan insan kaynakları yönetimi yüz yılı aşkın sürede evirilerek günümüzde bir bilim disiplini olarak yer almaktadır (Currie, 2002: 26). Son yıllarda insan kaynakları yönetimi alanında çok sayıda akademik çalışma yapılmaktadır. Bununla birlikte örgütlerin insan kaynakları departmanına verdiği önemin de arttığı görülmektedir. İşletmelerde işgörenler ile ilgili olarak önceleri daha çok muhasebenin yürüttüğü faaliyetler artık insan kaynakları departmanı tarafından yapılmaya başlanmıştır. Bu durumun önemli sebeplerinden bazıları da genel olarak hızlı işgören devri, yeni işe alınan işgörenin işe ve örgüte daha hızlı uyum sağlayamamasının oluşturduğu maliyetten kaçınmak gibi etkenlerden kaynaklanmaktadır (Met ve Sarioğlan, 2010: 201). Bununla birlikte işverenlerin en uygun işgöreni tespit etme, işletmeye kazandırma, eğitime ve işletmede tutma eğiliminde olmaları da insan kaynakları departmanının önem kazanmasında diğer etkenlerdendir (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 97-100).

Türkiye'de turizm sektöründe işten ayrılma niyeti ve davranışı ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda konaklama işletmelerinde işgücü devrinin yüksek olduğu görülmektedir (Birdir, 2000; Tütüncü ve Demir, 2003; Tuna, 2007; Çakınberk vd., 2011). İşten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının öncüsü olarak nitelendirilmektedir (Poznanski ve Bline, 1997; Yumuşak ve Boz, 2013: 378). Yapılan bazı çalışmaların sonuçlarına göre turizm sektöründe bir faaliyet yılı içerisinde gerçekleşen işten ayrılma oranı %26 ile % 300 arasında değişebilmektedir (Chalkiti ve Sigala, 2010; Sigala ve Chalkiti, 2009; Nickson, 2007: 17; The US. Bureau of Labor Statistic, 2006; Woods, 1997:141; Boella ve Gross-Turner, 2005: 13). Çalışmalarda ortaya konulan işten ayrılma oranlarının oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Turizm sektöründe işten ayrılma oranlarının

yüksek olması yeni işgörenlerin sosyalizasyonunu ve işe alıştırma eğitiminin önemini daha da arttırmaktadır. Zira bahsedilen oranlara göre işgören kadrosu yılda yarısı ile 2/3 kat oranı arasında değiştiği anlamına gelmektedir. Bu oran gerek insan kaynaklarının gerekse de işe alıştırma eğitiminin hizmet sektöründe ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda yapılan çalışmanın amacı, turizm sektöründe hizmet veren konaklama işletmelerinde işe alıştırma eğitiminin yerini, önemini ve işgörenlerin işten ayrılmasını engelleyen önemli faktörlerden biri örgütsel bağlılığa katkısını bir alan araştırması yardımıyla belirleyebilmektir. Bu amaçla çalışmada önce konuya ilişkin literatür araştırması ve kuramsal bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra anket verileriyle istatistiksel analizler yapılarak sonuçlar ortaya konulmuştur.

II. LİTERATÜR TARAMASI

Daha çok Avrupa merkezli, kapitalizm ile simgelenen ve Avrupa'dan çıkmış (özellikle İngiltere) bir terim olarak tanımlanan turizm, günümüzdeki küreselleşmenin temel lokomotifidir (Ryan, 2003:1). Turizm, popüleritenin merkezinde yer almakta ve artan oranda politik söylemlerde de kullanılmaktadır (Shaw ve Williams, 2004: 5-12). Bu popüleritenin artmasının başka nedenleri de insan hareketliliğinin artması, ticari yaşamın farklılaşması, küreselleşme ve çevresel faktörler de sayılabilir. Yaşanan bu gelişmeler insanların dolaşımını da giderek arttırmaktadır (Singh, 2010:1).

Dünya'da turizm ve hizmet sektörünün önemi giderek artmaktadır (Nickson, 2007; 1-2). Turizm ve turizmle ilişkili sektörler 250 milyonu aşkın bir istihdam rakamıyla Dünya istihdamının % 9'unu bünyesinde barındırmaktadır (World Travel Tourism Council, 2013: 1). Ülkemizde Sosyal Güvenli Kurumu'nun (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2013) rakamlarına göre; 11.111 konaklama işletmesi bulunmaktadır ve bu işletmelerde sigortalı olarak 289,467 kişi kayıtlı olarak çalışmaktadır. Bununla beraber basında ve ülke gündeminde görece daha sık olarak yer alan motorlu kara taşıtı ve römork imalatı (otomotiv) sektöründe ise Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK, 2014) verilerine göre; 112,641 sigortalı işgören bulunmaktadır. Bu rakamlara göre turizm sektörünün bir parçası olan konaklama işletmelerinin basın yayın kuruluşlarında adından sıkça bahsedilen bazı sektörlerle göre önemi daha belirgin göze çarpmaktadır. Konaklama işletmelerinin ulaştığı rakamsal boyutu göz önüne alındığında konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi departmanına olan ihtiyacın arttığı da söylenebilir. Değerlerin, iş hayatının ve iş hayatıyla ilgili yasaların zamanla değişebilmesi ve çağdaş yönetim sistemlerinin yaygınlaşması insan kaynakları departmanının konaklama işletmelerindeki gerekliliğini artıran diğer faktörler olarak sıralanabilir.

İnsan kaynağı ve turizm sebep ve sonuç olarak birbirleriyle büyük oranda etkileşim içindedir. Konaklama sektöründe hizmetler insan unsuruyla üretilmekte ve tüketiciye sunulmaktadır (Boella ve Goss-Turner, 2005:5-6). Konaklama işletmelerinde bazı dönemlerde hizmet akışı devamlı olarak belli bir yoğunlukta sürmekte iken ülkemize has mevsimsel sebepler dolayısıyla bazı dönemlerde ise

hizmet sunumu çok daha hızlı ve yoğun bir şekilde yaşanmaktadır. Hızlı bir hizmet ortamında turistik ürünlerin hazırlanması ve sunumunun belli bir standartta sağlanabilmesi için eğitim çok önemlidir. Özellikle örgüte yeni gelen işgörenin de bu tempoya ve hizmet standardına çabuk ayak uydurabilmesi pek çok açıdan elzemdir. Burada örgüte yeni katılan işgörenler için işe alıştırma eğitiminin önemi devreye girmekte ve çok önemli bir fonksiyonu yerine getirmektedir.

İşe alıştırma eğitimi, son yirmi yıldan beri sıkça kullanılmaya başlanmıştır. Bazı yerel yönetimler işgörelere işe alıştırma eğitimi ile ilgili yasal haklarını bildiren kitapçıklar dağıtmaya başlamıştır (Departman of Human Resource State of Tennessee, 2011). Genellikle işgörelere işe alıştırma eğitimi sürecinde işletmenin pazardaki amaçlarını gerçekleştirecek partner olarak bakılmaktadır (Plakoyiannaki vd., 2008:271). İşe alıştırma eğitimi geniş anlamda tanıştırmak ve yeni iş ortamına adapte etmek olarak tanımlanabilir (Mestre vd., 1997; Mathis ve Jackson, 2010:258). İşe alıştırma eğitiminde yeni işgörelere (*newcomer employee*) örgüt kültürü, değerleri, misyon ve vizyon ifadeleri, iş tanımı ve işgörelenden beklentilerin doğru ve tam bilgi verilerek aktarılması amaçlanmaktadır (Hollenbeck ve Wright, 2006:212-213).

Bir kişi ne kadar profesyonel ve işinde ne kadar tecrübeli olursa olsun yeni bir iş ortamına dahil olduğunda acemidir denilebilir. Bunun sebebi diğer işgörelerin isimleri, örgüt kültürü, iş tanımları, departmanların yeri, örgüt hiyerarşisi, örgütün değerleri, misyonu, vizyonu gibi konular hakkında kısmen ya da tamamen bilgi sahibi olmaması gösterilebilir. Bu perspektiften bakıldığında işe alıştırma eğitimi yeni personelin mevcut işgörelere ile etkileşime girmesini, bilgilenmesini, becerilerini arttırmasını sağlar. Bu programlar işgörelere gelişimi için en etkili olanıdır (Acevedo ve Yancey, 2011: 359). İşe alıştırma eğitimi programının ayrıca işletmenin finansal performansına da olumlu etkileri bulunmaktadır (Bussy ve Suprawan, 2011) Bununla beraber işe alıştırma eğitiminin başarısı müşterilerin memnuniyetini ve işletmenin müşterilerle olan ilişkilerini de etkilemekte ve işgörelere performansını da arttırmaktadır (Plakoyiannaki, 2008).

İşe alıştırma eğitimi programı ile normal eğitim programı birbiriyle karıştırılmamalıdır. Her ne kadar iki kavram arasında benzerlik bulunsa da farklılık da bulunmaktadır. İki kavramın arasındaki farklılıklar (Wanous ve Reichers, 2000: 440-442);

- İşe alıştırma eğitimi performansı arttırma öncelikli değildir. Öncelik yeni işgörelere işe alıştırılmasıdır.
- İşe alıştırma eğitimi belirli bir süre devam etmekte ve sonra bitmektedir. Eğitim ise işgörelere işletmedeki kariyeri boyunca devam etmektedir.
- İşe alıştırma eğitimi endişeli ve stresli bir dönemden oluşurken, eğitim süreci ise sorunlu durumların çözüme kavuşturulduğu süreçtir.

İşe alıştırma eğitimi yeni işgörelere tutum ve motivasyonuna odaklanan bir süreçtir ve bu yüzden diğer eğitimlerden farklıdır (Portilla ve Omidasalar, 2001: 22). İşe alıştırma eğitimi, işgörelere işletmede çalışmaya devam edip etmeyeceğini de sorguladıkları bir süreçtir. Bu süreçte (Hacker, 2004: 89-92);

- Kötü bir iletişimle başlanması yeni işe başlayan işgörenin işten ayrılmasına sebep olabilir.
- Standartların ve beklentilerin işe alıştırma eğitimi sürecinde işgöre açık şekilde anlatılması daha sonraki performansın nasıl ölçüleceği ile ilgili olarak işgörene bilgi verir.
- Etkin bir işe alıştırma eğitimi işgörenin endişesini ve kaygısını giderir. İşgöreni işletmeye verimli ve sadık bir birey olarak hazırlar.
- İyi bir işgöreni de kötü yönetilen bir işe alıştırma eğitimi programı neticesinde kaybedebilirsiniz.

İşe alıştırma eğitiminin örgüt ortamında pek çok alanda etkisi bulunmaktadır. İşe alıştırma eğitimi yeni işgörenlerin işletmede kalmasında, örgütsel bağlılıklarında ve kendilerini işletmeye adanmalarına kadar varan davranışlar kazandırabilmesi açısından önemlidir (Portilla ve Omidasalar, 2001: 22-24). Bussy ve Suprawan (2011) Avustralya'daki 290'dan fazla finans görevlisi ile çalışma yapmıştır. Çalışmada işgörelere uygulanan işe alıştırma eğitiminin mali performansa etkisi üzerine araştırma yapılmıştır. Araştırma neticesinde işe alıştırma eğitiminin finansal performansa önemli katkısı olduğu belirlenmiştir. İşletmeler için işgörelerin; sermayedarlar, müşteriler, tedarikçiler, toplum ve çevredeki değişkenler de göz önüne alındığında en önemli unsur olduğu vurgulanmıştır. Acevedo ve Yancey (2011)'in yaptığı çalışmada örgüte yeni katılan işgörelere uygulanan işe alıştırma eğitimi programının katkıları incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, yeni işgörelere uygulanacak olan işe alıştırma eğitiminin başlangıçtaki stres ve endişenin azalmasına, işgörelerin sosyalleşmesine ve örgütteki rollerini en iyi şekilde öğrenmelerine yardımcı olduğu bulgusuna erişilmiştir. Balbay (2007)'in işe alıştırma eğitiminin işten ayrılma niyetine etkisini tespit etmek amacıyla otomotiv sektöründeki işgörelere üzerine yapılan araştırma sonuçlarına göre, işe alıştırma eğitimi işgörelerin işletmeye adapte olmasında ve işgücü devir hızının azalmasına sebep olduğu belirlenmiştir. Yeni başlayan işgörelere işe alıştırma eğitiminin uygulanmamasının da işe çabuk adapte olmama ve işten ayrılma gibi nedenlerden dolayı zaman ve maliyet kaybına yol açtığı belirlenmiştir. Ayrıca iyi tasarlanmış bir işe alıştırma eğitimi programı yeni işgörenin örgütün politikalarını anlamasına, işgören devir hızının azalmasına, iş kazalarının önlenmesine, makine-teçhizat kullanımında kaynaklanabilecek insan unsuru hataların azalmasına önemli katkıda bulunacaktır (De Cenzo ve Robbins, 2005: 201-204). Bununla beraber işe alıştırma eğitimi yeni işgörenin hakkı olarak ta nitelenebilir (Kathman ve Kathman, 2000:177). Aksi durumda işgörelenden hemen performans beklememek gerekir. Zira örgütü tanımayan bir işgörelenden işlerini eksiksiz yapmasını istemek rasyonel olmayacaktır. İyi organize edilmiş işe alıştırma eğitimi programı örgütsel bağlılığın inşasında önemlidir. Etkin bir işe alıştırma eğitimi programı yeni işe başlayanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını da artırır (Mujtaba, 2008; Mudie ve Cottam, 1999:147-149). Örgütsel bağlılık ise örgütler açısından diğer bir önemli etken olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılık son otuz yıldır yönetim ve örgütsel davranış alanında üzerinde en çok çalışılan konulardan biridir (Mowday vd., 1979; Mathieu ve Zajac, 1990; Benkhoff, 1997). Örgütsel bağlılığın işgörenlerin işten ayrılma niyeti (Chen ve Francesco, 2000), işgörenlerin örgütün norm ve kültürünü benimsemesi (Salancik, 1977: 27; Herath ve Rova, 2009), işgörenlerin sağlığı (Coetsee ve Rothman, 2005), örgütün bütçesi (Nouri ve Parker, 1996), örgütsel değişim (Madsen vd., 2005) gibi değişkenler üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır.

Mowday vd., (1982)'ne göre örgütsel bağlılık işgörenin kendisini örgütün bireyi olarak güçlü bir şekilde hissetmesi, örgütün değer ve amaçlarına güçlü şekilde inanması ve örgütün yararı için en iyi performans ile çalışma isteğidir. Rashid vd., (2003: 714)'ne göre ise işgörenin işletme ile olan ilişkisini karakterize eden psikolojik bir durumdur. Tanımlara bakıldığında örgütsel bağlılığın işgörenin işletmede isteyerek kalmasını sağlayan ve örgüte sahiplenmesini sağlayan bir etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Meyer ve Allen (1997: 3-7)'e göre örgüte bağlılığı olan bir işgören uzun yıllar aynı örgütte çalışmak ister. Ayrıca işine düzenli olarak gelir. Hatta mesaisi bittiğinde de işini yapmaya gönüllü olarak devam edebilir. Örgütünü savunur, değerlerini benimser ve bu değerleri de başkalarına aktarır.

Geçmiş yıllarda yapılan çalışmalar örgütsel bağlılığın örgütler için önemli etkilerini ortaya koymuştur. Buna göre örgütsel bağlılık işgörenlerin performansının artmasını ve işten ayrılmamasını (Gregson, 1992), sosyalleşmesini (O'reilly ve Chatman, 1986), işine karşı ilgileniminin artmasını (Farrel ve Rusbult, 1981), işgörenin yoksunluk hissetmemesini (Angle ve Perry, 1981) sağlamaktadır. Güçlü (2006)'nün yaptığı araştırma sonuçlarına göre konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılığın artması işgörenlerin işletmeden ayrılma niyetlerini azalmasına sebep olmaktadır. Wright vd., (2005)'ne göre ise örgütsel bağlılık işletmenin performansının ve etkinliğinin öncüsüdür. Konaklama işletmelerindeki hizmetin çoğunlukla insan unsuruyla yapılması göz önüne alındığında örgütsel bağlılığın önemi daha da artmaktadır.

III. YÖNTEM ve BULGULAR

A) Araştırmanın Gereçesi (*Research Rationale*) Amacı ve Hipotezler

Örgütsel davranış son yıllarda yönetim alanında sıkça üzerinde çalışılan ve örgütlerin ve işgörenlerin üzerindeki etkileri araştırılan bir konudur. Konu ile ilgili literatüre bakıldığında örgütsel davranış ile ilgili çalışmalar genellikle **kültür** (Westwood, 1992; Fischer vd., 2005; Dunne ve Mujteba, 2013), **psikolojik etkenler** (Mia, 1998; McDonald ve Makin, 1999; Siu, 2002; Bakker ve Schaufeli, 2008; Cutirs ve Day, 2013), **iş ortamı** (DeGieter vd., 2011; Simons ve Buitendach, 2013; Havaei ve Dashinten, 2013), **kişisel özellikler** (Baruch ve Cohen, 2007: 241-260; Chong ve Eggleton, 2007; Spagnoli ve Caetano, 2012) gibi etkenler ile olan ilişkileri incelenmiştir. Buna karşın işe alıştırma eğitimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin yeterince incelenmediği görülmektedir. İşgörenlerin kültürü, psikolojik durumları, iş ortamı ve kişisel özellikler her ne kadar örgütsel bağlılık açısından önemli olsa da işe alıştırma eğitimi yeni

işgörenlere uygulanmadığında onların işletmeden ayrılmasına varacak sonuçlar doğurabilmektedir (Benkhoff, 1997; Chen ve Francesco, 2000). Özellikle de hizmet yoğun bir sektör olan turizmde bir örgüt için işgörenin işten ayrılması ise oldukça önemli maliyetler oluşturmaktadır. Chikwe (2010)'nin araştırmasına göre işten ayrılan bir işgörenin örgüte maliyeti işten ayrılmadan örgüte sağlayacağı mali katkının 1,5 katına tekabül etmektedir. Örgütsel bağlılığın az olması da işe alıştırma eğitimi gibi bir örgütte işgörenlerin işten ayrılmasına sebep olabilmektedir (Riordan vd., 2001; Brown, 2007). Bu sebeple çalışmada örgütsel bağlılık ile işe alıştırma eğitimi arasındaki ilişkiler incelenecek ve literatüre katkıda bulunmaya çalışılacaktır. Bununla birlikte işe alıştırma eğitiminin işgörenlere katkısı da araştırmanın amaçları içerisinde. Bu kapsamda çalışmada test edilecek hipotez;

- İşgörenler açısından işe alıştırma eğitimi ile örgütsel bağlılık arasında doğrusal bir ilişki yoktur.

B) Örneklem Veri Toplama ve Araştırmanın Kısıtları

Araştırma, Balıkesir il merkezinde faaliyet gösteren altı otelin işgörenleri ile yapılmıştır. Çalışmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır.

Kolayda örnekleme yöntemiyle oluşturulan örneklem grubunu 24 işgöreni olan 2 adet 2 yıldızlı otelden 12 personel, 40 işgöreni olan 3 adet 3 yıldızlı otelden 28 işgören ve 43 işgöreni olan 1 adet 5 yıldızlı otelde 13 işgören **toplamda 53 işgören oluşturmaktadır**. Çalışma kapsamında elde edilen veriler zaman kısıtı sebebiyle Balıkesir il merkezindeki otellerden elde edilmiştir. Ayrıca otel yetkilileri birebir anket formlarının doldurulmasına izin vermemişlerdir. Anket soruları otellerdeki yetkililere teslim edilip anketler rastgele seçtikleri işe alıştırma eğitimi almış olan işgörenlere doldurulmuştur.

Kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümde işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmeye yönelik 7'li Likert Tipi 15 soru bulunmaktadır. Çalışma kapsamında örgütsel bağlılığı ölçmek için kullanılan ölçek Mowday, Steers ve Porter tarafından geliştirilmiş olup Kocabacak (2006)'ın Türkçe'ye uyarladığı örgütsel bağlılık ölçeğidir. İkinci bölümde ise Kocabacak(a.g.e)'in geliştirdiği işe alıştırma eğitimi ölçeği kullanılmıştır. İşe alıştırma eğitimi ölçeği üç alt boyutlu olup 7'li Likert Tipi 18 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümdeki ölçeğin alt boyutları işe alıştırma eğitimindeki eğitimcinin algılanan performansını ölçen 4 soru, işe alıştırma programının içeriğini ölçen 5 soru, işgörenlerin işe alıştırma eğitiminin algılanan faydalarını ölçen 9 sorudan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise yaş, medeni durum, öğrenim durumu, iş yerinde çalışma süresi, işletmedeki görevi, bağlı bulunduğu departman ve cinsiyet gibi işgörenin demografik özelliklerini ortaya koyan 7 tanım sorusu yer almaktadır. Veriler bir paket program aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında SPSS 19.0 paket programı kullanılarak betimsel istatistikler, Pearson korelasyon analizi ve aşamalı regresyon analizi yapılmıştır.

Çalışmada öncelikle Örgütsel Bağlılık ve İşe Alıştırma Eğitimi Ölçeğinden elde edilen puanların dağılımlarının normalliğini tespit etmek amacıyla basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. İki ölçeğe ait 33 maddenin

basıklık ve çarpıklık skorlarının +3 ile -3 arasında olduğu gözlemlenmiştir. Anket sonucu toplanan veri setinden elde edilen puanların basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli olduğu söylenebilir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden elde edilen puanların genel güvenilirliğinin iç tutarlılık katsayısı $\alpha=,801$ 'dir. Örgütsel bağlılık ölçeğinden dört soru güvenilirlik değerini düşürdüğü için çıkarılmıştır. Analizler 11 soru üzerinden yapılmıştır. İşe Alıştırma Eğitimi Ölçeğinin alt boyutları olan işe alıştırma eğitimindeki eğitimcinin algılanan performansını ölçen, işe alıştırma eğitiminin içeriğini ölçen ve işe alıştırma eğitiminin algılanan faydalarını ölçen sorulardan elde edilen puanların genel güvenilirliğinin iç tutarlılık katsayısı sırasıyla $\alpha=,809$, $\alpha=,772$ ve $\alpha=,867$ 'dir. İşe alıştırma eğitiminin içeriğine yönelik algıyı ölçen maddelerden bir tanesi güvenilirlik katsayısını azalttığı için çıkartılmıştır. İşe Alıştırma Eğitimi Ölçeği'nden elde edilen puanların iç tutarlılık katsayısı ise $\alpha=,921$ 'dir. Anketlerden elde edilen puanların güvenilirlik değerlerinin yüksek olduğu söylenebilir (Field, 2009:674-677).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden elde edilen verilerin iç tutarlılık katsayısının güvenilirliğini arttırmak için bilimsel çalışmalarda yaygın olarak kullanılan Cronbach'nın Alpha değerinin yanında en güvenilir tahmin değerini veren McDonalds Omega değeri de kullanılmıştır. Araştırma örnekleminin az olması sebebiyle ikinci bir iç tutarlılık katsayısı hesaplamasını yapmaya ihtiyaç duyulmuştur. Revelle ve Zinbarg (2009)'ın birbirinden farklı örneklem büyüklüğündeki veri setleri ile yaptığı Monte Carlo Simülasyon çalışması sonuçlarına göre de McDonalds'ın geliştirdiği Omega değeri Cronbach'nın Alpha (α) ve Revelle'nin Beta (β) iç tutarlılık katsayılarına göre veri setinden elde edilen puanların güvenilirliğini "en iyi" tahmin eden yöntem olduğu ortaya konulmuştur (Zinbarg vd., 2005; Zinbarg vd., 2006; Gezen ve Boz, 2013: 898). Verilerden elde edilen değerlerin McDonalds Omega değeri bire yaklaştıkça analiz edilen verilerin daha güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Buna göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği için $\omega=0,8614$ 'dür. İşe Alıştırma Eğitimi Ölçeğinin alt boyutları olan alıştırma eğitimindeki eğitimcinin algılanan performansını ölçen, işe alıştırma eğitiminin içeriğini ölçen ve işe alıştırma eğitiminin algılanan faydalarını ölçen sorulardan elde edilen puanların genel güvenilirliğinin iç tutarlılık katsayısı sırasıyla $\omega=0,6519$, $\omega=0,7593$ ve $\omega=0,8215$ 'dir.

C) Bulgular

Tablo 1'e göre araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde, araştırmaya katılanların %41,5'ini (22 kişi) kadınlar, % 58,5'ini

Tablo-1: Demografik Özellikler Dağılımı

	n	%
Cinsiyet		
Kadın	22	41,5
Erkek	31	58,5
Toplam	53	100
Yaş		
20 – 30 yaş arası	28	52,8
31 yaş ve üzeri	25	27,2
Toplam	53	100
Eğitim		
İlköğretim	12	22,6
Lise	21	39,7
Lisans	20	37,7
Toplam	53	100
İş Yeriinde Çalışma Süresi		
1 yıl	21	39,6
2-3 yıl arası	21	39,6
4 yıl ve üzeri	11	20,8
Toplam	53	100
Medeni Durum		
Evli	35	66
Bekar	18	34
Toplam	53	100
Departman		
Önbüro	23	43,4
Kat Hizmetleri	16	30,2
Servis	9	17
Diğer	5	9,4
Toplam	53	100
Otel Kategorisi		
2 Yıldız	12	22,6
3 Yıldız	28	52,8
5 Yıldız	13	24,5
Toplam	53	100

(31 kişi) erkekler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların yaş özelliklerine bakıldığında % 52,8'ini (28 kişi) 20 – 30 yaş arası ve 47,2'sini (25 kişi) 31 yaş ve üzeri kişiler oluşturmaktadır. Eğitim durumları incelendiğinde araştırmaya katılanların 22,6'sı (12 kişi) ilköğretim, % 39,7'si (21 kişi) lise, % 31,7'si (20 kişi) Lisans mezunudur. Ankete katılanların işletmede çalışma sürelerine bakıldığında 39,6'sı (21 kişi) 1 yıl, 39,6'sı (21 kişi) 2-3 yıl arası, % 20,8'i (11 kişi) 4 yıl ve üzeri işletmelerinde çalışmaktadırlar. Medeni durumlarına göre ise % 66'sı (35 kişi) evli, % 34'ü (18 kişi) ise bekârdır. İşgörenlerin departmanlara göre dağılımlara bakıldığında % 43,4' ünü (23 kişi) ön büro, % 30,2'sini (16 kişi) kat hizmetleri, % 17'sini servis (restorant ve bar), % 9,4'ünü (5 kişi) diğer departmanlarda çalışanlar oluşturmaktadırlar. Araştırmaya katılan işgörenlerin çalıştıkları otellerin kategorilerine bakıldığında % 22,6'sını 2 yıldızlı, % 52,8'ini 3 yıldızlı ve % 24,5'ini ise 5 yıldızlı konaklama hizmetlerinde çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo-2: Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları

		Eğitimcinin Algılanan Performansı	Eğitim Programının İçeriği	Programın Algılanan Faydaları
Örgütsel Bağlılık	Pearson Correlation	,585*	,694*	,660*
	p	,000	,000	,000
	n	53	53	53

* p<0,01

Tablo 2’de aşamalı regresyon analizi öncesinde bağımlı (örgütsel bağlılık) değişken ile bağımsız değişkenler arasında korelasyon olup olmadığına bakılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre örgütsel bağlılık ile eğitimcinin algılanan performansı, eğitim programının içeriği ve programın algılanan faydaları arasında istatistiksel olarak %99 güven aralığında olumlu yönde anlamlı ilişki çıkmıştır ($r=0,585$, $r=0,694$, $r=0,660$ $p<0,001$). Analiz sonucunda üç değişken de modele dahil edilmiştir. Korelasyon analizi sonucuna göre işgörenlerin örgütsel bağlılığı ile eğitimcinin algılanan performansı, işe alıştırma eğitimi programının içeriği ve eğitim programının algılanan faydaları arasında orta düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir.

Tablo 3’te ilk modelde işe alıştırma eğitim programının içeriği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi, ikinci modelde ise işe alıştırma eğitim programının içeriği ve işe alıştırma eğitiminin algılanan faydalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ait değerler bulunmaktadır. Korelasyon katsayılarının genel olarak 0,80’nin altında olması, VIF ve Tolerance değerlerinin her iki modelde de sırasıyla (1. Model, 1,00, 1.00 2. Modelde 1,910, 0,524) beş ve ikinin altında olmasından dolayı kurulan modelde çoklu bağlantı probleminin olmadığı, F değerlerinden (1. Model 47,420 $p<0,001$, 2. Model 29,892 $p<0,001$) her iki modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmaktadır. Ayrıca Durbin Watson testi değerinden ise ($1 <1,500 > 3$) modelde otokorelasyon olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo-3: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

		B	SH	β	F
Model 1					
Sabit		34,95	4,12		47,420
Eğitimin İçeriği		1,29	0,19	0,694*	
Model 2					
Sabit		24,61	5,55		29,892
Eğitimin İçeriği		0,84	0,24	0,46*	
Eğitimin Algılanan Faydası	0,39	0,15	0,35*		
Model 1: $R^2 = 0,48$ ($p < 0,001$); Model 2: $\Delta R^2 = 0,55$ ($p < 0,001$). * $p < 0,001$					

Aşamalı çok değişkenli regresyon analizinde kurulan ilk modelde bulunan eğitimin içeriği değişkeninin R^2 değeri (0,48) olup varyansın %48'ini açıkladığı görülmektedir. Bu sonuca göre bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın varyansının %52'sinin modele dahil edilmeyen diğer değişkenler tarafından açıklandığı söylenebilir. Tablo 3'te yer alan ikinci modele ait verilere bakıldığında ise işe alıştırma eğitiminin algılanan faydası değişkeni eklendiğinde her iki değişken toplam varyansın %55'ini açıkladığı görülmektedir. Bu sonuca göre işe alıştırma eğitiminin algılanan faydasının örgütsel bağlılık değişkeni üzerinde açıklayıcı etkisi düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işe alıştırma eğitimi veren eğitiminin algılanan performansı modele istatistiksel olarak anlamlı bir katkı sağlamadığı için modelden çıkarılmıştır.

IV. TARTIŞMA VE SONUÇ

Günümüzde Dünya ekonomisinde hizmet sektörünün önemi her geçen gün artmaktadır. Hizmet sektörünün içinde yer alan konaklama işletmelerinin de önemi giderek artmaktadır. Konaklama işletmelerinde işgören devir hızının yüksek olduğu görülmektedir. Konaklama işletmelerinin hayatta kalması, sürdürülebilir karlılığını koruması ve sosyal amaçlarını gerçekleştirebilmesi için işgörenler büyük önem taşımaktadır (Aksu, 2008:196–200). Bununla birlikte hizmeti müşteriye (misafire) sunanın da insan unsuru olması sebebiyle işe alıştırma eğitimi programı hem örgüt için hem de örgüte yeni katılan işgörenler için ayrıca önem kazanmaktadır.

İşe yeni başlayan bir işgören hazırlanan ürünlerin gramajını, yiyeceklerin reçetesini ve örgüte ait daha pek çok detayı bilemeyeceği için hızlı ve etkin bir şekilde işe alıştırma eğitimi programına tabi tutulması önemlidir. İşe alıştırma eğitimi programının eğitimi veren kişi işletme tarafından önceden belirlenmiş bir kişi olması ve konusunda uzmanlaşmış olması yeni başlayan işgörenlerin işletmedeki alışma sürecini en iyi şekilde atlatmasına yardımcı olacağı söylenebilir.

Çalışma kapsamında test edilen hipotezde işe alıştırma eğitiminin içeriği örgütsel bağlılığı arttıran en önemli değişken olmuştur. İşe alıştırma eğitimi programının içeriğinin kapsamlı ve etkin olması işe yeni başlayan işgörenlerin örgütsel bağlılığını da olumlu şekilde etkilemektedir. Örgütsel bağlılık işgörenlerin işletmede uzun süre çalışmasında ve yapılan işlerin daha verimli şekilde yapılmasında büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle işletmeler işe alıştırma eğitimi programının içeriğini standart hale getirmeli ve geliştirmelidirler. Ayrıca yeni başlayan işgörelere işe alıştırma eğitimi programı ile örgüt (vizyon, misyon, değerler, amaçlar, biz kimiz vb.) hakkında dosya verilebilir. Bununla birlikte işe alıştırma eğitimi sürecinde işgörenin iş tanımını net olarak ifade edilmeli ve aktarılmalıdır. Aksi durumda algılanan iş tanımını ile gerçekleşen iş yükümlülükleri arasında oluşabilecek farklılıklar yeni işe başlayan işgörelere olumsuz etkileyebilecektir (Tipples, 1996: 31).

İşe alıştırma eğitimi programının algılanan faydaları ve işe alıştırma eğitimi programının içeriği değişkenleri örgütsel bağlılığı açıklayan önemli bir ilişki bulunmaktadır. Günümüzde işletmeler arasında kıyasıya rekabetin yaşandığı

bir iş hayatında işgörenlerin bu rekabette büyük önem taşıdığını özellikle hizmet işletmeleri için vurgulamak gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında işe alıştırma eğitiminin içeriğinin işgörenlerin örgütsel bağlılığında önemli bir unsur olması maliyetleri azaltıcı bir etkisi olabileceği vurgulanabilir. Zira işe alıştırma eğitiminin etkisiyle, görece az maliyetle örgütsel bağlılığın artması gibi büyük sonuçlar elde edilebilecek bir ilişki oluşturulabilir. Çalışmada işe alıştırma eğitimi veren eğitimcinin örgütsel bağlılığa etkisi bulunmamıştır. Phornprapha ve Chansrichawla (2007)'ya göre ise işe alıştırma eğitimi veren eğitimcinin işgörenin örgütsel bağlılığında önemli etkisi bulunmaktadır. Aksi durumda algılanan iş tanımı ile gerçekte olan iş tanımı arasında oluşabilecek farklılıklar işgörenin işten ayrılma isteğine sebep olabilmektedir.

İleride yapılacak araştırmalarda işe alıştırma eğitimi ile işten ayrılma davranışı arasındaki ilişkiler daha çok örnekleme şehir ve sayfiye bölgelerinde konaklama hizmeti sunan otel işletmelerinde incelenebilir. Literatüre bakıldığında özellikle hizmet işletmelerinde işten ayrılma davranışı en önemli problemlerden biridir (Lambert, 2006). Ayrıca isten ayrılma davranışı verimliliği düşüren en önemli sebeplerin de başında gelmektedir (Abbasi ve Holman: 333). Hizmet sektörü içinde yer alan turizm sektöründe de işten ayrılma oranlarının bir yıl içinde %300'e (Woods, 1997:141) kadar arasında değiştiği göz önüne alındığında işten ayrılma davranışının önemi daha iyi anlaşılmaktadır. İşe alıştırma eğitimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri araştırarak çalışmalarda kantitatif yöntemlerle birlikte kalitatif yöntemlerden görüşme ve focus grup ile daha derinlemesine bilgi elde edilerek literatüre zenginlik katılmış olabilir.

KAYNAKÇA

- ABBASI, S. M., ve HOLLMAN, K.W. (2000), "Turnover: The real bottom line", *Public Personnel Management*, 29(3), 333-342.
- ACEVEDO, M. Jose ve YANCEY, B. George (2011), "Assessing New Employee Orientation Programms", *Journal of Workplace Learning*, 23(5), 349-354.
- AKSU, Akın (2008), Employee Turnover - Calculation Of Turnover Rates And Costs. Dana V. TESONE (der), *Handbook of Hospitality Human Resources Management* içinde, Burlington: Elseiver Ltd.
- ANGLE, H. ve PERRY, J. (1981), "An Empirical Assessment Of Organisational Commitment And Organisational Effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-13.
- BAKKER, A.B., ve SCHAUFELI, W.B. (2008), "Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.
- BALBAY, Zeynep. (2007), Oryantasyon Eğitiminin Çalışanların Turnoverına Etkisi ve Bir Uygulama (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*). İstanbul:Y.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi.
- BARUCH, Y., ve COHEN, A. (2007), The Dynamics Between Organisational Commitment And Professional Identity Formation At Work, Brown, Alan, Kirpal, Simone ve Rauner, R, (der.), *Identities at work* içinde, Netherland: Springer.
- BENKHOFF, Birgit (1997), "Disentangling organisational commitment: the changes of the OCQ for research and policy", *Personnel Review*, 26(1), 114-20.
- BIRDİR, Kemal (2000), "Türkiye'de Otel Genel Müdürlerinin İş Devir Süreleri ve Nedenleri Üzerine Bir Araştırma", *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11(2): 142-148.

- BOELLA, Michael ve GOSS-TURNER, Steven, (2005), *Human Resource Management in the Hospitality Industry: An Introductory Guide*, Burlington: Elseiver Butterworth-Heinemann.
- BARUCH, Y. ve COHEN, A. (2007). "The dynamics between organizational commitment and identity formation at work", BROWN, A; KIRPAL, S. RAUNER, F. (der), *Identities at Work* içinde, Dordtrech: Springer.
- BROWN, Judith (2007) "Employee orientation: Keeping new employees on board". *humanresources.about.com/library/weekly/nosearch/nuc042102a.htm*.(20/02/2014).
- BUSSY, M., de Nigel ve SUPRAWAN, Lokweetpun, (2011), "Most Valuable Stakeholders: The Impact of Employee Orientation on Corporate Financial Performance", *Public Relation Review* , 38(2), 280-287.
- CHALKITI, Katolina ve SIGALA, Marianna, (2010), "Staff Turnover in the Greek Tourism Industry: A Comparison between Insular and Peninsular Regions", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(3), 335-359.
- CHEN, Z.X, ve FRANCESCO, A.M. (2000), "Employee Demography, Organizational Commitment and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter?". *Human relations*, 53(6), 869-887.
- CHICKWE, A.C., (2010), "The Impact of Employee Turnover: The Case of Leisure, Tourism, and Hospitality Industry", *The Consortium Journal, of Hospitality and Tourism*, 14(1), 43-56.
- CHONG, V. K., ve EGGLETON, I.R. (2007), "The Impact Of Reliance On Incentive-Based Compensation Schemes, Information Asymmetry And Organisational Commitment On Managerial Performance", *Management Accounting Research*, 18(3), 312-342.
- COETZEE, S. E, ve ROTHMANN, S, (2005), "Occupational Stress, Organisational Commitment and Ill-Health of Employees at a Higher Education Institution in South Africa", *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(1), p-47.
- CURRIE, Donald (2002), *Personel in Practice*, UK: Blackwell Publishers.
- CURTIS, A., ve DAY, A. (2013), "The Impact Of Specialist Training On Professional Identity, Organisational Membership, Organisational Commitment, And Stress In Correctional Psychologists", *Journal of forensic practice*, 15(2), 130-140.
- ÇAKINBERK, Arzu, DERİN, Neslihan ve GÜN, Gül. (2011), "Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Açısından İş Gören Devir Hızı Analizi: Kapadokya Bölgesi Örneği", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(36): 252-272.
- DeCARLO, Lawrance T. (1997), "On the Meaning and Use of Kurtosis", *Psychological Methods*, 2, 292-307.
- DECENZO, A. David ve ROBBINS, Stephens, P. (2005), *Fundamanetals of Human Resource Management*, Danvers:John Wiley & Sons Inc.
- DeGIETER, S. HOFMANS J. ve PEPERMANS R. (2011), "Revisiting The Impact Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Nurse Turnover Intentions: An Individual Differences Analysis", *International Journal of Nursing Studies*, 48, 1562-1569.
- DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES STATE OF TENNESSEE (November 2011), New Employee Handbook, Tennessee (http://www.tn.gov/dohr/employees/pdf/Employee_Handbook.pdf (11/12/2012))
- DURAI, Pravin (2010), *Human Resource Management*, India: Pearson Education.
- DUNNE, M.J. ve MUJTABA, B.G. (2013), "Employee Engagement and Change Management Programmes: a Comparative Study of Organisational Commitment between Thai and Irish Cultures", *International Affairs & Global Strategy*, 9,1-23
- FARREL, Daniel ve RUSBULT, Carl, E., (1981), "Exchange Variables as Predictors of Job Satisfaction, Job Commitment, And Turnover: The Impact Of Rewards, Costs, Alternatives, And Investments", *Organizational Behaviour and Human Peworkrformance*, 28(1), 75-95.
- FISCHER, R., FERREIRA, M. C., ASSMAR, E.M.L., REDFORD, P., ve HARB, C. (2005), "Organizational Behaviour across Cultures Theoretical and Methodological Issues for

- Developing Multi-level Frameworks Involving Culture”, *International Journal of Cross Cultural Management*, 5(1), 27-48.
- FIELD, Andy (2009), *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. California: Sage.
- GEZEN, Tuba, ve BOZ Hakan (2013), “Otel İşletmelerinde Örgütsel Güven ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *14. Ulusal Turizm Kongresi 2013*, Kayseri. ss,891-907.
- GÜÇLÜ, Hatice (2006), Turizm İşletmelerinde Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisi (*Basılmamış Doktora Tezi*) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Ana Bilim Dalı.
- GREGSON, T. (1992), “An Investigation of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models In Accounting”, *Behavioral Research in Accounting*, 4, 80-95.
- GROENEVELD, R.A. ve Meeden, G. (1984), “Measuring Skewness and Kurtosis”, *The Statistician*, 33, 391-399.
- HACKER, A. Carol, (2004), “New Employee Orientation: Make it Pay Dividends for Years to Come”, *Information Systems Management*, 21(1), 89 – 92.
- HAVAEI, F., DAHINTEN, V. S., ve MACPHEE, M. (2013). The Effects Of Perceived Organisational Support And Span Of Control On The Organisational Commitment Of Novice Leaders. *Journal Of Nursing Management*, 1,8. DOI: 10.1111/jonm.12131.
- HERATH, T. ve RAO, H.R. (2009), “Protection motivation and deterrence: a framework for security policy compliance in organisations”, *European Journal of Information Systems*, 18(2), 106-125.
- HOLLENBECK, Noe ve WRIGHT, Gerhart (2011), *Fundamentals of Human Resource Management*, New York: McGraw Hill.
- HOPKINS, K.D. ve Weeks, D.L. (1990), “Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting”, *Educational and Psychological Measurement*, 50, 717-729.
- KATHMAN, M. Jane ve KATHMAN, D. Michael (2000), “Training Student Employees for Quality Services”, *The Journal of Academic Librarian*, 26(3), 176-182.
- KOCABACAK, Ayşe (2006), “İnsan Kaynakları Eğitiminde Oryantasyon: Perakendecilik Sektöründe Uygulama (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*), Konya: İşletme Ana Bilim Dalı.
- KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI (2013), “Turizm İstatistikleri [URL:<http://sgb.kulturturizm.gov.tr/TR.50930/istatistikler.html>]” (20/02/2013).
- LAMBERT, E.G. (2006), “I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staff”, *Applied Psychology in Criminal Justice*, 2(1), 57-83.
- MADSEN, Susan, MILLER; R. DUANE ve CAMERON (2005), “Readiness for Organizational Change: Do Organizational Commitment and Social Relationships in the Workplace Make a Difference?”, *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-234.
- MATHIEU, J, ve ZAJAC, D., (1990), "A Review of Met-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-94.
- MATHIS, L. Robert ve JACKSON, H. John (2010), *Human Resource Management*, Mason: South Western Cengage Learning.
- McDONALD, D.J. ve MAKIN, P.J. (2000), “The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff”, *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.
- MESTRE, Michael, STAINER, Alan ve STAINER Lorice, (1997), “Employee Orientation – The Japanese Approach”, *Employee Relations*, MGB University Press, 19(5), 443 – 456
- MET L.Ö. ve SARIOĞLAN, M. (Aralık 2010), “Otel İşletmeleri Yiyecek-İçecek Ünitelerinde İşgören Devri Üzerine Görgül Bir Araştırma”, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5): 200-213.
- MEYER, J. P., ve ALLEN, N. J. (1997), *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Sage.

- MIA, Lokman (1988), "Managerial attitude, motivation and the effectiveness of budget participation", *Accounting, Organizations and Society*, 13(5), 465-475.
- MOORS, J.J.A. (1986), "The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined", *The American Statistician*, 40, 283-284.
- MOWDAY, T. Richards, PORTER, W. Lyman, ve STEERS, M. Richard., (1982), *Employee Organizational Linkages*, New York: Academy Press.
- MOWDAY, R. T, STEERS, R. M, ve L.W. PORTER, (1979), The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- MUDIE, Peter ve COTTAM, Aangela (1999), *Management and Marketing of Services*, UK: Elsevier Ltd.
- MUJTABA, G. Bahaudin, (2008), Employee Orientation and Mentoring Programme. Dana V., Tesone (der.), *Handbook of Hospitality Human Resources Management* içinde, Burlington: Elsevier Ltd.
- NICKSON, Dennis (2007), *Human Resource Management for the Hospitality and Tourism Industries*. USA: Elsevier Ltd.
- NOURI, H. ve PARKER, R.J. (1996), "The Effect of Organisational Commitment on the Relation Between Budgetary Participation and Budgetary Slack", *Behavioural Research in Accounting*, 8, 74-90.
- O'REILLY, C., ve CHATMAN, J., (1986), Organisational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour", *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- PHORNPRAPHA, Sarote ve CHANSRICHAWLA, Suwit (2007), "Leadership-supported mentoring: the key to enhancing organisational commitment and retaining newcomers", *International Journal of Management and Decision Making*, 8(2), 394-425.
- PLAKOYIANNAKI, Emmanuella, TZOKAS, Niolas, DIMITRATOS, Pavlos ve SAREN, Michael (2008), "How Critical is Employee Orientation for Customer Relationship Management? Insights from a Case Study", *Journal of Marketing Studies*, 45 (2), 268-292.
- PORTILLA, Teresa, ve OMIDSALAR M. Young., (2001), "Orientation to Reality", *The Reference Librarian*, 34(72), 21-32.
- POZNANSKI, P.J. ve BLINE, D.M. (1997), "Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organisational Commitment Among Staff Accountants", *Behavioral Research Accounting*, 9, 32-43.
- RASHID, M.D. ZABID, Abdul, SAMBASIVAN, Murali ve JOHARI, Juliana (2003), "The Influence of Corporate Culture and Organisational Commitment on Performance", *Journal of Management Development*, 22(8), 708 - 728.
- REVELLE, W. ve ZINBARG, R. E. (2009), "Coefficients Alpha, Beta, Omega and the Glb: Comments on Sijtsma", *Psychometrika*, 74(1), 145-154.
- RIORDAN, C. M., WEATHERLY, E. W., VANDENBERG, R. J., ve SELF, R. M. (2001), "The Effects Of Pre-Entry Experiences And Socialization Tactics On Newcomer Attitudes And Turnover", *Journal of Managerial Issues*, 13(2), 159,176.
- RYAN, Chris, (2003), *Recreational Tourism: Demands and Impacts*, Clevedon: Channel View Publications.
- SALANCIK, G. R. (1977), "Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief", B. M. Staw ve G. R. Salancik (der.), *New Directions in Organizational Behavior* içinde, Chicago: St. Clair.
- SHAW, Gareth ve WILLIAMS, M, Alan (2004), *Tourism and Tourism Spaces*, US:Sage Publications.
- SIMONS, J.C., ve BUITENDACH, J.H. (2013), "Psychological Capital, Work Engagement And Organisational Commitment Amongst Call Centre Employees In South Africa", *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 12.
- SINGH S. P. (2010), "The Value of Branding", SINGH, S.P. (der.), *International Tourism Development* içinde, Laipur: Global Media

- SIGALA, M, ve CHALKITI, K. (2007), "Improving performance through tacit knowledge externalization and utilization: preliminary findings from Greek hotels", *International Journal of Productivity and Performance Management*, 56(5,6), 456-83.
- SIU, O.L. (2002), "Occupational Stressors And Well-Being Among Chinese Employees: The Role of Organisational Commitment", *Applied Psychology*, 51(4), 527-544
- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU, (2013), www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/aylik_istatistik_bilgileri24.10.2012
- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU (SGK) (2014), Aylık İstatistik Bültenleri, [http://www.sgk.gov.tr/\(21/02/2014\)](http://www.sgk.gov.tr/(21/02/2014)).
- SPAGNOLI, P., ve CAETANO, A. (2012), "Personality And Organisational Commitment: The Mediating Role Of Job Satisfaction During Socialisation", *Career Development International*, 17(3), 255-275.
- THE US BUREAU OF LABOR STATISTICS, (2006), "Job Opening and Labour Turnover Survey, Year Ending August 2006", The U.S. Department of Labour, Washington D.C.
- TIPPLES, Rupert (1996). Contracting: The key to employment relations. *International Employment Relations Review*, 2(2), 19-41.
- TUNA, Muharrem (2007), "Personel Devir Oranı: Ankara'da Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(1): 45-52.
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (2013), www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?istab_id=69 (20/12/2012).
- TÜTÜNCÜ, Özkan. ve DEMİR, Mahmut. (2003), "Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İş Gücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2): 146-169.
- WANOUS P. John ve REICHERS, E. Arnon (2000), "New Employee Orientation Programs", *Human Resource Management Review*, 10 (4): 435-451.
- WESTWOOD, R.I. (1992), "Culture, Cultural Differences And Organisational Behaviour", Westwood, R.I. (der), *Organisational behaviour : Southeast Asian perspectives*, içinde, Hong Kong: Longman.
- WOODS H. Roberts (1995), *Human Resources Management*, Michigan: Educational Institute AH-MA.
- WORLD TRAVEL AND TOURISM COUNCIL (WTTC) (Aralık, 2012), "World Travel & Tourism Total Contribution to Employment" [http://www.wttc.org/research/economic-data-search-tool/\(25/12/2012\)](http://www.wttc.org/research/economic-data-search-tool/(25/12/2012))
- WORLD TRAVEL AND TOURISM COUNCIL (WTTC) (2012), Travel and Tourism Economic Impact 2013: World, http://www.wttc.org/site_media/uploads/downloads/world2013_1.pdf (21/02/2013).
- WRIGHT, M. Patric, GARDNER, M. Timothy, MOYNIHAN, M. Lisa ve ALLEN, R. Mathew, (2005), "The Relationship Between HR Practices and Firm Performance: Examining Causal Order", *Personnel Psychology*, 58, 409-446
- YILMAZ, Burcu ve HALICI, Ali, (2010), "İşgücü devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Uygulama", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2(4), 93-108.
- YUMUŞAK, Sedat, ve BOZ, Hakan (2013), "Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Mevsimsel Duygudurum Düzeylerinin Etkisi", *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 371-394.
- ZINBARG, R. E., REVELLE, W., YOVEL, I. ve LI, W. (2005), "Cronbach's α , Revelle's β , and McDonald's ω H: Their Relations With Each Other and Two Alternative Conceptualizations of Reliability", *Psychometrika*, 70(1), 123-133.
- ZINBARG, R.E., YOVEL, I., REVELLE, W. ve McDONALD, R.P. (2006), "Estimating Generalizability to a Latent Variable Common to All of a Scale's Indicators: A Comparison of Estimators for ω_h ", *Applied Psychological Measurement*, 30(2), 121-144.

Ekogirişimcilik ve Yaratıcılık İlişkisi: Geri Dönüşüm Sektörü Üzerinde Bir Araştırma

Araş. Gör. Erhan AYDIN

Uşak Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, UŞAK

Doç. Dr. Ulaş ÇAKAR

Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İngilizce İşletme Bölümü, İZMİR

ÖZET

Bu çalışmada, bireysel yaratıcılığın ekogirişimcilik üzerindeki etkisi, bireysel yaratıcılık ölçeği ile ekogirişimcilik ölçeği kullanılarak ele alınmaktadır. Bu çalışma, özellikle ekogirişimcilik literatürüne ilişkin kapsamlı bir katkı sunmaktadır.

Araştırmanın örneklemini İzmir'in beş ya da daha fazla işletmeye sahip olan merkez ilçelerindeki geri dönüşüm sektöründen seçilmiştir. 83 soru formundan (5'li Likert Ölçeği Formatlı) alınan veriler analiz edilmiş ve bireysel yaratıcılık ve ekogirişimcilik düzeyinin boyutları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, araştırmanın yapıldığı örnekleme bireysel yaratıcılık düzeyi düşük çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yaratıcılık, Ekoloji, Ekogirişimcilik, Girişimcilik

Jel Sınıflaması: C99, Q57, L29, L26

Relationship Between Ecopreneurship and Creativity: A Research on Recycling Sector

ABSTRACT

In this study, the effect of individual creativity on ecopreneurship is discussed through the use of individual creativity scale and ecopreneurship. This study has especially made a broad contribution with regards to literature for ecopreneurship field.

The sample of the research has been chosen from recycling sector in central districts of Izmir which have five and more than five businesses. Data taken from 83 questionnaires (5 points Likert Scale format) were analyzed and a positive relation was found between individual creativity and dimensions of ecopreneurship level. Also it was seen that there is a low level of individual creativity in the sample.

Key Words: Creativity, Ecology, Ecopreneurship, Entrepreneurship

JEL Classification: C99, Q57, L29, L26

I. GİRİŞ

Sanayi devriminden günümüzde kadar geçen dönemde girişimciler ülkelerin gelişmelerinde gittikçe artan önemde bir rol oynamıştır. Bir işletme kurmak ya da mevcut bir işletmeyi geliştirmek amacıyla oluşturulan yenilikçi bir fikir süreci olarak nitelendirilebilecek girişimcilik (Cheigini ve Khoshtinat, 2011:165), günümüzün olduğu gibi geleceğinde en önemli iktisadi olgularındandır. Çünkü girişimcilik; piyasa ekonomisine dayalı bir anlayışın egemen olduğu dünyamızda sosyo-ekonomik kalkınmayı sağlar. Bu durum ekonomik büyümenin ve ileri teknolojiye uyum sağlama zorunluluğunun bir sonucudur (Dovrev ve Barnett, 2005:433). Bunun yanı sıra girişimcilik, bünyesinde çeşitli alt dallara ayrılarak daha sistematik ve modern bir anlayış

kazanmaktadır. Çünkü bu kavram, birçok faaliyetin toplamından oluşan büyük bir resimdir. Bu resimdeki detaylar ancak yapısal odaklı sistematik bir anlayış içeren çözümleme sürecinden geçirilerek daha net anlaşılabilir.

Girişimciliği tetikleyici olarak nitelendirilebilecek en önemli kavramın yaratıcılık olduğu görülmektedir. Çünkü herhangi bir girişim ancak yaratıcı bir fikir ile başlayabilir. Fikrin olmadığı bir ortamda, girişimciliğinde olması beklenemez. Peter Senge'nin (2003:14) Beşinci Disiplin eserinde belirttiği gibi kimi fikirler hayat ile ilgili pratik çözümler sunabilirken; kimi fikirler tamamen farklı bir endüstri yaratabilir. Dolayısıyla yaratıcılık kavramı aslında girişimcilik kavramı altında yeni bir endüstrinin ve aynı zamanda çalışma alanlarının da doğmasını sağlayabilmiştir.

Şimdilik girişimciliğin bir alt dalı olarak nitelendirilen ancak gelecekte başlı başına bir ana başlık haline geleceğini düşündüğümüz ekogirişimcilik kavramı çalışmamızda detaylarıyla irdelenecektir. Sonrasında yaratıcılık kavramıyla ilişkisi istatistiksel açıdan incelenerek bir değerlendirme yapılacaktır. Bu bağlamda, İzmir Ticaret Odasının kayıtlarında yer alan geri dönüşüm sektöründeki İzmir merkez ilçelerinde bulunan ekogirişimciler üzerinde bir araştırma yapılacaktır. Bu araştırma neticesinde elde edilecek olan veriler SPSS 19 programında analiz edilerek sonuçlarına ilişkin yorum ve öneriler yapılacaktır.

II. KAVRAMSAL AÇIDAN EKOLOJİ

Ekoloji, biyolojik varlıklar ve onların çevresi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir bilim dalıdır. Bu kavram ilk olarak 1869 yılında Ernst Haeckel tarafından kullanılmıştır (Muslu, 2000: 1-2). Ekoloji, her ne kadar 19. Yüzyıl içerisinde kullanılmış bir kavram olsa da doğa ile insanlık arasındaki ilişki insanlık tarihi kadar eskidir. İlkel toplumlarda bireyler doğayı anlayabilmek ve doğanın içerisinde yaşamlarını sürdürebilmek adına çevrelerini öğrenmeleri gerektiği bilincindeydiler (Çakar, 2007: 2-3). İnsanlık medenileştikçe çevre üzerinde bir güç elde etmek için ateş ve bazı diğer araçları kullanmışlardır. Böylece dünyadaki diğer türlere rağmen var olabilmiş ve bu da doğal çevreye bağımlılıklarını azaltmıştır (Odum ve Barrett, 2004: 2; Çalgüner, 2003: 7-8).

Günümüzde sanayi devrimi ile gelişerek devam eden üretim ve artan enerji tüketimi nedeniyle ekolojiye önemli ölçüde zarar verilmektedir. Çünkü doğayla uyumsuz olan her bir faaliyet, ekolojinin dengesini olumsuz yönde etkilemektedir (Wackernagel vd., 1999: 376). Bu olumsuz etkinin incelenebilmesi için ekolojik ayak izi kavramına ihtiyaç duymaktayız. Ekolojik ayak izi kavramı 1990'lı yıllarda geliştirilen ve üretim-tüketimin dünyada olan ayak izini hesaplamak için kullanılan bir kavramdır. (Weckernal ve Rees 1996: 9). Ekolojik Ayakizi, belirli bir ekonomi ya da popülasyonun önemli doğal gereksinimleri sonucunda ihtiyacı olan biyolojik alan olarak tanımlanabilir. Mathis Wackernagel tarafından oluşturulan bu kavram; popülasyon büyüklüğünden, yaşama standartlarından, kullanılan teknolojiden ve ekolojik verimlilikten etkilenmektedir (Wackernagel vd., 1999:377).

Venetoulis ve Talberth'e göre (2008:442) ekolojik ayak izi; en geçerli teknolojiyi kullanarak bir şehrin, ülkenin ya da bireyin tüketimini kapsamak için

ne kadar kaynağa ihtiyaç olduğunu gösteren bir ölçü birimi olarak nitelendirilmektedir. Benzer bir şekilde biyo-kapasite kavramı da biyosferin yenileyici kapasitesi tarafından ne kadar yenilenebilir kaynak oluşturulabileceğini sorusuna yanıt aramaktadır (Schaefer vd., 2006: 6). Ekolojik ayak izi ve biyo-kapasite arasındaki ilişki dünyanın sürdürülebilirliği için büyük önem arz etmektedir. Bu ilişki üç ihtimal şeklinde gerçekleşecektir (Venetoulis ve Talberth, 2008: 443).

- Ekolojik ayak izi $>$ Bio-kapasite = negatif ekolojik denge
- Ekolojik ayak izi $<$ Bio-kapasite = pozitif ekolojik denge
- Ekolojik ayak izi = Bio-kapasite = nötr ekolojik denge

Günümüz dünyasında yukarıda bahsedilen dengenin hangi yönlü olduğunu anlamak amacıyla 2005 yılında binyılın ekosistem değerlendirilmesi yapılmıştır. Yapılan değerlendirmeye göre ekolojik ayak izi düzeyi biyo-kapasite düzeyinden daha yüksektir (Wiedmann ve Barrett, 2010:1651). Dolayısıyla negatif bir ekolojik denge mevcuttur. Bu gibi veriler özellikle devletler tarafından bazı önlemler alınması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır ve bu durumun neticesi olarak Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Sözleşmesi ile Kyoto Protokolü 1997’ de oluşturulmuş olup, bu protokolün öngördüğü önlemlerin bu protokole katılan devletler tarafından uygulanması beklenmektedir. Bu protokol sera gazı etkisini minimum düzeye indirmeyi hedeflemiş (Çakar, 2007: 20) ve 2010 yılı itibariyle yüz seksen yedi ülke tarafından onaylanmıştır (Kumazawa ve Callaghan, 2012: 202-203). Bu protokolü imzalamayan ülkeler arasında en önemlisi Amerika Birleşik Devletleri göze çarpmaktaydı. Ancak dünyada artmakta olan ekolojik eğilim nedeniyle uygulamada problemler yaşansa da Amerika Birleşik Devletleri bu protokolü imzalamıştır.

Her ne kadar ekolojiye zarar veriliyor olsa da belirli düzeyde bir etkinin mevcut olması insanların yaşamını sürdürmesi için gereklidir. Önceden de belirtildiği gibi biyo-kapasiteden daha düşük bir ekolojik ayak izinin oluşturulabilmesi pozitif bir ekolojik denge sağlayacaktır. Dolayısıyla işletmelerin ya da genel olarak örgütlerin ekolojik ayak izlerini azaltabilmeleri hem örgütsel hem de çevresel açıdan bir çok aşamada ekoloji dostu bir anlayışı benimsemelerine bağlıdır. Bunun için de özellikle kar odaklı bir yapıya sahip olan işletmelerin ekogirişimcilik adı verilen faaliyetler içerisinde bulunması, iş ve işlemlerde ekolojik tabanlı bir bakış açısına sahip olması gerekmektedir (Filipkowski, 2011:537-538). Bu açıdan ekogirişimcilik kavramı genel olarak geniş bir biçimde tanıtılmalıdır.

III. GİRİŞİMCİLİKTEN EKOİRİŞİMCİLİĞE

Girişimciliğe ilişkin birçok tanım yapılmaktadır. Girişimcilik temel olarak bir iş ya da işletme kurabilmek için oluşturulabilen, geliştirilebilen yeni bir fikir olarak tanımlanmaktadır (Chegini ve Khostinat, 2011:165). Sanchez’in ayrıntılı tanımında ise (2011:425) girişimcilik; tanımlama, değerlendirme ve geliştirme süreçlerinin ardından fırsatlar oluşturarak, aynı zamanda süreçlere etki edebilecek kaynaklarla birlikte bu fırsatlardan yararlanarak yapılan faaliyet olarak ifade edilmiştir.

Girişimcilik bünyesinde birçok çeşidi barındırır; ancak en yaygın olarak ifade edilen türler stratejik girişimcilik, kurumsal girişimcilik ve sosyal girişimciliktir.

Stratejik girişimcilik; strateji ve girişimcilik kavramlarının oluşturduğu ortak bir alanı ifade etmektedir. İşletme stratejileri; üretim, dağıtım, finansal veya hizmet odaklı olarak şekillenir. Bu stratejiler mevcut kaynaklarını kullanarak yeni bir pazar bulma ya da yeni müşteri kitlesi yaratmak için belirlenir (Ireland vd., 2001:50). Sosyal girişimcilik; sosyal problemlere (artan fakirlik oranı, sağlık problemleri, insan haklarının çiğnenmesi vb) odaklanarak bir faaliyet yapma amacı güder (Al-Alak ve Eletter, 2010:81). Diğer yandan kurumsal girişimcilik ise mevcut örgütün içsel yenilik ve sistem tasarımıyla yeni bir iş alanı oluşturma hususunu öne çıkarmaktadır (Guth ve Ginsberg, 1990: 5).

Stratejik, sosyal ve kurumsal girişimcilik kavramları özünde iç içe geçmiş kavramlardır. Yani bu üç girişimcilik türü aynı zamanda aynı işletme içerisinde bulunabilir. Çünkü bir işletme strateji belirlerken sosyal problemleri de dikkate almaktadır. Tüm bunları yaparken işletme kendi kurumsal yapısı ve günün koşulların gereklerine göre yapısal anlamda yenilik faaliyetlerine özen göstermelidir. Günümüz koşullarında, ekolojik problemlerin varlığı ve konunun artan popülerliği nedeniyle gerek stratejik gerek sosyal gerekse kurumsal açıdan ekolojik örgütler oluşturulmaya çalışılmaktadır. Bu şekilde bir niyetin olması ve örgütler için ekolojik anlayışa sahip olmanın öneminin artmasından dolayı ekogirişimcilik kavramı değerlendirilmesi gereken önemli bir girişimcilik türü olarak karşımıza çıkmaktadır.

IV. EKOİRİŞİMCİLİK

Mevcut ekolojik problemlerin de etkisiyle çevreyi koruma bilinci günden güne artmaktadır. Bunun bir sonucu olarak da toplumlar çevre dostu girişimcilere ihtiyaç duymaktadır. Çünkü ekolojinin geleceği ile ilgili ciddi endişeler bulunmaktadır. Özellikle ülkelerin büyürken çoğunlukla ekoloji dostu olmayan bir anlayışla hareket etmesi çevreye oldukça zarar vermektedir. Bu durumun farkında olan tüketicilerin varlığı ise işletmeleri sürdürülebilir bir büyüme anlayışına iterek yeşil girişimci ve doğrudan ekogirişimcilikle ilgili olan yeşil düşünceye itmektedir (Allen ve Malin, 2008:828-831; Zampetakis vd., 2006:135-137).

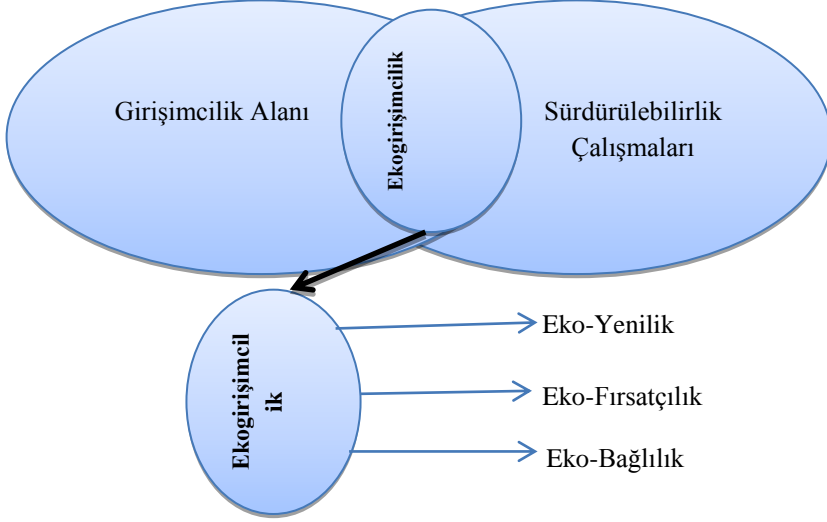
Ekogirişimcilik temel olarak; yenilikçi bir anlayışla çevreye minimum zararı verebilecek ürün ve servisleri sunan bir işletme kurmak anlamında tanımlanır. Daha kapsamlı olarak ifade edersek; ekogirişimcilik; çevresel yenilikler ve ürünler üzerinden değer yaratabilecek yenilikçi, pazar ve kişisel odaklı bir işletmenin kuruluş aşaması olarak tanımlanmaktadır (Schaltegger, 2002:47-48).

Ekogirişimcilik faaliyetini gerçekleştiren girişimcilere ekogirişimci denmektedir. Isaak (2002:81) genel olarak ekogirişimciyi ve ekogirişimciliği şu şekilde tanımlamaktadır: İdeal bir ekogirişimci, çalıştığı ekonomik sektörü tamamıyla yeşil- yeşil bir işletmeye dönüştürmek için çaba gösteren kişidir. Ekogirişimcilik ise sürdürülebilirliğe adanmış bir işletme davranışı olarak

nitelendirilebilir. Isaak yaptığı bu tanımda yeşil-yeşil işletme olarak bir kavram kullanmış ve ardından bu kavrama karşılık olarak yeşil işletme kavramı oluşturulmuştur. Bu iki kavramdan elde edilen sonuçla ekogirişimcilik ticari ve sosyal olarak ikiye ayrılmıştır.

Ekogirişimcilikle ilgili bilimsel olarak dile getirilen tanımlama şekil 1’de ki gibi sembolize edilmiştir.

Şekil 1: Bilimsel Alanda Ekogirişimciliğin Genel Çerçevesi



Kaynak: Kainrath, 2009:20

Şekil 1’deki bilgilere bakıldığında girişimcilik alanı ve sürdürülebilirlik çalışmalarının ortak bir anlayışla oluşturulması ekogirişimciliği oluşturmaktadır. Bu tanımlama, Araştırma Tabanlı Teori olarak nitelendirilebilir. Bunun yanı sıra, daha özele indirgenerek ekogirişimcilik bünyesinde ki yenilik, fırsatlar elde etme ve ekolojik amaçlara bağlılık konularının öne çıktığı teori de yardımcı teori olarak adlandırılmaktadır (Kainrath, 2009: 20). Eko-yenilik, eko-fırsatçılık ve eko-bağlılık kavramlarındaki temel düşünce, ekolojik uygulamalardan ve bu uygulamaların ekoloji dostu hedeflere bağlılığının sağlanmasından yararlanarak insanoğlunun ekolojiye etkisini azaltacak yenilikler oluşturabilmektir. Bu nedenle ekolojik etkinlik, çevresel maliyet liderliği ve ekolojik markalaşma bu düşünceleri gerçekleştirmek için önemli çevresel stratejiler olarak ifade edilebilir.

Ekogirişimci olabilmek, uygulamaya dönüştürülebilecek farklı fikirlere bağlıdır. Bu fikirler yenilikçi çözümler getirerek ekogirişimcilerin kurmuş olduğu işletmelere bir ayrıcalık kazandırır. Fikir bulabilmek ise bireyin yaratıcılık düzeyiyle ilgilidir. Bireysel yaratıcılığa sahip olanlar çevrelerinde ki problemleri diğer insanlara göre daha iyi gözlemleyerek pratik çözümler getiren fikirler oluşturabilir. Dolayısıyla bireysel yaratıcılık incelenmesi ve ekogirişimcilikle ilişkilendirilmesi gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

V. BİREYSEL YARATICILIK

Yaratıcılık temel olarak “fikir üretimi” ya da özgün, yararlı ve pratik bilgi üretim yeteneği olarak nitelendirilmektedir (Erez ve Nouri, 2010:351). Tahereh ve Mahnoush’a göre (2012:25), yaratıcılığın bir çok tanımı vardır ve üstünde uzlaşılan tek bir tanım bulunmamaktadır. Dolayısıyla yaratıcılığın tanımından çok yaratıcılık kriterlerinin ne olabileceği hususunu ifade etmişlerdir. Bu kriterlerden birincisi; fikir, teori ve anlayışta kalite olmasıdır. Bu kriterlerden ikincisi ise toplumun ve işletmelerin problemlerine getirilebilecek yeni çözüm önerilerinin sunulabilmesidir.

Birçok çalışmada özgünlük, etkinlik ve orjinallik yaratıcılığın en önemli üç kriteri olarak nitelendirilmektedir. Özgünlük, sosyal ya da örgütsel problemlere karşı yeni çözüm yaklaşımları bulmak veya yeni süreçlerin ve ürünlerin oluşturulması olarak nitelendirilebilir. Diğer bir yandan etkinlik ve orjinallik yaratıcılıkla ilgili olan kişisel duygular ve gerçeklikleri de kapsayan iki önemli kriter olarak karşımıza çıkmaktadır (Averill, 1999:333). Bunun yanı sıra Torrance(1974) yaratıcılığın kriterlerini orjinallik, esneklik, akıcılık ve ayrıntılandırma olarak nitelendirmiştir ve buna göre bir yaratıcılık testi geliştirmiştir.

Bireysel yaratıcılık, ekogirişimcilerin sahip olması gereken bir yetenektir. Çünkü yüksek rekabet koşullarında ancak en iyi fikirler ayakta kalabilmekte ve ekolojiye ilişkin optimum çözümler sunabilmektedir. Dolayısıyla yaptığımız bu çalışmada bireysel yaratıcılığın ekogirişimcilik üzerinde nasıl bir etkisi olduğu araştırılmıştır.

VI. ARAŞTIRMA

A. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışmada bağımsız değişken olarak bireysel yaratıcılık ve bağımlı değişken olarak ekogirişimcilik düzeyi ele alınmıştır. Bireysel yaratıcılıkta kişisel puanlama sistemi uygulanırken, ekogirişimcilik düzeyi için üç boyut bulunmaktadır. Bunlar; Ekogirişimci’nin Yönelimi, Zayıf Yapısal Etkiler ve Güçlü Yapısal Etkiler olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla bireysel yaratıcılığın ekogirişimciliğin bu üç boyutu ile olan ilişkisine bakılarak analiz gerçekleştirilecektir. Ekogirişimciliğin boyutları aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

- Ekogirişimci’nin Yönelimi: Doğal çevreye ilişkin ekolojik görüşü kapsar. Bundan başka, bu boyut altında ekonomik ve ekolojik anlayışa göre öncelikleri belirlenmiştir. Ekogirişimcinin yöneliminin yüksek olması ekolojik yönelimin yüksek olduğunu göstermektedir.
- Zayıf Yapısal Etkiler: Ekogirişimcilerin yakınlarının ya da arkadaşlarının deneyimlerini kapsamaktadır. Diğer bir yandan, çevreye ilişkin işletmecilerin meslektaşlarının görüşleri de bu boyut altında ele alınmaktadır.
- Güçlü Yapısal Etkiler: Yeşil işletmenin karlılığı, potansiyel fırsatları belirlemek için Pazar koşullarının değerlendirilmesi, ekolojik kültürün yayılmasında çevresel kurumların değerlendirilmesi ve çevreyi korumak

için yatırım teşviklerin yapılması gibi ekogirişimciliğe yönelmede ki güçlü yapısal etkileri belirtmektedir.

B. ÇALIŞMANIN ÖRNEKLEMİ

Çalışmanın örnekleme seçilirken rassal olmayan örneklem tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini İzmir Ticaret Odası Geri Dönüşüm Grubu (Kod:74) işletmelerinden mükemmel derecelendirmeye sahip olan işletmeler arasından seçilmiştir. Bu başlık altında birçok işletme bulunmaktadır. Bu yüzden, çalışmanın örneklemini oluşturan işletmeler arasından merkez ilçelerdeki geri dönüşüm grubu içerisinde en az 5 işletmeye sahip olanlar arasında seçilmiştir. Bu şekilde bir örneklem seçimi hem çalışmanın etkin bir biçimde sürdürülmesi için hem de araştırma maliyetinin minimuma indirilmesinde büyük önem taşımaktadır. Merkez ilçeler ve işletme sayıları tablo 2’de listelenmiştir.

Tablo 2: Çalışmanın örnekleme

Merkez İlçeler	İşletme Sayısı (Geri Dönüşüm Grubu)
Bornova	31
Konak	27
Karabağlar	5
Buca	10
Karşıyaka	9
Çiğli	17
Kemalpaşa	8
Menderes	8
Toplam	123

123 tane soru formu örneklem içerisinde bulunan işletmelere doğrudan ya da internet üzerinden ulaştırılmıştır. Dağıtılan bu soru formlarından 95 adet geri dönüş olmuştur. Dolayısıyla işletmelerin yanıt verme oranı %77’dir. Ancak 83 tanesi analiz yapılabilmesi için geçerli olabilmiştir. Örneklemin cinsiyet dağılımına bakıldığında %55 erkek ve %45 kadından oluşmaktadır. Soru formunda dört yaş kategorisinden bahsedilmiştir. Bunlar “20-25”, “26-31”, “31-36” ve “37 ve fazlası”. Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında 20-25 yaş grubunda hiç katılımcı bulunmamaktadır. Örneklemin %29’u “26-31” yaşında, %40’ı “31-36” yaşında ve %31’i “37 ve daha fazla” yaşındadır. Örneklemin %66’sı evli, %36’sı ise bekarıdır. Eğitim düzeylerine göre katılımcıların %5’i ilkökul, %8’i orta okul, %39’u lise, %38’i üniversite ve %10’u yüksek lisans mezunudur. Örnekleme bulunan katılımcıların sahip olduğu işletmelerin ortalama yaşı 11’dir ve bütün katılımcılar işletme sahiplerinden oluşmaktadır.

C. ÇALIŞMANIN ÖLÇEĞİ

Yapılan bu çalışmada E. Raudsepp’a ait olan (1979:218-219) “Ne kadar Yaraticısınız” ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 50 sorudan oluşmaktadır ve her

sorunun kendine ait puanlama düzeyi bulunmaktadır. Bu sorulardan elde edilen puan toplamları kişilerin yaratıcılık düzeylerini belirlemektedir. Bu ölçeğin soruları 5’li Likert ölçeğine göre yapılandırılmıştır (Kesinlikle Katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum). Her madde -2, -1, 0, +1, +2 olarak puanlandırılmıştır; ancak puanlar sorulara göre değişebilmektedir. Bu ölçeğin uygulanmasının (yaklaşık 10 dakikada tamamlanmaktadır) ve analizinin yapılmasının kolaylığı nedeniyle bu yaratıcılık ölçeği seçilmiştir. Aslında Torrance Yaratıcı Düşünme Testi (1974), Minnesota Yaratıcılık Testi (1963:207-216) ve William Yaratıcılık Ölçeği (1980) gibi yaratıcılık düzeylerini ölçen ölçeklerde mevcuttur. Ancak bu ölçeklerin hem uygulanması uzun sürmesi hem de analizinin yapılabilmesi için psikoloji alanında uzmanlığa ihtiyaç duyulması nedeniyle bu ölçeklerden yararlanılmamıştır.

Ekogirişimcilik düzeyini belirlemek için Ekogirişimcilik Ölçeği kullanılmıştır. İstatistiksel açıdan 5’li Likert şeklinde bir analiz literatürde henüz mevcut değildir. Yapılan bu çalışmada hem Türkiye’de hem de Dünya da ilk kez Ekogirişimcilik ile ilgili bir ölçek kullanılmaktadır. Elde edilen bu ölçek Harbi ve arkadaşlarının (2010) yapmış oldukları Ekogirişimcilik ile ilgili vaka analizinden yapılmış bir uyarlamadır. Bu vaka çalışması, Tunus’lu Ekogirişimciler üzerinde yapılmıştır ve ölçeğin orijinal dili Fransızcadır. Dolayısıyla çalışmamızda

Fransızcadan Türkçe ’ye üç dil uzmanı tarafından uyarlanmış ve istatistiksel uyarlama kontrolleri Uşak Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sayısal Yöntem Anabilim Dalı Başkanı Sayın Yrd. Doç. Dr. Nezh Tayyar tarafından gerçekleştirilmiştir. Ekogirişimcilik anketi; ekogirişimcinin yönelimi, zayıf yapısal etkiler ve güçlü yapısal etkiler olarak üç boyuttan oluşmaktadır.

Bu ölçeklere ilişkin yapılacak olan analizler SPSS 19 programında gerçekleştirilmiştir.

D. ÖLÇEK GÜVENİLİRLİKLERİ

Yaratıcılık ölçeğinin cronbach alpha değeri 0,842’dir ve bu değer ölçeğin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010:405). Yaratıcılık ölçeğin skor aralıkları -100 ile +100 arasındadır. Yaratıcılık skorları değerlendirilmesi şu şekildedir: 80 ile 100 arası “Çok Yaratıcı”, 60 ile 79 arası “Yaratıcı”, 40 ile 59 arası “Ortalama Yaratıcı”, 20 ile 39 arası “Ortalama Altı” ve -100 ile 19 arası “Yaratıcı Olmayan” (Raudsepp, 1979:218).

Ekogirişimcilik ölçeği 5’li Likert Ölçek tipine göre düzenlenmiş 15 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular içerisinde 2 tane ters soru bulunmaktadır. Bunun yanı sıra yapılan madde analizi sonucunda soru geneline göre ters korelasyona sahip olan bir soru da yapılan analizlerden çıkartılmıştır. Dolayısıyla 0,672 olan Cronbach Alpha değeri, 0,758’e çıkmıştır. Böylelikle ölçeğin güvenilirlik düzeyi yükselmiştir. Daha önceden de belirtildiği gibi ekogirişimcilik ölçeği üç boyuttan oluşmaktadır ve boyut güvenilirlikleri Tablo 3’te gösterildiği gibidir.

Tablo 3: Ekogirişimcilik Boyut Güvenilirlikleri

Ekogirişimcinin Yönelimi	0,708
Güçlü Yapısal Etkiler	0,668
Zayıf Yapısal Etkiler	0,356

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi Zayıf Yapısal Etkiler boyutunun güvenilirliği düşüktür. Bu durumun olmasının nedeni ekogirişimcilik düzeyinin belirlenmesinde çok önemli olarak görülmemesi ve diğer boyutlar kadar doğrudan ekogirişimcilik düzeyinin belirlenmesinde rol almamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

E. BİREYSEL YARATICILIK VE EKOİRİŞİMCİLİK İLİŞKİSİ ANALİZİ

Bireysel yaratıcılık ve ekogirişimcilik arasındaki ilişki üç model şeklinde analiz edilmiştir. Modeller ve ne anlama geldikleri aşağıda yazılmıştır.

- Model 1: Bireysel Yaratıcılık ve Ekogirişimcinin Yönelimi Arasındaki İlişkinin analizi.
- Model 2: Bireysel Yaratıcılık ve Zayıf Yapısal Etkiler arasındaki ilişkinin analizi.
- Model 3: Bireysel Yaratıcılık ve Güçlü Yapısal Etkiler arasındaki ilişkinin analizi.

Bu modellere dair bulunan regresyon değerleri Tablo 4’de; yapılan model anlamlılık testi Tablo 5’de ve bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki regresyon analizi Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 4: Modellere ait Regresyon Değerleri

MODEL ÖZETİ				
	R	R ²	Adj R ²	Std. Error of Estimate
MODEL 1	0,435	0,189	0,179	0,57359
MODEL 2	0,221	0,049	0,036	0,74261
MODEL 3	0,381	0,145	0,135	0,66549

Tablo 4’de Adjusted R² değerleri bağımsız değişken olan bireysel yaratıcılığın ekogirişimcilik düzeyini ne kadar açıklayabildiği ile ilgilidir. Model 2 de belirtilen Adjusted R² değerinin düşük olması bireysel yaratıcılığın zayıf yapısal etkiler ile ilişkilendirilmesinden kaynaklanmaktadır.

Tablo 5: Model Anlamlılık Testi

ANOVA ^{b,c,d}						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.920	1	5.920	17.995	.000 ^a
	Residual	25.333	77	.329		
	Total	31.253	78			
2	Regression	2.126	1	2.126	3.856	.050 ^a
	Residual	41.361	75	.551		
	Total	43.487	76			
3	Regression	6.021	1	6.021	13.595	.000 ^a
	Residual	35.430	80	.443		
	Total	41.451	81			

a. Predictors: (Constant), Bireysel Yaratıcılık
b. Bağımlı Değişken: Ekogirişimcinin Yönelimi (Model 1)
c. Bağımlı Değişken: Zayıf Yapısal Etkiler (Model 2)
d. Bağımlı Değişken: Güçlü Yapısal Etkiler (Model 3)

Tablo 5’de Yapılan model anlamlılık testinde, bireysel yaratıcılık ve ekogirişimcilik düzeyinin boyutları arasında istatistiksel bir ilişki kurmaya yönelik analizin yapılabileceği anlaşılabilmektedir.

Bireysel Yaratıcılık ve ekogirişimcilik boyutları arasındaki ilişki Tablo 6’da belirtilen regresyon analizinde görülmektedir.

Tablo 6: Regresyon Analizi

Katsayılar ^{a,b,c}						
Model		Standartsız Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Sabit Değer	3.426	.126		27.18	.000
	Bireysel Yaratıcılık	.015	.004	.435	4.242	.000
2	Sabit Değer	3.144	.174		18.11	.000
	Bireysel Yaratıcılık	.010	.005	.221	1.964	.050
3	Sabit Değer	3.416	.139		24.60	.000
	Bireysel Yaratıcılık	.015	.004	.381	3.68	.000

a. Bağımlı Değişken: Ekogirişimcinin Yönelimi (Model 1)
b. Bağımlı Değişken: Zayıf Yapısal Etkiler (Model 2)
c. Bağımlı Değişken: Güçlü Yapısal Etkiler (Model 3)

Tablo 6’da yapılan regresyon analizine göre bireysel yaratıcılık ve ekogirişimcilik boyutları arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu ilişki ise anlamlılık düzeyinin 0,05 ve altında olması nedeniyle istatistiksel olarak da anlamlıdır.

SONUÇ

Bireysel yaratıcılık işletmeler için inovasyon sağlayabilecek yeni fikirlerin ortaya koyan bir yetenek olarak ele alınmıştır. Bir işletme sahibi, girişimcilik faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için çevresindeki durumları algılayıp kendi yenilikçi fikirlerini oluştururken bu yeteneğe sahip olmalıdır. Rekabet koşullarının yoğun olduğu günümüzde farklı olabilmek ve işletmenin yaşamını sürdürebilmesi için bu durum büyük bir gerekliliktir. Özellikle ülkemizde ekogirişimcilik ile ilgili faaliyetlerin tanınmaması birçok işletmenin ekolojik bakış açısına sahip olmalarını engellemektedir. Dünyadaki ekolojik eğilimlere bakıldığında, işletmelerin ekolojiiye dikkate alan yenilikler yapmaları için tüketiciler ve ülkeler tarafından gösterilen hassasiyeti dikkate almak zorunda kaldıkları görülmektedir. Ülkemizde işletmelerin ekolojik faaliyetlerinin yeterli düzeyde olmaması ülkemizdeki siyasi yaklaşımların ve tüketicilerin çoğunluğunun bu hususta hassasiyet göstermemesiyle doğrudan ilişkilidir. Ancak, kitle iletişim araçları ve internet gibi bireylerin dünya ile bağlantılarını sağlayan bu araçlar, kişilerin ekolojik anlamda bilinçlenme düzeyini arttırmaktadır.

Bu çalışmanın kapsamında, genel bir girişimcilik tanımından çok ekogirişimciliğin önemi daha çok vurgulanmıştır. Bu eğilimin olması ise günümüz dünyasının ekolojik bir anlayış içeren bilince yavaş yavaş sahip olması ve tüketicilerin ekolojik problemlere verdiği önemin artmasından dolayıdır. Bu nedenle çalışma boyunca geri dönüşüm sektöründeki işletme sahipleri birer ekogirişimci olarak ele alınmış ve analizler bu doğrultuda yapılmıştır.

İzmir'in geri dönüşüm grubunda yer alan işletmelerinin arasından seçilen örneklemin zayıf yapısal etkileri dikkate aldıkları yapılan istatistiksel analizlerde görülmüştür. Diğer bir yandan, bireysel yaratıcılık ve ekogirişimcilik boyutları arasındaki regresyon analizlerinin sonuçlarına göre pozitif bir ilişki bulunmuştur. Her ne kadar bireysel yaratıcılık ekogirişimciliği yüksek düzeyde açıklamasa da kar odaklı ve işletme açısından pozitif imaj yaratabilecek fikirlerin oluşturulmasında önemli bir yetenek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışma, ekolojiye fayda sağlayan geri dönüşüm sektöründeki işletmeler üzerinde yapılmış olsa da ekogirişimcilik sadece bu sektörle sınırlı bir kavram değildir. Her alanda, ekoloji odaklı işletme faaliyetleri görülebilmektedir. Bu işletmelerin, ekogirişimcilik açısından değerlendirilmesi ve derecelendirilmesi daha ekolojiye duyarlı bir anlayış yaratabilecektir. Bunun için özellikle büyük ölçekli şirketlerin (özellikle üretim faaliyetleri gerçekleştirenler) kendi bünyelerinde ekogirişimcilik düzeylerini belirlemeleri ve ekolojik anlamda süreçleri iyileştirme politikaları uygulamaları gerekmektedir. Ekogirişimcilik düzeyinin belirlenmesi ve yaratıcılıkla ilişkisinin tanımlanmasına ek olarak çalışmanın gerçekleştirildiği örneklemin yaratıcılık düzeyi oldukça düşük olarak tespit edilmiştir. Çalışmamıza katılan ekogirişimcilerin yüzde 73'ünün bireysel yaratıcılık düzeyinin ortalamasının altında olduğu görülmektedir. Bu da yaratıcılığa olan büyük ihtiyacı göstermektedir.

İşletmelerin bilinçlenmesi, gelişmesi ve itibarlarının daha çok artması için ekogirişimcilik ve yaratıcılık kavramlarına önem verilmesi ve bunlarla ilgili eğitimler düzenlenmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- AL- ALAK, B. A. M. and ELETTER, S. (2010),“Islamic entrepreneurship: An Ongoing Driver for Social Change”,*Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 1 (12): 81- 97.
- ALLEN, J. and MALIN, C. (2008), *Sand Natural Resources*, 21:828- 844.
- AVERILL, J. R. (1999),“Individual Differences in Emotional Creativity: Structure and Correlates” *Journal Of Personality*, 67 (2): 331-371.
- ÇAKAR, U. (2007),*Ekolojik Örgüt Modeli Önerisi: Epistemolojik Yaklaşım*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇALGÜNER, T. (2003),*Çevre mi Ekoloji Mi?*, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, 1. Edition.
- CHEGINI M. and KHOSHTINAT, B. (2011),“Study of Relationship between Entrepreneurial Skills and Organizational Entrepreneurship”, *Australian Journal Of Basic & Applied Sciences*, 5(4): 165-172.
- DOBREV, S. D. and BARNETT, W. P. (2005),“Organizational Roles and Transition To Entrepreneurship”, *Academy Of Management Journal*, 48(3): 433-449.
- DUENK, L. G. (1963), *A Study of the Concurrent Validity of the Minnesota Tests of Creative Thinking*, USA: Publication of Minnesota University.
- EREZ, M. and NOURI, R. (2010), “Creativity: The Influence of Cultural, Social and Work Contexts”, *Management and Organization Review*, 6(3): 351- 370 doi: 10.1111/j.1740-8784.2010.00191.x.
- FILIPKOWSKI, A. (2011),“Introducing Future Engineers to Sustainable Ecology Problems: A Case Study”,*European Journal of Engineering Education*, 36(6): 537-546.
- GUTH, W. D. and GINSBERG, A. (1990),“Guest editors’ introduction: Corporate entrepreneurship”,*Strategic Management Journal*, 11(4): 5–15.
- HARBI, S. E., ANDERSON, A. R. and AMMAR, S. H. (2010), “Entrepreneurs and the environment: Towards a typology of Tunisian ecopreneurs”,*International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 10(2): 181-204.
- IRELAND, R. D., HITT, M. A., CAMP, S. M. and SEXTON, D. L. (2001),“Integrating Entrepreneurship and Strategic Management Actions to Create Firm Wealth”,*Academic of Management Executive*, 15 (1): 49- 63.
- ISAAK, R. (2002),“The Making of Ecopreneur”,*Centre for Sustainability Management*, 38:81- 91.
- KAINRATH, D. (2009),*Ecopreneurship in Theory and Practice- A Proposed Emerging Framework for Ecopreneurship*, (Published Master Dissertation). Umeå School of Business.
- KUMAZAWA, R. and CALLAGHAN, M. S. (2012),“The Effect of Kyoto Protocol on Carbon dioxide Emissions”, *Journal of Economics and Finance*, 36: 201-210, doi: 10.1007/s12197-010-9164-5.
- MUSLU, Y. (2000),*Ekolojive Çevre Sorunları / Ecology and Environmental Problems*, İstanbul: Aktifyayinevi, 1. Basım.
- ODUM, E. P. and BARRETT, G. W. (2004),“*Fundamentals of Ecology*”, United Kingdom: Thomson Brooks/ Cole Publishing, 5th Edition.
- RAUDSEPP, E. (1979),“How Creative Are You?”,*Personnel Journal*, 58: 218-222.
- SANCHEZ, J. C. (2011), “Entrepreneurship: Introduction”,*Psicothema*, 23 (3): 424-426.
- SCHAEFER, F., LUKSCH, U., STEINBACH, N., CABEÇA J. and HANAUER, J. (2006),*Ecological Footprint and Biocapacity*, European Communities, 2006 edition.
- SCHALTEGGER, S. (2002), “A Framework for Ecopreneurship”,*Centre for Sustainability Management*, 38:45- 58.
- SENGE, P. (2003), *Beşinci Disiplin*, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları
- TAHEREH, R. and MAHNOUSH, S. (2012),“Creativity”,*Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6 (2): 25-28.

- TORRANCE, E. P. (1974), *Norms and Technical manual: Torrance Test of Creative Thinking* (Revised Edition), Bensenville, IL Scholastic Testing Service.
- VEVETOULIS, J. and TALBERTH, J. (2008) "Refining The Ecological Footprint", *Environmental Development of Sustainability*, 10:441-469 doi: 10.1007/s10668-006-9074-z.
- Wackernagel, M. and REES, W. 1996, *Our Ecological Footprint*, Gabriola Island, BC: New Society.
- WACKERNAGEL, M., ONISTO, L., BELLO, P., LINARES, A. C., FALFAN, I. S. L., GARCIA, J. M., GUERRERO, A. I. S. and GUERRERO, C. S. (1999), "National natural capital accounting with the ecological footprint concept", *Ecological Economics* 29 (3): 375- 390.
- WIDMANN, T. and BARRETT, J. (2010), "A Review of the Ecological Footprint Indicator— Perceptions and Methods", *Sustainability*, 2:1645- 1693. doi: 10.3390/su2061645.
- WILLIAMS, F. (1980), *Creativity Assessment Packet, Examiner's Manual*, Pro. Ed. Texas.
- ZAMPETAKIS, L. A., MANIOS, T. and MOUSTAKIS, V. (2006) "Greening the Entrepreneurship Syllabus: An Exploratory Approach", *Environmental Engineering and Management Journal*, 5 (2): 135-144.

Yeni Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu'na Göre Defterlerin İncelenmesi

Doç. Dr. Hasan ABDİOĞLU

Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, BALIKESİR

Yrd. Doç. Dr. Ertan DEMİRKAPI

Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, BALIKESİR

Münise ERDÖL

Balıkesir Üniversitesi, S.B.E., Yüksek Lisans Öğrencisi, BALIKESİR

ÖZET

Bu çalışmanın amacı 6102 sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu ve 213 Sayılı Vergi Usul Kanunu'nun defter tutmaya ilişkin hükümlerinin açıklanması ve iki Kanun arasında defter tutma esaslarına ilişkin benzerlik ve farklarının ortaya koyulmasıdır. Böylelikle bilgi kullanıcılarına her iki Kanunda yer alan düzenlemeleri kolaylıkla anlama ve uygulama imkânının sağlanmasıdır.

Anahtar Kelimeler: *Ticari Defterler, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu.*

JEL Sınıflaması: *K34, M40*

Investigation Of Books According To New Turkish Commercial Law And Tax Procedural Code

ABSTRACT

The aim of this study is to describe the judgments of New Turkish Commercial Law numbered 6102 and Tax Procedural Code numbered 213 relevant to book keeping and to identify the differences and similarities of two laws in terms of book keeping principals. Thus, it is to provide the opportunities that enable the information users easily understand and apply the regulations of both laws.

Key Words: *Commercial Books, No. 213 Tax Procedural Code, No. 6102 Turkish Commercial Code*

JEL Classification: *K34, M40*

I. GİRİŞ

Muhasebe karar alıcıların işletmenin finansal durumunu doğru bir şekilde anlayıp analiz edebilmesi açısından gerekli mali bilginin üretilmesini sağlamaktadır. Muhasebe verileri sayesinde devletin vergi alacağını tespiti, ortaklara dağıtılacak kar payları, şirket faaliyetlerinin durumu gibi konularda bilgi sahibi olunmaktadır. Muhasebe bu görevini kayıtme fonksiyonuyla yani defter tutarak yerine getirmektedir. Muhasebenin dört temel fonksiyonundan ilki olan kayıtme, diğer fonksiyonların (sınıflandırma, özetleyerek raporlama, analiz ve yorum) uygun şekillerde yerine getirilebilmesi için gerekli mali olayları belgelere dayanarak muhasebe sistemine uygun bir şekilde muhasebe defterlerine kaydeder. Muhasebe defterleri tutulurken Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu dikkate alınması gereken iki kanundur. Bu iki kanunun düzenlemelerine uygun

tutulan defterler sayesinde, muhasebe bilimi defter tutma yükümlülüğünü uygun bir şekilde yerine getirebilecektir.

Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu defter tutarken yararlanılması gereken kanunlardır. Bu iki kanunun defter ve diğer belgeler hakkında benzer düzenlemeleri olduğu gibi aralarında farklılıklar bulunan düzenlemeleri de vardır. Ticari defterleri, Vergi Usul Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu kendi amaçları ön planda olacak şekilde hazırlanmasını hedeflemiş ve bu durum defter tutma sorumlusu kişilere daha fazla yük getirmiştir. Defter tutma sorumlusu kişiler bir yandan Vergi Usul Kanunu'na uygun ve vergi konusundaki hassasiyetleri göz ardı etmeden defter tutmalı ve ayrıca Türk Ticaret Kanunu'na uygun uluslararası nitelikte özellik gösteren ve işletme ilgililerine işletme hakkında doğru, tarafsız ve yeterli bilgi verecek ticari defterleri tutmuş olmalıdır.

Çalışmada bu giriş takip eden ikinci bölümde öncelikle, Türk Ticaret Kanunu'nun defter tutmaya ilişkin kısımları incelenmiş, Kanunda yer alan defterler ve Kanunda yer almamış olan ticari defterlerin neler olduğu açıklanmış, defterlerin saklanması ve delil niteliği hususlarından bahsedilerek ilk bölüm oluşturulmuştur. Türk Ticaret Kanun'da ele alınan konulara paralel Vergi Usul Kanunu'nda bahsedilen defterler ve belgeler konusu incelenerek çalışmanın devam eden bölümü hazırlanmıştır. Ayrıca çalışmada, Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları ortaya koyan bir bölüm oluşturulmuştur. Çalışma sonuç bölümü ile tamamlanmıştır.

II. YENİ TÜRK TİCARET KANUNU'NA GÖRE DEFTERLER

Yeni Türk Ticaret Kanunu'na göre defter tutma zorunluluğu, tutulacak defterler ve defter tutmada uyulması gereken kurallar ile defterlerin tasdik esasları ve saklanma süreleri aşağıda açıklanmıştır.

A. Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Defter Tutma Zorunluluğu ve Tutulacak Defterler

Tacir olmanın bir sonucu olarak tacirler gerekli ticari defterleri tutmakla yükümlüdür (TTK m. 16/I; 64/I). Tacir, ticari işletmesinin ekonomik ve mali durumunu, borç ve alacak ilişkilerini ve her iş yılı içinde elde edilen sonuçları belirlemek amacıyla defter tutmak zorundadır (TTK m.18/I, 64 vd.). Yeni düzenleme ile ulusal ve uluslararası standartlar bakımından evrensel nitelik taşıyan, her tacirin ticari defter tutmak yükümlülüğüne ilişkin emredici bir kural koymuştur. Defter tutma yükümlülüğü ve sorumluluğu gerçek kişi bizzat tacirin kendisine tacirin tüzel kişi olması halinde yöneticilere ve yönetim kuruluna aittir. Tacirin tüzel kişi olması halinde defterleri tutma sorumluluğu yöneticilere ve yönetim kuruluna aittir denilerek; yöneticiler ve yönetim kurulu, ilgili tüzel kişiye ilişkin özel hükümlere göre belirlendiği ve sorumluluk da aynı hükümler çerçevesinde saptandığı kastedilmektedir. Defteri tutacak kişilerin gerekli bilgiye sahip uzman kişiler arasından seçilmesi zorunluluğu, yöneticiye ve yönetim organlarına yine bir sorumluluk halinde yüklenmiştir (İnanç, 2011:105). Anonim şirketlerde bu sorumluluk, devredilemez görev ve yetkiler başlığı altında Kanunun 375. maddesinde "Muhasebe... için gerekli düzenin kurulması" ifadesiyle yönetim kuruluna; limited şirketlerde ise, yine devredilemez ve

vazgeçilemez görevler başlığı altında Kanunun 625. maddesinde ‘‘Muhasebenin ... oluşturulması’’ ifadesiyle müdürlere yüklenmiştir (Karahan, 2012:292). Yeni Türk Ticaret Kanunu’na göre gerçek ve tüzel kişi tacirler tarafından kanunen tutulması zorunlu kılınan ticari defterler; yevmiye defteri, defteri kebir ve envanter defteridir. Ayrıca tebliğ ile tutulmasına izin verilen işletme defterinin de anılması gerekir. Bu defterlere ilişkin YTTK’da yer alan hükümler ışığında aşağıda açıklanmıştır.

Yevmiye Defteri: Kayda geçirilmesi gereken işlemlerin ilgili belge veya ispata dayanan evraktan çıkarılarak tarih sırasıyla ve "madde" halinde düzenli olarak yazıldığı defterdir. Yevmiye maddelerinin en az; madde sıra numarası, tarih, borçlu hesap, alacaklı hesap, tutar, her kaydın dayandığı belgelerin türü ile varsa tarihleri ve sayıları bilgilerini içermesi şarttır. Yevmiye defteri ciltli ve sayfaları müteselsil sıra numaralı olur; vergi kanunlarına uygun olmak şartıyla müteharrik yapraklı defterler de kullanılabilir.

Defteri Kebir: Yevmiye defterine geçirilmiş olan işlemleri buradan alarak sistemli bir şekilde ilgili olduğu hesaplara dağıtan ve tasnifli olarak bu hesaplarda toplayan defterdir. Defteri kebirdeki kayıtların en az; tarih, yevmiye defteri madde sıra numarası, tutar, toplu hesaplarda yardımcı nihai hesapların isimleri bilgileri içermesi şarttır.

Envanter Defteri: Ticari işletmenin açılışında ve açılıştan sonra her hesap döneminin sonunda taşınmazların, alacakların, borçların, nakit para tutarının ve varlıklar ile borçların değerlerinin teker teker kaydedildiği ciltli ve sayfaları müteselsil sıra numaralı deftere envanter defteri denilmektedir.

İşletme Defteri: Yeni Ticaret Kanunu’nda yer almamakla birlikte, Ticari Defterlere İlişkin Tebliğ ‘in geçici 1. maddesine göre, gerçek kişi tacirlerden VUK gereğince ikinci sınıf tüccar sayılanlar yeni düzenleme yapıncaya kadar bu TTK’da sayılan defterler yerine işletme hesabına göre defter tutabileceklerdir. TTK’da bu deftere ilişkin düzenleme yer almamaktadır.

Muhasebe defteri olmamakla birlikte ticari defter olduğu belirtilen üç defter ise; pay defteri, yönetim kurulu karar defteri ve genel kurul toplantı ve müzakere defteridir. Bu defterlerin ticari defter sayılması teoriye uymamakta, uygulamanın gereksinimi nedeniyle kanuna girmiş bulunmaktadır. Bunun amacı, karine oluşturmak, ispatta yardımcı olmak gibi işlemlere sahip söz konusu defterlere, ticari defterlere uygulanan güven ve disiplin kurallarını uygulayabilmektir. Uygulamada olmayan bu defterlerin çoğu kez güvenilmez durumda oldukları görülmüştür (Karahan, 2012:297). Bu defterler aşağıda açıklanmıştır.

Pay Defteri: Sermayesi paylara bölünmüş komandit ve limited şirketlerde şirket ortaklarının, anonim şirketlerde pay sahiplerinin kaydedildiği ciltli ve sayfaları müteselsil sıra numaralı defterdir. Anonim ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerde pay defterine, senede bağlanmamış pay ve nama yazılı pay senedi sahipleriyle, intifa hakkı sahipleri kaydedilir.

Yönetim Kurulu Karar Defteri: Anonim şirketlerde yönetim kurulunun, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerde yöneticinin veya yöneticilerin

şirket yönetimi ile ilgili olarak aldığı kararların yazılacağı ciltli ve sayfa numaraları teselsül eden defterdir.

Genel Kurul Toplantı ve Müzakere Defteri: Tüzel kişi tacirlerin genel kurul toplantılarında görüşülen hususların ve alınan kararların kaydedildiği ciltli ve sayfa numaraları teselsül eden defterdir.

B. Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Defterlerin Tutulmasında Uyulması Gereken Kurallar

Ticari defterlerin ve gerekli diğer kayıtların Türkçe tutulması, kısaltmalar, rakamlar, harfler ve semboller kullanıldığı takdirde bunların anlamları açıkça belirtilmesi gerekir. Defterlere yazımlar ve diğer gerekli kayıtlar, eksiksiz, doğru, zamanında ve düzenli olarak yapılmalıdır (TTK m. 65). Eksiksiz olmak, iş ve işlemlerin eksiksiz olarak yani herhangi bir boşluk yaratmadan muhasebeleştirilmesi kaydı gereken bir iş ve işlemin kayıt dışı bırakılmaması demektir. Muhasebedeki eksiksiz olma ilkesi bilançodaki tamlık ilkesinden farklıdır. Aktif ve pasiflerin tamlığını, aktif ve pasif listesinin ne eksik ne de fazla olmasını ifade eder. Doğruluk, kaydın gerçeğe uygun bir biçimde iş ve işlemleri yansıtır. İşlemin gerçeğe uygun bir muhasebe kaydı haline gelmesi inceleyen yanlış yorumlara yöneltilmeden aktarılmasıdır. Zamanında kayıt muhasebe kaydının zamanında yapılması sonraya bırakılmaması gereğini ifade eder. İlke olarak muhasebe kaydının beş-on gün gibi belirli bir süre içinde yapılmasını öngörmemekte genel kabul gören muhasebe kurallarına uygun olarak zamanında denilerek hemen veya derhal anlamlarına gelmediği uygun ve gerekli zamandan bahsettiği anlaşılmaktadır. Düzen ilkesi ile yapılan iş ve işlemlerin, kaydının zaman akışına göre kronolojik sırada tarih ve belge numarası dikkate alınarak yapılması kastedilmektedir. Bir yazım veya kayıt, önceki içeriği belirlenemeyecek şekilde çizilmemeli, değiştirilmemeli ve kayıt sırasında mı daha sonra mı yapıldığı anlaşılmayan değiştirilmeler yapılmamalıdır (TTK m. 65/III). Çizimler saklayıcı, karartıcı ve örtücü değil, düzeltici ve gerçeği yansıtırıcı olmalıdır. Bu nedenle eski kayıt karalanmamalı, kapatılmamalı, herhangi bir maddeyle veya araçla silinmemelidir. Görülecek, okunacak ve ne olduğu bilinecek tarzda sadece temiz bir biçimde çizilmelidir.

Kanunun 64 ilâ 88 inci madde hükümlerine tabi gerçek ve tüzel kişiler münferit ve konsolide finansal tablolarını düzenlerken, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından yayımlanan, Türkiye Muhasebe Standartları'na, kavramsal çerçevede yer alan muhasebe ilkelerine ve bunların ayrılmaz parçası olan yorumlara uymak ve bunları uygulamak zorundadırlar. Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu tarafından yayınlanan Finansal Tabloların Hazırlanma ve Sunulma Esaslarına İlişkin Kavramsal Çerçeve Hakkında Tebliğ' de finansal tabloların amacı, finansal tablolarda yer alan bilgilerin yararlılığını belirleyen niteliksel özellikler, finansal tabloları oluştururken unsurların tanım, tahakkuk ve ölçümlenme esasları ve sermaye ve sermayenin devamlılığı (korunması) kavramları konularına değinilmiştir. Tebliğe muhasebe varsayımları olarak belirtilen kavramlar, tahakkuk esasları ve işletmenin sürekliliğidir.

Tahakkuk esasına göre, işlemlerin ve diğer olayların etkisi, nakit veya nakit benzerleri alındığında veya ödendiğinde değil, bu işlem ve olaylar olduğu zaman tahakkuk ettirilir ve ilgili oldukları dönemin muhasebe kayıtlarına kaydedilerek o dönemin finansal tablolarında raporlanırlar. Tahakkuk esasına göre hazırlanan finansal tablolar, kullanıcıları, sadece geçmişteki nakit tahsilatlar ve nakit ödemelerle sonuçlanan işlemler hakkında değil gelecekte nakit ödemesi gerektirecek mevcut yükümlülükler ve gelecekte nakde dönüşecek mevcut kaynaklar hakkında da bilgilendirir. Böylece, söz konusu finansal tablolar geçmişte olan işlemlerle ve olaylarla ilgili bilgiler vermek suretiyle kullanıcılara ekonomik kararlar verirken en çok yararlanacakları türden bilgiler sunarlar. İşletmenin sürekliliğine göre finansal tablolar normal olarak işletmenin devamlılığı ve öngörülebilir bir gelecekte de faaliyetlerini sürdüreceği varsayımına dayanılarak hazırlanırlar. Böylece, işletmenin ne tasfiyeye niyetinin ne de ihtiyacının olduğu, faaliyet hacminin de önemli bir ölçüde azalmayacağı varsayılır. Bu düzenlemeler, uygulamada birliği sağlamak ve finansal tablolara uluslararası pazarlarda geçerlilik kazandırmak amacıyla, uluslararası standartlara uyumlu olacak şekilde, yalnız Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından belirlenir ve yayımlanır (TTK m. 88/III). Düzenlemeler sayesinde şirketler uluslar arası alanda rekabet edebilir konuma gelebileceklerdir.

C. Yeni Türk Ticaret Kanunu Açısından Defterlerin Açılış ve Kapanış Tasdiki

Kanunda muhasebe defteri olarak belirtilen ticari defterler ve muhasebe defteri olarak belirtilmemiş ticari defterlerin açılış ve kapanış onaylarının yapılıp yapılmayacağı ve yapılacak ise bunun ne şekilde yapılacağı açıklanmıştır. Ticari defterler, açılış ve kapanışlarında noter tarafından onaylanır. Kapanış onayları, izleyen faaliyet döneminin altıncı ayının sonuna kadar yapılır. Şirketlerin kuruluşunda defterlerin açılışı ticaret sicili müdürlükleri tarafından da onaylanabilir. Açılış onayının noter tarafından yapıldığı hâllerde noter, ticaret sicili tasdiknamesini aramak zorundadır. Türkiye Muhasebe Standartları'na göre elektronik ortamda veya dosyalama suretiyle tutulan defterlerin açılış ve kapanış onaylarının şekli ve esasları ile bu defterlerin nasıl tutulacağı Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı bir tebliğ ile belirlenir (TTK m.64/III).

Fiziki ortamda tutulan muhasebe defterlerinin, yevmiye defteri, defteri kebir, envanter defteri ile pay defteri, yönetim kurulu karar defteri ve genel kurul toplantı ve müzakere defterlerin açılış onayları, kuruluş sırasında ve kullanılmaya başlamadan önce noter tarafından yapılır. Bu defterlerin izleyen faaliyet dönemlerindeki açılış onayları, defterin kullanılacağı faaliyet döneminin ilk ayından önceki ayın sonuna kadar notere yaptırılır (TTK m.62/III).

Pay defteri ile genel kurul müzakere ve karar defteri yeterli yapıtlar bulunmak kaydıyla izleyen faaliyet dönemlerinde de açılış onayı yaptırılmaksızın kullanılmaya devam edilebilir. Yevmiye defterleri ile yönetim kurulu karar defterinin kapanış onayı, izleyen faaliyet döneminin üçüncü ayının sonuna kadar notere yaptırılır. Ticaret şirketlerinin ticaret siciline tescili sırasında defterlerin

açılışı ticaret sicil müdürlükleri tarafından da onaylanabilir. Açılış onayının noter tarafından yapıldığı hallerde noter, ticaret sicili tasdiknamesini aramak zorundadır.

Kanun sadece iki defter bakımından kapanış onayı zorunluluğu getirmiştir. Buna göre yevmiye defteri ile yönetim kurulu karar defterinin kapanış onayı, izleyen faaliyet döneminin üçüncü ayının sonuna kadar notere yaptırılır. Anlaşıyor ki, bu düzenleme ile ticari defterler tasdike tabi tutulmuştur. Ancak bu şekilde, çift defter kullanımı olabildiğince engellenebilecektir. Çoğu kez hileli bir davranış oluşturan çift defter kullanımı sadece hesaplara ilişkin ticari defterlerde değil, aynı zamanda pay defteri, yönetim kurulu ve genel kurul karar defterlerinde de sık rastlanan bir uygulamadır (Bilgili ve Demirkapı, 2012:246).

D. Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Defter ve Belgelerin Saklanması

Defter ve belgeleri saklamakla yükümlü olanlar, esas itibarıyla işletme sahibi gerçek kişi tacirler, tüzel kişilerde yönetim organı veya yönetim işlerinde yetkili olan kimseler; tüzel kişiliği olmayan ticari işletme ve teşekküllerde onları yönetmeye yetkili olan kimselerdir (Bahtiyar, 2012:157-158). Bu kişiler ticari defterlerini, envanterlerini, açılış bilançolarını, ara bilançolarını, finansal tablolarını, yıllık faaliyet raporlarını, topluluk finansal tablolarını ve yıllık faaliyet raporlarını ve bu belgelerin anlaşılabilirliğini kolaylaştıracak çalışma talimatları ile diğer organizasyon belgelerini, alınan ticari mektupları, gönderilen ticari mektupların suretlerini, Türk Ticaret Kanunu'nun m. 64/I'e göre yapılan kayıtların dayandığı belgeleri, sınıflandırılmış bir şekilde saklamakla yükümlüdür. Saklama süresi, ticari defterlere son kaydın yapıldığı, envanterin çıkarıldığı, ara bilançonun düzenlendiği, yılsonu finansal tablolarının hazırlandığı ve konsolide finansal tabloların hazırlandığı, ticari yazışmaların yapıldığı veya muhasebe belgelerinin oluştuğu takvim yılının bitişiiyle başlar.

Açılış ve ara bilançoları, finansal tablolar ve topluluk finansal tabloları hariç olmak üzere, yukarıda sayılan belgeler, Türkiye Muhasebe Standartları'na da uygun olmak kaydıyla, görüntü veya veri taşıyıcılarda saklanabilirler; ancak bunun için bazı şartlar gereklidir. Defterlerin ve gerekli diğer kayıtların elektronik ortamda tutulması durumunda, bilgilerin saklanma süresince bunlara ulaşılmasının ve bu süre içinde bunların her zaman kolaylıkla okunmasının temin edilmiş olması şarttır (Kayıhan ve Yasan 2012:161). Kayıtlar Türk Ticaret Kanunu'nun m. 65/IV uyarınca elektronik ortama alınıyor ise, bilgiler; bilgisayar yerine basılı olarak da saklanabilir. Belgeler on yıl saklanır. Gerçek kişi olan tacirin ölümü hâlinde mirasçuları ve ticareti terk etmesi hâlinde kendisi defter ve kâğıtları saklamakla yükümlüdür. Mirasın resmî tasfiyesi hâlinde veya tüzel kişi sona ermişse defter ve kâğıtlar on yıl süreyle sulh mahkemesi tarafından saklanır.

III. VERGİ USUL KANUNU'NA GÖRE DEFTERLER

Vergi Usul Kanunu'na göre defter tutması gereken mükellefler, tutulacak defterler ve defter tutmada uyulması gereken kurallar ile defterlerin tasdik esasları ve saklanma süreleri aşağıda açıklanmıştır.

A.Vergi Usul Kanunu'na Göre Defter Tutma Zorunluluğu ve Tutulacak Defterler

Vergi Usul Kanunu'na göre defter tutması gereken mükellefler, ticaret ve sanat erbabı, ticaret şirketleri, iktisadi kamu müesseseleri, dernek ve vakıflara ait iktisadi işletmeler, serbest meslek erbabı ve çiftçilerdir.

İktisadi kamu müesseseleriyle dernek ve vakıflara ait iktisadi işletmeler defter tutma bakımından tüccarlarla aynı hükümlere tabidirler. Bir başka anlatımla bu müessese veya işletmeler tüccar olarak addedilirler (Aktaş ve Aktaş, 2011). Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre bilanço usulünde tutulacak defterler; yevmiye defteri, defteri kebir ve envanter defteridir. Vergi Usul Kanunu'nda yer alan diğer defterler ise, imalat defteri, kombine imalat defteri, bitim işleri defteri, ambar defteri, yabancı nakliyat kurumlarının hasılat defteri, damga vergisi defteridir. Bu defterler VUK'da yer alan hükümleri ile aşağıda açıklanmıştır.

Yevmiye Defteri: Kayda geçirilmesi gereken muamelelerin tarih sırasıyla ve madde halinde tertipli olarak yazıldığı defterdir. Yevmiye defteri ciltli ve müteselsil sıra numaralı olur. Mükellefler isterlerse yevmiye defterlerini müteharrik yapraklı olarak kullanabilirler (VUK m. 183). İşlemlerin bilanço üzerindeki etkilerini belirten hesaplara kayıtlardan önce, Bu kaydın hatalı yapılmasını önleyecek veya hiç değilse hataları en aza indirecek bir araç olarak yevmiye defterine ihtiyaç vardır. Bu deftere günlük defter de denilmektedir (Cemalcılar ve Erdoğan, 2000:53).

Defter-i Kebir: Yevmiye defterine geçirilmiş olan işlemlerin buradan alınarak usulüne uygun olarak hesaplara dağıtıldığı ve tasnifli olarak bu hesaplarda toplandığı defterdir (VUK m. 184). Varlık veya kaynak kalemindeki artış veya azalışları görebilmek için yevmiye defterindeki bilgileri niteliklerine göre gösterecek ilgili hesap cetveli olan defter defteri kebir diğer adıyla büyük defterdir (Çaldağ ve Ayanoğlu, 2002:67).

Envanter Defteri: Envanter defterine işe başlama tarihinde ve müteakip her hesap döneminin sonunda çıkarılan envanter ve bilançolar kaydolunur. Envanter Defteri ciltli ve sayfaları müteselsil sıra numaralı olur (VUK m. 185). İşletmelerde hesap dönemi on iki ayı geçemez. Vergi Usul Kanunu'nun ilgili hükümleri saklı kalmak kaydıyla envanter, düzenli bir işletme faaliyetinin akışına uygun düşen süre içinde ve her halükarda hesap döneminin sonundan itibaren üç ay içinde çıkarılır ve deftere kaydedilir.

İşletme Hesabı Defteri: İkinci sınıf tüccarlar işletme hesabı defteri tutarlar. İşletme Hesabı Defteri ile ilgili usul ve esaslar Vergi Usul Kanunu'nun 194. maddesinde açıklanmıştır. İşletme hesabının sol tarafını gider, sağ tarafını hâsılat kısmı teşkil eder. Gayrimenkuller ve tesisat gibi amortisman tabi olan kıymetler işletme hesabına intikal ettirilmez. Şu kadar ki, 189. maddeye göre amortisman kaydı tutulmak şartıyla bu kıymetler üzerinden her yıl ayrılan amortismanlar gider kaydolunabilir. Gider ve hasılat kayıtlarının en az, sıra numarası, kayıt tarihi, muamelenin nev'i ve meblağ içermesi gerekir.

Serbest Meslek Kazanç Defteri: Serbest meslek erbabı, bir serbest meslek kazanç defteri tutar. Hekimler diledikleri takdirde serbest meslek kazanç defterine kaydı gereken malumatı protokol defterinde göstermek kaydıyla ayrıca serbest meslek kazanç defteri tutmayabilirler (VUK m. 210). Noterler, noterlik görevini ifa ile mükellef olanların ve borsa acenteleri serbest meslek erbabı sayılmalarına karşılık bunlar serbest meslek kazanç defteri tutmazlar. Bunların tutmuş oldukları resmi defterleri serbest meslek kazanç defteri yerine geçer (VUK m. 212).

Çiftçi İşletme Defteri: Gelir Vergisi Kanunu'nun 53. maddesinde belirlenen yıllık satış hasılatı tutarının üzerinde satış hasılatı bulunan çiftçilerin hasılatlarının ve aynı kanunla belirlenen giderlerinin kaydedildiği bir çiftçi işletme defteri tutmaları mecburidir. Çiftçilerin Bilanço esasına göre defter tutmaları konusunda Vergi Usul Kanunu'nda bir düzenleme yapılmadığından defter tutmak mecburiyetinde olan çiftçiler dilerse bilanço esasına göre de defter tutabilirler.

İmalat Defteri: Birinci sınıf tüccarlardan yani bilanço esasına göre defter tutan sınai müesseseler ayrıca imalat defteri tutarlar. Birinci sınıf tüccarlardan devamlı olarak imalat işi yapan ve sınai müessese niteliğinde bulunan mükelleflerin bu defteri tutması gerekir. İmalat tabirinden ne anlaşılması gerektiği veya imalat tabirinin tarihine ilişkin Vergi Usul Kanunu'nda herhangi bir açıklama yapılmamıştır.

Kombine İmalat Defteri: Vergi Usul Kanunu'nun 198. maddesinde kombine imalatın tanımı yapılmış, buna göre; hammaddeden tam mamul vücuda getirilinceye kadar geçen müstakil imalat safhalarında ayrı ayrı emtia mahiyetini arz eden maddeler elde edildiği ve bu imal işleri birbirine bağlanarak aynı teşebbüs dâhilinde yapıldığı takdirde kombine imalat yapılmış olur. İplik-dokuma, yağ-sabun, kereste- mobilya, un-makarna ilişkilerinde olduğu gibi.

Bitim İşleri Defteri: Birinci ve ikinci sınıf tüccarlardan boyama, basma, yazma, tasarlama, apre, cilalama gibi ücretle yapılan bitim işleriyle uğraşanlar bitim işleri defteri tutarlar. Bu deftere müşterilerden alınan ve işlendikten sonra geri verilen emtianın cinsi ve miktarı tarih sırasıyla yazılır (VUK m. 200).

Ambar Defteri: Vergi Usul Kanunu'nun 209. maddesine göre depo ve ardiye çalıştıranlar ile nakliye ambarı işletenler birinci ve ikinci sınıf tüccar olarak tutacakları defterlerden başka ambar defteri tutarlar. Ambar defterinin tutulmasına ilişkin usul ve esaslar söz konusu maddede açıklanmıştır.

Yabancı Nakliyat Kurumlarının Hasılat Defteri: Dar mükellefiyet esasına göre vergiye tabi olan yabancı ulaştırma kurumları veya bunların Türkiye'deki temsilcisi durumunda bulunan şube veya acenteleri bir hasılat defteri tutmak zorundadırlar. Bu madde gereğince hasılat defteri tutan yabancı nakliyat kurumları bu işleri için ayrıca muhasebe defteri tutmaya mecbur değildirler (VUK m.207).

Damga Vergisi Defteri: Vergi Usul Kanunu'nda tutulması zorunlu defterler arasında sayılmayan, ancak aynı kanunun mükerrer 25. ve 488 sayılı Damga Vergisi Kanununun 29. maddesinin Maliye ve Gümrük Bakanlığına tanıdığı yetkiye istinaden, damga vergisini makbuz mukabili ödemek zorunda olan kuruluşlar ile anonim şirketler makbuz karşılığı veya istihkaktan kesinti suretiyle ödemelerine ilişkin olarak Damga Vergisi Defteri adı altında özel bir defter tutmalarını zorunlu kılınmıştır.

B. Vergi Usul Kanunu'na Göre Defterlerin Tutulmasında Uyulması Gereken Kurallar

Vergi Usul Kanunu m. 215'e göre tutulacak defter ve kayıtların Türkçe tutulması zorunludur. Ancak, Türkçe kayıtlar bulunmak kaydıyla defterlerde başka dilden kayıt da yapılabilir, denilerek, bu kayıtların vergi matrahını değiştirmeyecek şekilde tasdik ettirilecek diğer defterlere de yapılabileceği ifade edilmiştir. Kayıt ve belgelerde Türk para birimi kullanılır. Belgeler, Türk parası karşılığı gösterilmek şartıyla, yabancı para birimine göre de düzenlenebilir ve yurt dışındaki müşteriler adına düzenlenen belgelerde Türk parası karşılığı gösterilme şartı aranmamaktadır. İlgili dönem defter tasdik tarihi itibarıyla ödenmiş sermayesi (yurt dışında kurulan şirketlerin Türkiye'ye ayrılan ödenmiş sermayesi) en az 100 milyon ABD Doları ya da muadili yabancı para karşılığı Türk Lirası ve sermayesinin en az % 40'ı ikametgâhı, kanunî ve iş merkezi Türkiye'de bulunmayan kişilere ait olan işletmelere, kayıtlarını Türk para birimi dışında başka bir para birimiyle tutmalarına Bakanlar Kurulunca izin verilebilir. Bakanlar Kurulu, bu had ve nispeti sektörler itibarıyla ayrı ayrı yarısına kadar indirmeye veya iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu şartların ihlâl edildiği hesap dönemini izleyen hesap döneminden itibaren Türk para birimine göre kayıt tutma zorunluluğu başlar. Türk para birimiyle yapılan işlemler, işlemin gerçekleştiği günün Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası döviz alış kuruyula ilgili para birimine çevrilir. İktisadî kıymetlerin değerleri ile vergi matrahı kayıt yapılan para birimine göre tespit edilir, beyannamenin verilmesi gereken ayın ilk gününün kuruyula Türk parasına çevrilerek beyan edilir. Vergi ödeme, mahsup ve iade işlemlerinde de Türk Lirası tutarlar kullanılır. Bu mükellefler, diğer para birimleriyle kayıt tuttukları sürece mükerrer m.298/A uyarınca enflasyon düzeltmesi yapamazlar. Türk para birimiyle kayıt yapmaya başlamaları halinde ise üç yıl süreyle anılan madde hükmünden yararlanamazlar.

Kanun tutulması mecburi defterleri mürekkeple veya makine ile yazılabileceğini belirtmiş ve kopya kağıdı kullanılması ve ıstampa ve sair damga aletleriyle kopya konulmasını da uygun görmüştür. Defterlerin hepsinde hesaplar kapatılıncaya kadar toplamlar geçici olarak kurşun kalem ile yapılabilir

denilmiştir (VUK m.216). Ayrıca, yevmiye defteri maddelerinde yapılan yanlışlar ancak muhasebe kurallarına göre düzeltilebilecektir. Diğer defterlerde kayıtlara, rakam ve yazılar yanlış yazıldığı takdirde düzeltmeler ancak yanlış rakam ve yazı okunacak şekilde çizilmek, üst veya yan tarafına veyahut ilgili bulunduğu hesaba doğrusu yazılmak suretiyle yapılabileceğinden bahsedilmiştir. Defterlere geçirilen bir kaydı kazımak, çizmek veya silmek suretiyle okunamaz bir hale getirmek yasak olarak kabul edilmiştir (VUK m.217). Defterlerde kayıtlar arasında usulen yazılmaya mahsus olan satırlar, çizilmeksizin boş bırakılmaz ve atlanamaz denilerek ciltli defterlerde, defter sayfaları ciltten koparılamayacağı tasdikli müteharrik yapraklarda bu yaprakların sırası bozulamayacağı ve bunlar yırtılamayacağı yer almıştır (VUK m.218). İşlemlerin işin hacmine ve gereğine uygun olarak muhasebenin düzen ve açıklığını bozmayacak bir zaman zarfında kaydedilmesi şarttır. Bu gibi kayıtların on günden fazla geciktirilmesi uygun değildir. Kayıtlarını devamlı olarak muhasebe fişleri, primanota ve bordro gibi yetkili amirlerin imza ve parafını taşıyan mazbut vesikalara dayanarak yürüten müesseselerde, muamelelerin bunlara işlenmesi, deftere işlenmesi hükmünde görülmüştür ancak bu kayıtlar, muamelelerin esas defterlere kırk beş günden daha geç intikal ettirilmesine izin vermez. Günlük kasa, günlük perakende satış ve hasılat defterleri ile serbest meslek kazanç defterine işlemler günü gününe kaydedilir (VUK m.219).

Ülkemizde 2010 yılından itibaren isteğe bağlı olarak elektronik ortamda defter tutulmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Daha sonra Vergi Usul Kanunu'nda yapılan düzenlemelerle defterlerin elektronik ortamda tutulması zorunlu hale gelmiştir (Akarca ve Şafak).

C. Vergi Usul Kanunu'na Göre Defterlerin Açılış ve Kapanış Tasdiki

Vergi Usul Kanunu'nun 220. maddesi doğrultusunda tasdik ettirilmesi zorunlu defterler; yevmiye ve envanter defterleri, işletme defteri, çiftçi işletme defteri, imalat ve istihsal vergisi defterleri; (basit istihsal vergisi defteri dahil), nakliyat vergisi defteri, yabancı nakliyat kurumlarının hasılat defteri, serbest meslek kazanç defteri,

Yukarıda sayılan defterler tasdike tabi defterler olup defteri kebir ise tasdik edilecek defterler arasında yer almamaktadır. Tasdik işlemi defter tutma zorunda olan mükellefler için bir zorunluluktur. Tasdik işlemi, mükelleflerin bu defterlere daha sonra ilave yapma, bazı sayfaları yırtma, silme, yerine yenilerini koyma, kayıtları vergi ziyasına neden olabilecek biçimde değiştirme imkanını ortadan kaldırmaktadır (Öner, 2012:74). Defterlerin tasdik zamanları şu şekildedir (VUK m.221-222):

- Öteden beri işe devam etmekte olanlar, defterlerin kullanılacağı yıldan önce gelen son ay içerisinde,
- Defterlerini ertesi yılda da kullanmak isteyenler, hesap döneminin ilk ayı içinde,
- Yeni işe başlayanlar, işe başlamadan önce (işe başlanılan gün tasdik ettirilirse ceza uygulanmaz),

- Yeni işe başlayan, sınıf değiştiren veya yeni bir mükellefiyete girenler işe başlama, sınıf değiştirme veya yeni mükellefiyete girme tarihinden önce,
- Vergi muafiyeti kalkanlar, muafıktan çıkma tarihinden başlayarak on gün içinde,
- Tasdike tabi defterlerin dolması sebebiyle veya sair nedenle yeni defter tasdik ettirilmesi durumunda, yeni defter kullanmaya gereği olanların bunları kullanmaya başlamadan önce, defterlerini tasdik ettirmek zorundadırlar.

Defterler, iş yerinin, iş yeri olmayanlar için ikametgahın bulunduğu yerdeki noter veya noterlik görevini ifa ile mükellef olanlar, menkul kıymet ve kambiyo borsasındaki acenteler için borsa komiserliği tarafından tasdik olunur. Tasdik makamı, bu Kanuna göre tasdike getirilen defterleri sosyal güvenlik ile ilgili kuruluşların mevzuat hükümlerine bağlı kalmaksızın tasdik eder. Defterler anonim ve limited şirketlerin kuruluş aşamasında, şirket merkezinin bulunduğu yer ticaret sicili memuru veya noter tarafından tasdik edilir (VUK m.223).

D. Vergi Usul Kanunu'na Göre Defterlerin Saklanması

Defter ve belgelerin saklama süresi 5 yıldır ve vergi kanunları prensip olarak 5 yıllık zamanaşımı süresi geçtikten sonra yasal defterleri saklama ve ibraz sorumluluğu sona ermekte, vergi incelemesi yapılamamaktadır. Defter ve belgelerini saklamak zorunluluğunda bulunanlar, saklamak zorunda oldukları her türlü defter, belge ve karneler ile vermek zorunda buldukları bilgilere ilişkin mikro fiş, mikro film, manyetik teyp, disket ve benzeri ortamlardaki kayıtlarını ve bu kayıtları erişim veya kayıtları okunabilir hale getirmek için gerekli tüm bilgi ve şifreleri muhafaza süresi içerisinde yetkili makam ve memurların talebi üzerine ibraz ve inceleme için arz etmek zorundadırlar (Üstün, 2011:364). Ancak beş yıllık sürenin dolmasına rağmen bazı durumlarda defter ve belgeleri saklama süresi devam etmekte, incelenmek üzere talep edilmesi halinde incelemeye ibraz edilmesi gerekmektedir. Aksi halde mükellefler cezai yükümlülükle karşılaşacaktır. Beş yıllık yasal defter ve belgeleri saklama süresinin başlıca istisnaları; yıllara sair inşaat ve onarım işleri, geçmiş yıl zararları, amortisman giderleri, yatırım indirimi, kurumların tasfiyesi ve kurum stopajıdır (Kürk, 2011:98).Bu istisnalarla ile sayılan özel durumların sonuçlanması ile zaman aşımı başlamaktadır.

IV. YENİ TÜRK TİCARET KANUNU VE VERGİ USUL KANUNU AÇISINDAN DEFTERLERİN KARŞILAŞTIRILMASI

Yeni Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu açısından defterler; defter tutma amacı açısından, defter tutma şekli açısından, defter tasdiki açısından ve defterlerin saklanma süreleri açısından karşılaştırmalı olarak açıklanmıştır.

A. Yeni Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu'nun Defter Tutma Amacı Açısından Karşılaştırılması

Türk Ticaret Kanunu'na göre defterler, defter tutmakla yükümlü olan her tacirin ticari defterlerinde, ticari işlemleriyle ilgili ticari işletmesinin iktisadi ve mali durumunu borç ve alacak ilişkilerini ve her hesap dönemi içinde elde edilen sonuçları, açıkça görülebilir bir şekilde ortaya koymak amacıyla tutulmaktadır.

Yani Türk Ticaret Kanunu'na göre defterlerin tutulmasındaki esas amaç, işletmenin ticari işlemlerini kontrol etmesi ve ilgili kişilere işletme ile ilgili objektif bilgiler sunulmasıdır. Kanunda defterlerle ilgili hükümler oluşturulurken, ticari defterlerin işletmenin temel öğelerinden biri olduğu ve sermaye kadar vazgeçilmez niteliği bulunduğu ve defter tutmanın muhasebe düzeninin bir parçası olduğu belirtilmeye çalışılmıştır (Dedeoğaç 2011). Eski düzenlemede bir tacirin defter tutma yükümlülüğünü yerine getirmeye yetkili kıldığı kimsenin bu defterlere geçirdiği kayıtların, o tacirin kendisi tarafından tutulmuş kayıtlar hükmünde olduğu ifade edilmekteydi (6762 sayılı TTK m. 67/I). Bu hüküm yeni kanunda yer almamıştır.

Vergi Usul Kanunu'na göre defter tutulmasındaki amaç ise; defter tutma mükellefinin vergi ile ilgili servet, sermaye ve hesap durumuna tespit etmek, vergi ile ilgili faaliyet ve hesap sonuçlarını belirlemek, vergi konusu işlemleri tespit etmek, mükellefin vergi karşısındaki durumunu hesap üzerinden kontrol ederek incelemek ve mükellefin hesap ve kayıtlarının yardımıyla üçüncü şahısların vergi karşısındaki durumlarını kontrol etmek ve incelemek gibi hedeflerle defter tutulduğu görülmektedir. Yani Vergi Usul Kanunu'na göre defter tutulma amacı, mükelleflerin mali durumlarının belirlenmesi ve vergilendirilmesi işlemlerinin yapılmasıdır.

Dolayısıyla her iki Kanunun defter tutmadaki amaçları Kanun içeriğinde yansımış bulunmakta ve birbirinden farklıdır.

B. Yeni Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu Açısından Defterlerin Tutulma Şekillerinin Karşılaştırılması

Türk Ticaret Kanunu defterlerin ve gerekli diğer kayıtların Türkçe tutulacağından bahsetmiş iken Vergi Usul Kanunu ise defterlerin Türkçe tutulması gerektiğini belirtmiş olmakla kalmamış ayrıca Türkçe kayıt olması şartıyla yabancı dilden bir kayda da izin verileceği düzenlenmiştir. Türk Ticaret Kanunu'nda defterlerin tutulması aşamasında kısaltmalar, rakamlar, harfler ve semboller kullanılmasına izin verilmekte ve bunların anlamlarının anlaşılır şekillerde olması gerektiği belirtilmektedir. Vergi Usul Kanunu'na göre kısaltmalar, rakamlar, harfler ve sembollerin kullanılması konusunda bir ifadeye rastlanmamaktadır. Türk Ticaret Kanunu'nda bir yazım veya kaydın, anlaşılamayacak şekilde çizilip değiştirilemeyeceği, işlemin kayıt sırasında mı yoksa daha sonra mı yapıldığı anlaşılamayacak şekilde yapılamayacağı belirtilmiştir. Vergi Usul Kanunu'na göre, yanlış kayıtların ancak muhasebe ilkeleri göz önünde bulundurulup değiştirilebileceği, kayıtlar arasına satır çizilmeksizin boş bırakılamayacağı, atlanamayacağı, ciltli defterlerde defter sayfaları ciltten koparılamayacağı, tasdikli ve sıralı yapraklarda yazıların sırasının değiştirilemeyeceği ve bunların yırtılıp ortadan kaldırılamayacağı yer almıştır.

Ortak olarak her iki Kanunda da deftere yazımlar ve diğer gerekli kayıtların zamanında kaydedilmesi gerektiği yer almaktadır. Ayrıca, Türk Ticaret Kanunu'nda defterler ve diğer gerekli kayıtların, dosyalanma, veri taşıyıcıları ve elektronik ortam aracılığıyla saklanmasına izin verilmiştir. Vergi Usul Kanunu'nda defterlere kayıtların mürekkeple ya da bilgisayarla yapılacağı yer

almıştır. Türk Ticaret Kanunu'nda yılsonu finansal tablolarının Türkçe ve Türk Lirası ile düzenlenmesi gerekmektedir. Vergi Usul Kanunu'nda ise defterlerde Türkçe kayıtlar bulunmak kaydıyla başka dilden kayıt da yapılabilmesi ve yabancı para birimi ile belge düzenlenebilmesi imkânı bulunmaktadır.

C. Yeni Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu'na Göre Defter Açılış ve Kapanış Tasdik Durumlarının Karşılaştırılması

Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu defterlerin açılış ve kapanış tasdiklerine göre benzer ve farklı kurallar getirmiştir. İki Kanunun defter tasdikine ilişkin hükümleri aşağıda yer alan tablo 1 yardımıyla gösterilmiştir.

Tablo 1. Yeni Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu'na Göre Defter Açılış ve Kapanış Tasdik Durumlarının Karşılaştırılması

Defterler	YTTK'ya Göre		VUK'a Göre	
	Açılış Tasdiki	Kapanış Tasdiki	Açılış Tasdiki	Kapanış Tasdiki
Yevmiye Defteri	Var	Var	Var	Yok
Defteri Kebir	Var	Yok	Yok	Yok
Envanter Defteri	Var	Yok	Var	Yok
Pay Defteri	Var	Yok	Yok	Yok
Yönetim Kurulu Karar Defteri	Var	Var	Yok	Yok
Müdürler Kurulu Karar Defteri	Var	Yok	Yok	Yok
Genel Kurul Toplantı ve Müzakere Defteri	Var	Yok	Yok	Yok
İşletme Defteri	Yok	Yok	Var	Yok
Serbest Meslek Kazanç Defteri	Yok	Yok	Var	Yok

Yukarıda yer alan Tablo 1'den anlaşılacağı üzere, Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu açısından yevmiye defteri ve envanter defterinde açılış tasdiki varken; kapanış tasdiki Türk Ticaret Kanunu'na göre yevmiye defterinde vardır. Defteri kebir, pay defteri, müdürler kurulu defteri, genel kurul toplantı ve müzakere defterinde Türk Ticaret Kanunu'na göre açılış tasdiki gereklidir. Yönetim kurulu karar defterine Türk Ticaret Kanunu'na göre açılış ve kapanış tasdiki yapılır. İşletme ve serbest meslek kazanç defteri ise yalnızca Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre açılış tasdikine tabidir.

D. Yeni Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu'na Göre Defterlerin Tasdik Ettirilmeme Sonuçlarının Karşılaştırılması

Türk Ticaret Kanunu'na göre tasdik ettirilmesi gerekli olan defterlerin tasdik ettirilmemiş olması, defterlerin usulüne uygun tutulmadığı anlamına gelmekte olduğu için sahibi lehine delil olmamakta, aksine sahibi aleyhine delil sayılmaktadır. Türk Ticaret Kanunu'nda ticari defterlerin açılış ve kapanış onaylarını yaptırmayanlar dört bin Türk Lirası idari para cezasıyla cezalandırılmaktadır. Vergi Usul Kanunu'nda ise tasdik ettirilmesi gereken defterlerden herhangi birisinin, tasdik işleminin, süresinin sonundan başlayarak bir ay içinde yaptırılmamış olması ikinci derece usulsüzlük cezasını, tasdik işleminin yaptırılmamış olması ise birinci derece usulsüzlük cezasını gerektirmektedir.

E. Yeni Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu Açısından Defterlerin Saklanma Sürelerinin Karşılaştırılması

Türk Ticaret Kanunu ve Vergi Usul Kanunu'nda ticari defterlerin saklama sürelerinin belirlenmesi farklı nedenlerden kaynaklanmaktadır ve bu nedenle iki kanun arasında ticari defterlerin saklanma süresine hakkında farklılık vardır. Türk Ticaret Kanunu'nda kağıt ve belgelerin kayıt tarihlerinden itibaren on yıl zamanaşımı süresi öngörölmüşken, Vergi Usul Kanunu ise ilgili buldukları yılı takip eden takvim yılından başlayarak beş yıllık bir saklama süresi belirlemiştir.

Özel hukukta genel zamanaşımı süresinin on yıl, vergi alacağı bakımından zamanaşımının beş yıl olarak belirleniş olması sebebiyle, saklama süreleri de farklı belirlenmiştir.

V. SONUÇ

6102 sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu'nun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmesiyle birlikte yeni bir kayıt sistemine yani yeni bir muhasebeleştirmeye geçilmiştir. Eski Türk Ticaret Kanunu, Vergi Usul Kanunu tarafından genel olarak kabul edilmiş olması nedeniyle vergisel açıdan muhasebe tutmanın bir sorunu ile karşılaşılması. Yeni Türk Ticaret Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile temel ticari işlemler ile muhasebeleştirme ve kayıt düzeni ve değerlendirme hususları da yeniden ele alınmıştır ve Vergi Usul Kanunu'ndaki bazı düzenlemelerin yeniden ele alınmaması durumunda çift defter tutmak gerekli görülebilir. Yeni Türk Ticaret Kanununa göre Türkiye Muhasebe Standartları uygulanacağından muhasebede vergisel özellikler taşımayacak ve vergiyle ilgili sonuçlar da artık kayıtların doğrudan sonuçlarıyla değil, yaklaşımların karşılaştırıldığı ciddi bir raporlanma ile elde edilecektir.

Defter tutulacağı zaman yapılması gereken; kullanıcının faaliyetlerine uygun defterlerin neler olduğunu belirlemesi ve bu defterlerin onayları konusunda Türk Ticaret Kanunu ile Vergi Usul Kanunu arasındaki farklı hükümler dikkate alarak, her iki kanuna uygun şekilde hareket etmesidir. Yalnız bir kanunu dikkate alarak yapılan işlemler diğer kanunun beklentilerine yetmeyebilir. Çünkü her iki Kanunun düzenleme amacı farklıdır. Bu durumu göz önünde bulundurup hem Vergi Usul Kanunu ve hem de Türk Ticaret Kanunu hükümlerinin gerektirdiği işlemleri yapmak mükellefleri defter tutmaya ilişkin cezai müeyyidelerden koruyacaktır.

KAYNAKÇA

AKARCA, Akif ve ŞAFAK, Mehmet. Elektronik Defter Tutulması Ve Belge Düzenlenmesi Zorunluluğu, <http://www.dunya.com/elektronik-defter-tutulmasi-ve-belge-duzenlenmesi-zorunlulugu-150891yy.htm>(20/05/2013).

AKTAŞ, Mehmet Ali ve AKTAŞ, Alkım (2011), İşletmelerde Zorunlu Defterler ve Tasdik,http://www.alomaliye.com/2011/mehmetali_aktas_isletmelerde_zorunlu_defterler.htm (18/04/2013).

BAHTİYAR, Mehmet (2012), Ticari İşletme Hukuku, İstanbul: Beta Yayıncılık, 157-158.

BİLGİLİ, Fatih ve DEMİRKAPI, Ertan (2012),Ticari İşletme Hukuku, Bursa: Dora Yayıncılık, 246.

CEMALCILAR, Özgül ve ERDOĞAN, Nurten (2000), Genel Muhasebe, Beta Yayıncılık, 53.

ÇALDAĞ, Yurdakul ve AYANOĞLU, Yıldız (2002), Genel Muhasebe, Ankara: Gazi Kitabevi, 67.

- DEDEAĞAÇ, Ender (2011), Yeni TTK ve Ticari Defterler, <http://enderdedeagac.blogspot.com/2011/08/yeni-ttk-ve-ticari-defterler.html> (09/06/2013).
- İNANÇ, Mustafa (2011), Yeni Türk Ticaret Kanunu'nda Ticari Defter Tutma, Envanter, Değerleme, Saklama ve İbraz Yükümlülüğü, Mali Çözüm, 105.
- KARAHAN, Sami (2012), Ticari İşletme Hukuku, Mimoza Yayıncılık, 292, 297.
- KAYIHAN, Şaban ve YASAN, Mustafa (2012), Ticari İşletme Hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 161.
- KÜRK, Memiş (2010), Mükelleflerin Yasal Defter ve Belgelerini Saklama Süresi ve İstisnaları, Mali Çözüm, 98.
- ÖNER, Erdoğan (2012), Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 74.
- ÜSTÜN, Ümit Süleyman (2011), Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ankara, 364.
- Ticari Defterlere İlişkin Tebliğ Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile Maliye Bakanlığı, 2012.
- 213 Sayılı Vergi Usul Kanunu ve 6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu.
- Finansal Tabloların Hazırlanma ve Sunulma Esaslarına İlişkin Kavramsal Çerçeve Hakkında Tebliğ, Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu.

Yabancı Doğrudan Yatırımların İstihdam Üzerindeki Etkisi: Türkiye, Çin ve Hindistan Örneğinde Çoklu Yapısal Kırılmalı Eşbütünleşme Analizi¹

Yrd. Doç. Dr. İsmet GÖÇER

Anan Menderes Üniversitesi Aydın İktisat Fakültesi Ekonomi ve Finans Bölümü, AYDIN

Doç. Dr. Osman PEKER

Anan Menderes Üniversitesi Nazilli İİBF İktisat Bölümü, NAZILLI

ÖZET

Bu çalışmada, yabancı doğrudan yatırımların istihdam üzerindeki etkileri, Türkiye, Çin ve Hindistan için, Carrion-i-Silvestre vd. (2009) çoklu yapısal kırılmalı birim kök testi, Maki (2012) çoklu yapısal kırılmalı eşbütünleşme testi ve dinamik en küçük kareler yöntemi yardımıyla, 1980-2011 dönemi verileriyle analiz edilmiştir. Ampirik bulgulara göre; seriler düzey değerlerinde durağan değildir ve seriler arasında bir eşbütünleşme ilişkisi vardır. Uzun dönem analizi sonucuna göre; yabancı doğrudan yatırımlardaki %10 oranındaki artış istihdamı Türkiye’de %0.3 oranında azaltırken, Çin ve Hindistan’da sırasıyla %0.3 ve %0.2 oranında arttırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yabancı Doğrudan Yatırımlar, İstihdam, Çoklu Yapısal Kırılmalı Zaman Serisi Analizi.

Jel Sınıflaması: D92, E24, F21.

Foreign Direct Investments’ Effect on the Employment: Cointegration Analysis with Multiple Structural Breaks in Turkey, China and India Sample

ABSTRACT

In this study effects of foreign direct investment on employment, analyzed with multiple structural breaks unit root test of Carrion-i-Silvestre et al. (2009), multiple structural breaks cointegration test of Maki (2012) and dynamic ordinary least squares method for Turkey, China and India by using 1980-2011 period data. According to the empirical findings; series are non-stationary in level and there is a cointegration relationship between series. As a result of the long run analysis; 10% increase of foreign direct investment leads to a decreases on the employment in Turkey by 0.3%while decreases in China and India respectively by 0.3% and 0.2%.

Key Words: Foreign Direct Investment, Employment, Time Series Analysis with Multiple Structural Breaks.

Jel Classification: D92, E24, F21.

¹Bu çalışma, Anan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde hazırlanan “Yabancı Doğrudan Yatırımların Verimlilik ve Makroekonomik Etkileri: Türkiye, Çin ve Hindistan Örneği” adlı doktora tezini temel almaktadır.

1.GİRİŞ

İktisat literatüründe, Yabancı Doğrudan Yatırımlar'ın² (YDY) ülkeler açısından çok sayıda potansiyel etkiye sahip olduğu kabul edilmektedir (Sun 1996; Barrell ve Pain; 1997; Sun, 1998; Jayaraman, 1998; Zhu ve Tan, 2000). YDY'nin ev sahibi ülkeye yeni teknolojiler getireceği, yönetim tekniklerini geliştireceği, ulusal sanayide rekabet ve verimlilik artışı sağlayacağı, düşük maliyetli ve yüksek kaliteli ürün miktarını artıracacağı, mal, hizmet ve bilgi ticaretini kolaylaştıracağı, ihracat performansını etkileyeceği, ekonomik büyümeye ivme kazandıracacağı, vergi geliri sağlayacağı ve istihdamı olumlu yönde etkileyeceği ileri sürülmektedir. YDY'nin istihdam üzerindeki olumlu etkilerinin, ülkenin kapasite kullanım oranının artırılmasıyla gerçekleştiği varsayılmaktadır (Borensztein vd. 1998; Javorcik, 2004).

Bir sektöre YDY'li firmaların girmesi, bu firmalara mal satan tedarikçiler için bir iç ihracat alanı oluşturmaktadır. Böylece yerli firmaların üretim hacmi ve üretim ölçeği büyüyecektir (Leshner ve Miroudot, 2008). YDY'li firma, kendisi gibi nihai mal üreten firmalara, ihracatın nasıl ve hangi ülkelere yapılabileceği konusunda bir rol-model oluşturacaktır. Bu sayede yeni pazarlara erişim imkânı elde eden yerli firmalar, üretim ölçeklerini büyütecek, işgücü talebini arttıracaktır (Audet ve Gagné, 2010).

Genellikle YDY'li firmalar, sadece yatırım yaptıkları ülkede mal satmak için değil, aynı zamanda yeni pazarlara açılmak, hammadde ve ucuz işgücü kaynaklarından yararlanmak, kendi ülkelerinin dâhil olmadığı bir ekonomik birliğe gümrüksüz mal satabilmek, nakliye maliyetlerini azaltmak ve pazar paylarını arttırmak için de diğer ülkelere yatırım yapmaktadır. Çalışmalar, bu firmaların ürünlerini, hem yatırım yaptıkları ülkelerde, hem de o ülkeleri üretim üssü haline getirerek, oradan başka ülkelere sattıklarını göstermektedir³. Örneğin; İrlanda'da faaliyet gösteren YDY'li firmalar, 1998 yılında ürettikleri malların %98'ini ihraç ederek, toplam imalat sanayi ihracatının %87'sini gerçekleştirmiştir (Ruane ve Ugur, 2005). Benzer şekilde YDY'li firmalar Çin'de, 2004 yılında 339 milyar dolarlık ihracat yaparak, toplam ihracatının %57'sini gerçekleştirmiştir (Zhang, 2005). Ayrıca, imalat sektörünün ihracatı içinde YDY'li firmaların payları; Malezya ve Çin'de 1995 yılında %50'ye, 2001 yılında Macaristan'da %80'e ulaşmıştır (Woodward, 2001). Hindistan'da ise %10'luk YDY artışının, bir dönem sonra ihracatı %8.1 oranında attırdığı tespit edilmiştir (Prasanna, 2010). 2000-2010 döneminde YDY'deki %10 oranındaki bir artışın, Türkiye'nin ihracatını %1.4 oranında arttırdığı belirlenmiştir (Göçer vd. 2012). Bütün bu

²Bu kavramın İngilizcesi "Foreign Direct Investment" olup, Türkçe iktisat literatüründe farklı tercümelemleri kullanılmaktadır. Bu çalışmada, Kaymak, (2005); Çeştepe ve Tüylüoğlu, (2006); Bozkurt ve Dursun (2006); Kamacı, (2009) ve Peker ve Göçer'deki (2010) kullanım esas alınmıştır.

³Toyota, Ford, vb. yabancı yatırımı olan firmalar, Türkiye'de ürettikleri araçların bir kısmını yurt içinde satarken, bir kısmını da buradan Avrupa ve Ortadoğu ülkelerine satmaktadır. Türkiye'de üretilen araçların 2009'da %76'sı, 2010'da %73'ü, çoğunluğu Avrupa'ya olmak üzere ihraç edilmiştir (Deloitte, 2011).

gelişmeler, yatırım yapılan ülkenin ihracatını dolayısıyla üretim ölçeğini ve istihdamını olumlu yönde etkilemektedir.

Bu çalışmada; YDY'nin istihdam üzerindeki etkisi Türkiye, Çin ve Hindistan örneğinde, Carrion-i-Silvestre vd. (2009) çoklu yapısal kırılmalı birim kök testi, Maki (2012)⁴ çoklu yapısal kırılmalı eşbütünlük testi ve Dinamik En Küçük Kareler (DEKK) yöntemi kullanılarak, 1980-2011 dönemi verileriyle analiz edilmiştir. Bu kapsamda, söz konusu ülkelerde, YDY'nin istihdam artışına mı yoksa istihdam azalışına mı yol açtığı sorusuna yanıt aranmıştır. Bu yönüyle çalışmanın, literatüre bir katkı sağlayacağı ve araştırmacıların dikkatini bir kez daha YDY ve istihdam konularına çekileceği düşünülmektedir. Analiz sonucunda, beklentimiz YDY'nin istihdamı olumlu etkileyeceği yönündedir.

Çalışmanın örnek evrenini oluşturan ülkeler, son yıllarda elde ettikleri ekonomik büyüme performansı ile, bütün dünyanın ilgisini çekmektedir. Özellikle Çin'in başarısının arkasında YDY'nin önemli bir faktör olduğu kabul edilmektedir. Büyük miktarda YDY çekip bunu içselleştirerek, fason üreticilikten çıkıp, ürün geliştirici konumuna yükselen Çin ve Hindistan'ın bu alandaki deneyimlerinden, gelişmekte olan ülkelerin çıkaracağı önemli dersler bulunmaktadır. Sözkonusu ülkelerin yıllık YDY miktarları, dünya YDY'si içindeki payları ile işsizlik oranları Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre, 1980 yılında 54 milyar dolar olan dünya YDY akımının, 1990'lı yıllarda hızla arttığı gözlenmiştir. 2007'de 1.976 trilyon dolarla en yüksek seviyesine ulaşmış olan YDY, 2008 küresel ekonomik krizin etkisiyle 2009 yılında 1.2 trilyon \$'a kadar düşmüştür. 2011 yılında ise tekrar yükselerek 1.5 trilyon \$'ın üzerine çıkmıştır.

Tablo 1: Türkiye, Çin ve Hindistan'da YDY ve İşsizlik Verileri

	Dünya	Türkiye			Çin			Hindistan		
	YDY (Milyar Dolar)	YDY (Milyar Dolar)	Pay (%)	İşsizlik Oranı (%)	YDY (Milyar Dolar)	Pay (%)	İşsizlik Oranı (%)	YDY (Milyar Dolar)	Pay (%)	İşsizlik Oranı (%)
1980	54	0.018	0.03	11.9	0.057	0.1	4.9	0.08	0.1	8.7
1990	207	0.7	0.3	7.5	3.5	1.7	2.5	0.24	0.1	4.9
2000	1401	0.9	0.1	6.6	40.7	2.9	3.1	3.6	0.3	4.3
2006	1463	20.2	1.4	9.9	72.7	5.0	4.1	20.3	1.4	4.3
2007	1976	22.1	1.1	10.2	83.5	4.2	4.0	25.3	1.3	4.31
2008	1791	19.5	1.1	11.0	108.3	6.0	4.05	42.5	2.4	4.9
2009	1198	8.4	0.7	14.0	95	7.9	4.30	35.6	3.0	5.4
2010	1309	9.3	0.7	11.9	114.7	8.8	4.13	24.1	1.8	5.1
2011	1524	16	1.1	9.8	123.9	8.1	4.10	31.5	2.1	4.7

Kaynak: UNCTAD Statistics 2012 verileri kullanılarak, tarafımızdan oluşturulmuştur.

⁴ Maki (2012) testi oldukça güncel bir yöntem olup, Mayıs 2012'de ekonometri literatürüne girmiştir. Maki'nin ilk çalışmasında kullandığı kodlar, yapısal kırılmalar altında eşbütünlük ilişkisinin varlığını test edebilmesine karşılık, yapısal kırılma tarihlerini vermemekteydi. Bu durum, çalışmanın hazırlanması aşamasında, Maki'ye tarafımızdan bildirilmiştir. Daha sonra Ocak 2013'te Maki'nin göndermiş olduğu yeni Gauss kodları, yazarlar tarafından çalışır hale getirilmiş ve bu çalışmada kullanılmıştır. Bu yönüyle, çalışma muhtemelen Türkiye'de iktisat literatüründe bu yöntemin kullanıldığı ilk çalışmalardan biridir. Kodlar için, Ryukoku Üniversitesi'nden (Japonya) Daiki Maki'ye teşekkür ediyoruz.

Türkiye’de 1980 yılında sadece 18 milyon dolar olan YDY miktarı, 2000 yılında 1 milyar dolara yaklaşmış, büyük özelleştirme çalışmalarının da etkisiyle, 2007 yılında 22 milyar doları aşmıştır. 2008 küresel ekonomi krizinin etkisiyle hızlı bir düşüş gösteren YDY, 2009’da %57 oranında azalarak 8.4 milyar dolara gerilemiştir. 2011 yılında artan YDY, 16 milyar dolara ulaşmıştır. 1980 yılında sadece 57 milyon dolarlık YDY çeken Çin, 2011 yılında 124 milyar dolarlık YDY ile dünyada gerçekleşen YDY’nin %8’ini çekmeyi başarmıştır. Hindistan’a yönelik YDY akımı 2005 yılından sonra hızlanmıştır. 2011 yılında 31.5 milyar dolarla, dünya YDY’sinin yaklaşık %2’si bu ülkeyi tercih etmiştir. Ancak 1.2 milyarlık toplam nüfusuna, 300 milyonluk orta ve yüksek gelirli tüketici sınıfına oranla, bu kadar YDY’nin Hindistan için az olduğu söylenebilir. İşsizlik oranlarına bakıldığında ise Türkiye’de işsizlik oranlarının Çin ve Hindistan’a göre çok daha yüksek olduğu, 2008 küresel ekonomi krizinin üç ülkede de işsizliği arttırdığı görülmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki ikinci bölümünde YDY ile istihdam arasındaki ilişkinin teorik çerçevesi incelenmiş, üçüncü bölümde Türkiye, Çin ve Hindistan ekonomilerinde YDY ve istihdam ilişkisine vurgu yapılmış, dördüncü bölümde literatür özeti verilmiş, beşinci bölümde ampirik analiz ve bulgulara yer verilerek; çalışma sonuç ve öneriler kısmıyla tamamlanmıştır.

4.LİTERATÜR ÖZETİ

Literatürde, YDY ve istihdam arasındaki ilişkiyi araştıran ampirik çalışmalar önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmalar kronolojik sırayla şu şekilde özetlenmiştir:

Blomström vd. (1997), YDY ile istihdam arasındaki ilişkiyi, 1970-1994 dönemi verileriyle ABD ve İsveç için araştırmış ve ABD asıllı YDY firmaların, emek yoğun malları, geliştirmekte olan ülkelerdeki bağlı şirketlerinde ürettiğini ve bunun, söz konusu ülkelerdeki istihdamı artırdığını ancak, ABD’deki istihdamı azalttığını; İsveç kaynaklı firmaların ise, daha çok, gelişmiş ülkelerde faaliyet gösterdiğini ve bu ülkelerde daha çok, nitelikli işgücü (mavi yakalılar) istihdamını arttırdığını tespit etmiştir. Andersen ve Hainaut (1998), OECD ülkelerinde 1980-1996 döneminde YDY’nin istihdamı arttırdığına ilişkin zayıf bulgular elde etmiştir. Zhao (1998), YDY’nin sendikaya bağlı olarak çalışanların ücret gelirlerini azalttığını, bununla birlikte, sendikaların ücretlerden çok, istihdamı öncelendiği durumda, YDY’nin sendikalı çalışanların istihdamını olumlu yönde etkilediği bulgusunu elde etmiştir. Fung vd. (1999), YDY’nin istihdamı, ülkenin diğer ekonomik dinamiklerine bağlı olarak, pozitif ya da negatif yönde etkileyebildiğini tespit etmiştir. Barros ve Cabrol (2000), YDY çekmek için ülkeler arasında bir rekabetin olduğunu ve ülkelerin yüksek işsizliğe sahip olmasının, YDY açısından daha cazip bir durum teşkil ettiğini ifade etmiştir. Fu ve Balasubramanyam (2005), Çin’de 1987-1998 döneminde YDY’de %10’luk bir artışın, istihdamda % 0.3’lük bir artışa yol açtığını tespit etmiştir. Hunya ve Geishecker (2005), Avrupa Ülkelerinde 1993-2003 döneminde YDY’nin nitelikli işgücünde daha fazla istihdam artırıcı etkisi olduğuna ilişkin bulgular elde etmiştir. Yaylı ve Değer (2012), 27 tane geliştirmekte olan ülkede, 1991-2008

dönemi için yaptığı analizde; kısa dönemde YDY'den istihdama doğru bir nedensellik ilişkisi olduğunu belirlemiştir.

Türkiye için yapılmış çalışmalarda genellikle YDY'nin istihdama olumlu bir katkısının olmadığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır (Karagöz, 2007; Vergil ve Ayaş, 2009; Aktar ve Öztürk 2009; Peker ve Göçer, 2010; Ekinci, 2011; Saray 2011). Bu çalışmalarda genellikle Türkiye'de YDY'nin istihdam artışına neden olmadığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

5.AMPİRİK ANALİZ

5.1. Veri Seti

1980-2011 dönemini kapsayan çalışmada; istihdam edilen kişi sayısı (L , milyon kişi), net Yabancı Doğrudan Yatırım (YDY ; milyar dolar, akım), gayrisafi yurtiçi hâsıla(GDP; milyar dolar), mevduat faiz oranı (INT ; %) ve tüketici fiyat endeksi (CPI ; %) olmak üzere toplam beş değişken kullanılmıştır. L , YDY ve GDP serilerinin logaritmaları alındıktan sonra analizde kullanılmıştır. Değişkenlere ilişkin veriler; Dünya Bankası, IMF ve UNCTAD'ın web sayfalarından derlenmiştir.

5.2. Model

YDY'nin istihdam üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan ekonometrik modele⁵, Cobb-Douglas üretim fonksiyonuyla başlanabilir:

$$Y_{it} = A_{it}^{\gamma} K_{it}^{\alpha} L_{it}^{\beta} \quad (1)$$

Burada i ; bölgeyi, t ; zamanı göstermektedir. Y reel çıktıyı, A ; teknolojiyi, K sermaye stokunu, L işgücü girdisini α ve β faktör paylaşımlarını, γ üretim sürecinde teknolojinin büyümesini ifade etmektedir. Kârını maksimize etmek isteyen firma, sermayenin marjinal getirisi, sermaye kullanım maliyetine (r) eşit oluncaya kadar sermaye ve işgücünün marjinal getirisi, ücrete (w) eşit oluncaya kadar da emek istihdam edecektir. Bunun için Denklem (1)'in K ve L ye göre türevi alınıp, r ve w 'ye eşitlendiğinde:

$$\frac{\partial Y_{it}}{\partial K_{it}} = A_{it}^{\gamma} \alpha K_{it}^{\alpha-1} L_{it}^{\beta} = r \quad (2)$$

$$\frac{\partial Y_{it}}{\partial L_{it}} = A_{it}^{\gamma} K_{it}^{\alpha} \beta L_{it}^{\beta-1} = w \quad (3)$$

Denklem (2)'nin ikinci tarafı daha açık yazıldığında:

$$A_{it}^{\gamma} \alpha K_{it}^{\alpha} K_{it}^{-1} L_{it}^{\beta} = r \quad (4)$$

⁵Çalışmanın bu aşamasında, Milner ve Wright'ın (1998) ile Greenaway vd. (1999) izlenmiştir. Ayrıca ekonomik büyüme, tüketici fiyat endeksi ve faiz oranları eklenerek, model tarafımızdan genişletilmiştir.

elde edilir. Denklem (4)'ten K_{it}^α çekilip, Denklem (4)'te yerine yazıldığında:

$$A_{it}^\gamma \alpha \left(\frac{w}{A_{it}^\gamma \beta L_{it}^{\beta-1}} \right) K_{it}^{-1} L_{it}^\beta = r \quad (5)$$

Bu eşitlikten K_{it} yalnız bırakılırsa:

$$K_{it} = \frac{\alpha L_{it}}{\beta} * \frac{w}{r} \quad (6)$$

elde edilir. Bu değer Denklem (1)'de yerine yazıldığında:

$$Y_{it} = A_{it}^\gamma \left(\frac{\alpha L_{it}}{\beta} * \frac{w}{r} \right)^\alpha L_{it}^\beta \quad (7)$$

Eşitliğin her iki tarafının logaritması alındıktan sonra, işgücü talebi yalnız bırakılırsa:

$$\ln Y_{it} = \gamma \ln A_{it} + \alpha \ln \left(\frac{\alpha L_{it}}{\beta} * \frac{w}{r} \right) + \beta \ln L_{it} \quad (8)$$

$$\ln Y_{it} = \gamma \ln A_{it} + \alpha \left(\ln \left(\frac{\alpha}{\beta} \right) + \ln L_{it} + \ln \left(\frac{w}{r} \right) \right) + \beta \ln L_{it} \quad (9)$$

$$\ln Y_{it} = \gamma \ln A_{it} + \alpha \ln \left(\frac{\alpha}{\beta} \right) + \alpha \ln L_{it} + \alpha \ln \left(\frac{w}{r} \right) + \beta \ln L_{it} \quad (10)$$

$$\ln L_{it} = \frac{\ln Y_{it} - \gamma \ln A_{it} - \alpha \ln \left(\frac{\alpha}{\beta} \right) - \alpha \ln \left(\frac{w}{r} \right)}{(\alpha + \beta)} \quad (11)$$

elde edilir. Denklem (11), YDY'nin istihdama etkisini gösterebilecek şekilde genişletilecektir. YDY ile teknoloji transferi gerçekleşmektedir. Bu yüzden teknoloji parametresinin (A) zamanla, YDY girişlerine bağlı olarak aşağıdaki gibi değişeceği varsayılmaktadır.

$$A_{it} = e^{\delta_0} YDY_{it}^{\delta_1} \quad \delta_0 \text{ ve } \delta_1 > 0 \quad (12)$$

Bu eşitliğin her iki tarafının logaritması alındığında;

$$\ln A_{it} = \delta_0 + \delta_1 \ln YDY_{it} \quad (13)$$

Bu ifade, Denklem (11)'de yerine yazılırsa:

$$\ln L_{it} = \frac{\ln Y_{it} - \gamma (\delta_0 + \delta_1 \ln YDY_{it}) - \alpha \ln \left(\frac{\alpha}{\beta} \right) - \alpha \ln \left(\frac{w}{r} \right)}{(\alpha + \beta)} \quad (14)$$

elde edilir. Bu ifadeden YDY ayrıştırılırsa:

$$\text{Ln}L_{it} = \frac{\text{Ln}Y_{it} - \gamma\delta_0 - \alpha\text{Ln}\left(\frac{\alpha}{\beta}\right) - \alpha\text{Ln}\left(\frac{w}{r}\right)}{(\alpha + \beta)} - \frac{\gamma\delta_1}{(\alpha + \beta)}\text{LnYDY}_{it} \quad (15)$$

Burada: $\phi_0 = \frac{\text{Ln}Y_{it} - \gamma\delta_0 - \alpha\text{Ln}\left(\frac{\alpha}{\beta}\right) - \alpha\text{Ln}\left(\frac{w}{r}\right)}{(\alpha + \beta)}$ ve $\phi_1 = \frac{\gamma\delta_1}{(\alpha + \beta)}\text{LnYDY}_{it}$

denirse, işgücü talep denklemi şu hale gelir.

$$\text{Ln}L_{it} = \phi_0 + \phi_1\text{LnYDY}_{it} \quad (16)$$

Elde edilen bu modele, gelir (*GDP*), tüketici fiyat endeksi (*CPI*) ve faiz oranları (*INT*) değişkenleri eklenmiş ve genişletilmiş model elde edilmiştir.

$$\text{Ln}L_{it} = \phi_0 + \phi_1\text{LnYDY}_{it} + \phi_2\text{CPI}_{it} + \phi_3\text{GDP}_{it} + \phi_4\text{INT}_{it} \quad (17)$$

5.3. Yöntem

Bu çalışmada; YDY'nin ülkelerin toplam faktör verimlilikleri üzerindeki etkileri, çoklu yapısal kırılmalı eşbütünleşme yöntemiyle analiz edilmiştir. İlk aşamada; serilerin durağanlıkları, Carrion-i-Silvestre vd. (2009) çoklu yapısal kırılmalı birim kök testiyle incelenmiştir. İkinci aşamada; *TFV* serisi türetilmiş, üçüncü aşamada; *TFV* ve *YDY* serileri arasında eşbütünleşme ilişkisinin varlığı, Maki (2012) çoklu yapısal kırılmalı eşbütünleşme testiyle sınanmıştır. Dördüncü aşamada; seriler arasındaki uzun dönem ilişkileri, DEKK yöntemiyle tahmin edilmiştir. Son aşamada; seriler arasındaki kısa dönem analizi, hata düzeltme modeli çerçevesinde DEKK yöntemiyle tahmin edilmiştir.

5.4. Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testi

Bir zaman serisi, analiz dönemi içinde, farklı dönemlerde, değişik deterministik trendler etrafında durağan olabilir. Bu değişiklikler; sabit terimde ve/veya eğimde meydana gelen yapısal farklılaşmalardan (kırılmalardan) kaynaklanabilir. Bu kırılmalara; savaş, barış, doğal afetler, terör olayları, politika değişiklikleri⁶ ve ekonomik krizler⁷ neden olabilir. Bu yapısal kırılmaları dikkate almadan yapılan birim kök analizleri, hatalı sonuçlar verebilir ve testin gücünü azaltır (Perron, 1989). Bununla birlikte, Perron (1989), yapısal kırılmaların varlığı durumunda, standart Augmented Dickey Fuller (ADF) testlerinin, birim kök hipotezini reddedememe, yani durağan olan serileri durağan değil biçiminde değerlendirme eğiliminde olduğunu ifade etmiştir.

Yapısal kırılmalı birim kök testleri Perron (1989) ile başlamış, Zivot-Andrews (1992), Lumsdaine-Papell (1997), Perron (1997), Ng-Perron (2001) ve

⁶ 1978'de Çin, 24 Ocak 1980'de Türkiye ve 1991'de Hindistan'da olduğu gibi.

⁷ 1929 büyük buhranı ve 2008 küresel ekonomik krizi gibi.

Lee-Strazicich (2003) ile devam etmiştir. Bu yöntemlerde, serilerde bir veya iki tane yapısal kırılmaya izin verilirken, Carrion-i-Silvestre vd. (2009) (CS) testinde, 5 tane yapısal kırılmaya izin verilmekte ve kırılma noktaları içsel kabul edilmektedir. CS testi, yapısal kırılma noktalarını, Bai ve Perron (2003) algoritmasını kullanarak ve quasi-GLS yöntemi yardımıyla, dinamik programlama süreciyle, hata kareler toplamını minimize ederek elde etmektedir. Bu test, küçük örneklerde de kullanılabilir özelliğine sahiptir (Carrion-i-Silvestre vd. 2009). CS testinde kullanılan stokastik veri üretme süreci şöyledir:

$$y_t = d_t + u_t \quad (18)$$

$$u_t = \alpha u_{t-1} + v_t \quad t = 0, 1, \dots, T \quad (19)$$

Carrion-i-Silvestre vd. (2009), şu test istatistiklerini geliştirmiştir:

$$MSB(\lambda^0) = \left(s(\lambda^0)^{-2} T^{-2} \sum_{t=1}^T \tilde{y}_{t-1}^2 \right)^{\frac{1}{2}} \quad (20)$$

$$MZ_t(\lambda^0) = (T^{-1} \tilde{y}_T^2 - s(\lambda^0)^2) \left(4s(\lambda^0)^2 T^{-2} \sum_{t=1}^T \tilde{y}_{t-1}^2 \right)^{\frac{1}{2}} \quad (21)$$

Testin hipotezleri:

H_0 : Yapısal kırılmalar altında birim kök vardır.

H_1 : Yapısal kırılmalar altında birim kök yoktur.

Bu hipotezleri test etmek için gerekli olan asimtotik kritik değerler bootstrapla üretilebilmektedir. Bu çalışmada serilerin durağanlıkları CS testi ile incelenmiş ve elde edilen sonuçlar, Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2'de düzey değerlerinde hesaplanan test istatistikleri, kritik değerden büyük olduğu için, bütün serilerde birim kök olduğu, yani düzey değerinde durağan olmadıkları, birinci farkları alındığında, en az bir test yöntemine göre, durağan hale geldikleri yani $I(1)$ oldukları görülmektedir. Bu durumda seriler arasındaki eşbütünlüşme ilişkisinin araştırılabileceğine karar verilmiştir.

Test yönteminin ülke ekonomilerindeki yapısal kırılma tarihlerini, büyük oranda başarılı bir şekilde tespit ettiği görülmektedir. Testlerin yakaladığı yapısal kırılma noktaları çerçevesinde Türkiye ekonomisine bakıldığında; 1986'da İstanbul Menkul Kıymetler Borsası kurulmuş, 1989'da sermaye hareketleri dışı açık hale getirilerek; yabancı sermaye girişinin önündeki engeller kaldırılmıştır. 1990'lı yılların başından itibaren bozulmaya başlayan makro ekonomik göstergeler 1994 yılında 5 Nisan kararlarının alınmasını zorunlu kılmış, bu da ekonomi politikalarında yapısal değişmelere yol açmıştır. 1997 Asya Krizi, 1998

Rusya Krizi ve 1999 Marmara Depreminin getirmiş olduğu ekonomik yük ve takip eden yapısal ekonomik sorunlar, 2001 krizinin öncü dinamiklerini oluşturmuştur. Kriz sonrası Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı ile birlikte ekonomik model yeniden tanımlanmıştır. Enflasyon hedeflemesi rejimine geçilen bu dönemde, bir yandan ekonomik dengeler kurulurken, diğer yandan özelleştirme ve yabancı sermaye girişlerinde önemli artışlar gerçekleşmiştir. 2008 küresel ekonomi krizinin etkileri de modelde net biçimde görülmektedir.

Tablo 2: CS Çoklu Yapısal Kırılmalı Birim Kök Testi Sonuçları

		Düzyer Değerleri		Kırılma Tarihleri	Birinci Farkları	
		MSB	MZ _t		MSB	MZ _t
TÜRKİYE	L	0.19 (0.10)	-2.28 (-4.87)	1984;1989; 1994;1998; 2004	0.18* (0.21)	-2.66* (-2.33)
	YDY	0.19 (0.10)	-2.59 (-4.76)	1987;1992; 2000;2004; 2008	0.18* (0.21)	-2.65* (-2.33)
	GDP	0.15 (0.10)	-2.73 (-4.77)	1984;1993; 1996;2000; 2008	0.18* (0.21)	-2.72* (-2.33)
	INT	0.20 (0.10)	-2.42 (-4.86)	1982;1987; 1993;1999; 2008	0.18* (0.21)	-2.68 (-2.33)
	CPI	0.20 (0.10)	-2.39 (-4.86)	1983;1987; 1993;1998; 2002	0.15* (0.21)	-2.88* (-2.33)
ÇİN	L	0.18 (0.10)	-2.73 (-4.67)	1982;1985; 1989;1992; 2007	0.18* (0.21)	-2.69* (-2.33)
	YDY	0.19 (0.10)	-2.56 (-4.70)	1986;1989; 1992;2001; 2004	0.18* (0.21)	-2.70* (-2.33)
	GDP	0.21 (0.10)	-2.33 (-4.78)	1982;1985; 1988;1998; 2005	0.20* (0.21)	-2.35* (-2.33)
	INT	0.17 (0.10)	-2.76 (-4.68)	1989;1992; 1995;1998; 2001	0.18* (0.21)	-2.71* (-2.33)
	CPI	0.19 (0.10)	-2.54 (-4.75)	1982;1987; 1993;1997; 2008	0.18* (0.21)	-2.66* (-2.33)
HİNDİSTAN	L	0.18 (0.10)	-2.72 (-4.82)	1982;1990; 1997;2001; 2008	0.211* (0.212)	-1.63 (-2.33)
	YDY	0.20 (0.10)	-2.24 (-4.56)	1992;1997; 2002;2005; 2009	0.18* (0.21)	-2.71* (-2.33)
	GDP	0.17 (0.10)	-2.74 (-4.81)	1985;1990; 1993;2002; 2006	0.18* (0.21)	-2.72* (-2.33)
	INT	0.21 (0.10)	-2.04 (-4.61)	1990;1993; 1996;2004; 2008	0.17* (0.21)	-2.62* (-2.33)
	CPI	0.18 (0.10)	-2.67 (-4.82)	1982;1988; 1992;1998; 2007	0.19* (0.21)	-2.52* (-2.33)

Not: *, %5 anlamlılık düzeyinde durağanlığı ifade etmektedir. Parantez içindeki değerler, bootstrap kullanılarak 1000 yinleme ile üretilmiş kritik değerlerdir. Yapısal kırılma tarihleri, test yöntemi tarafından belirlenmiş tarihler olup, serilerin orijinal hallerindeki kırılmaları ifade etmesi için, sadece düzey değerleriyle yapılan testteki sonuçlar rapor edilmiştir.

Testlerin yakaladığı yapısal kırılma noktaları çerçevesinde Çin ekonomisine bakıldığında;1978 de reform hareketlerine başlayan ülke 1984’de sanayi reformunu başlatmış, 1986’da yüksek teknolojiye ağırlık veren kalkınma planını uygulamaya koymuştur. 1997 Güney Doğu Asya ve 1998 Rusya Krizleri, Çin ekonomisini etkilemiştir. 2001 yılında Çin Dünya Ticaret Örgütüne üye olmuştur. 2008 Küresel ekonomi krizi, Çin’i de etkilemiş ve makroekonomik göstergelerinde değişmelere neden olmuştur.

Testlerin yakaladığı yapısal kırılma noktaları çerçevesinde Hindistan ekonomisine bakıldığında; 1991 yılına kadar sosyal demokrat politikalarla yönetilen Hindistan, bu tarihten sonra yabancı sermaye hareketlerini serbestleştirmeye ve ekonomiyi liberalleştirmeye yönelik reformlara başlamış, pazar ekonomisi anlayışını benimsemiştir. 1991 reformları ile ithalat izinlerinin esnetilmesi öngörülmüştür. Hindistan Rupisi 1991’de %22 oranında devalüe edilmiş, 1992’de ikili döviz kuru uygulamasına geçilmiştir. İhracatçılara, ülkeye getirdikleri dövizin %60’ını serbest kullanma hakkı tanınmıştır. 1993’te tüketim malları ve tarım ürünleri hariç, tüm malların ithalatı serbest bırakılmıştır. 1995 yılında Dünya Ticaret Örgütü’ne de giren Hindistan, 2001 yılında tarım sektörü girdileri hariç, tüm ürünlerin ithalatını serbest bırakmıştır. 1997 Güney Doğu Asya ve 1998 Rusya Krizleri, Hindistan ekonomisini de etkilemiştir. İhracatın arttırılabilmesi için 2001-2002 yıllarında 64 ürün, rezerv listesinden çıkarılarak, dış ticareti serbest hale getirilmiş, yatırımcıların almak zorunda oldukları lisanslar ve yatırım izinleri kaldırılmıştır. Bütün bu gelişmeler, Hindistan ekonomisinde yapısal kırılmalara neden olmuştur. 2008 küresel ekonomik krizinin de ülkenin ekonomik yapısında önemli değişimler meydana getirdiği görülmektedir.

5.5.Eşbütünleşme Analizi

Bu çalışmada YDY ve TFV serileri arasında eşbütünleşme ilişkisinin varlığı, Maki (2012) testi ile incelenmiştir. Gregory ve Hansen (1996), Carrion-i-Silvestre ve Sanso (2006) ve Westerlund ve Edgerton (2006) bir tane yapısal kırılmayı göz önünde bulundurabilirken, Maki (2012) beş taneye kadar yapısal kırılma altında, seriler arasındaki eşbütünleşmenin varlığını test edebilmekte ve yapısal kırılma tarihlerini verebilmektedir. Özellikle, eşbütünleşme denkleminde üç ve daha fazla yapısal kırılma olduğunda, bu yöntem, Gregory ve Hansen (1996) ve Hatemi-j (2008) yöntemlerden daha üstündür (Maki, 2012). Testin çalışma algoritmasında; her bir dönem muhtemel bir kırılma noktası olarak alınmakta, t istatistikleri hesaplanmakta ve t ’nin minimum olduğu noktalar, kırılma noktası olarak kabul edilmektedir. Bu yöntemde analize alınacak bütün serilerin $I(1)$ olması gerekmektedir. Maki (2012), yapısal kırılmaların varlığı durumunda seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi olup olmadığını test edebilmek için, dört farklı model geliştirmiştir:

Model 0: Sabit terimde kırılma var, trendsiz model.

$$y_t = \mu + \sum_{i=1}^k \mu_i K_{i,t} + \beta x_t + u_t \quad (22)$$

Model 1: Sabit terimde ve eğimde kırılma var, trendsiz model.

$$y_t = \mu + \sum_{i=1}^k \mu_i K_{i,t} + \beta x_t + \sum_{i=1}^k \beta_i x_i K_{i,t} + u_t \quad (23)$$

Model 2: Sabit terimde ve eğimde kırılma var, trendli model.

$$y_t = \mu + \sum_{i=1}^k \mu_i K_{i,t} + \gamma x + \beta x_t + \sum_{i=1}^k \beta_i x_i K_{i,t} + u_t \quad (24)$$

Model 3: Sabit terimde, eğimde ve trendde kırılma var.

$$y_t = \mu + \sum_{i=1}^k \mu_i K_{i,t} + \gamma t + \sum_{i=1}^k \gamma_i t K_{i,t} + \beta x_t + \sum_{i=1}^k \beta_i x_i K_{i,t} + u_t \quad (25)$$

K_i , kukla değişkenler olup, Maki (2012) şöyle tanımlanmıştır:

$$K_i = \begin{cases} 1 & t > T_B \text{ iken} \\ 0 & \text{diğer durumlarda} \end{cases}$$

Burada T_B yapısal kırılma tarihini ifade etmektedir. Testin hipotezleri:

H_0 : Yapısal kırılmalar altında seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi yoktur.

H_1 : Yapısal kırılmalar altında seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi vardır.

Hipotezleri test etmek için gerekli olan kritik değerler, Monte Carlo simülasyonu ile hesaplanmış ve Maki'de (2012) verilmiştir. Bu çalışmada Denklem (17)'de verilen model için, Maki (2012) testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar, Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Maki (2012) Çoklu Yapısal Kırılmalı Eşbütünleşme Testi Sonuçları

		Test İstatistiği	Yapısal Kırılma Tarihleri
TÜRKİYE	Model 0	-7.14[-6.30]*	1984;1986;1996;1999;2009
	Model 1	-8.30[-6.49]*	1986;1991;1996;2002;2004
	Model 2	-14.03[-8.86]*	1984;1989;1995;2000;2006
	Model 3	-7.79[-9.48]	1984;1989;1996;2002;2005
ÇİN	Model 0	-6.20 [-6.03]**	1982;1986;1989;1997;2007
	Model 1	-7.07[-6.49]*	1982;1986;1989;2001;2007
	Model 2	-8.43 [-8.86]	1984;1987;1989;1996;2002
	Model 3	-10.84 [-9.48]*	1989;1995;1987;2000;2005
HİNDİSTAN	Model 0	-6.72 [-6.30]*	1983;1988;1992;2001;2009
	Model 1	-8.17 [-6.49]*	1985;1993;1998;2001;2009
	Model 2	-8.24 [-8.86]	1984;1992;1997;2000;2006
	Model 3	-5.61 [-9.48]	1985;1987;1994;2001;2009

Not: Köşeli parantez içindeki değerler, kritik değerler olup, Maki (2012) Tablo 1'den alınmıştır. *, %5 anlamlılık düzeyinde, **, %10 anlamlılık düzeyinde eşbütünleşme ilişkisinin varlığını ifade etmektedir.

Tablo 3'teki sonuçlar incelendiğinde, her ülke için en az birkaç modelde, hesaplanan test istatistiklerinin, kritik değerlerden küçük olduğu, dolayısıyla seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinin var olduğu görülmektedir. Seriler, uzun dönemde birlikte hareket etmektedir ve bu serilerin düzey değerleriyle gerçekleştirilecek uzun dönem analizi, sahte regresyon içermeyecektir. Bu durumda seriler arasındaki uzun dönem eşbütünleşme katsayılarının tahminine

geçilebileceğine karar verilmiştir. Eşbütünleşme analizinden elde edilen yapısal kırılma tarihleri, kukla değişkenlerle uzun dönem analizine dâhil edilmiştir.

5.6. Uzun Dönem Eşbütünleşme Katsayılarının Tahmini

Seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi belirlendiğinde, uzun dönem eşbütünleşme katsayıları DEKK veya Tam Değiştirilmiş EKK (TDEKK) yöntemlerinden biriyle tahmin edilebilmektedir. Seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi tespit edilemediği durumda ise EKK yöntemi kullanılmaktadır (Gregory ve Hansen, 1996).

Stock-Watson (1993), EKK tahmincisindeki sapma ve içsellik sorunlarını giderebilmek için, modele açıklayıcı değişkenlerin düzey değerleriyle birlikte, farklarının gecikmelerinin (lag) ve öncüllerinin (lead) de eklenmesini önermiştir. DEKK tahmincisinin kullanılabilmesi için, seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinin var olması gerekmektedir. Aynı zamanda, bağımlı değişken $I(1)$ olmak şartıyla, bağımsız değişkenlerden bazıları $I(1)$, bazıları da $I(0)$ olabilmektedir. Bu yöntem, bağımsız değişkenlerdeki içsellik ve otokorelasyonun varlığı durumunda da güçlü ve tutarlı tahminler üretmektedir (Esteve ve Requena, 2006: 118). DOLS ile tahmin yapılırken, iki değişkenli bir regresyon modeli şu hale getirilmektedir:

$$Y_t = \alpha_0 + \alpha_1 t + \alpha_2 X_t + \sum_{i=-q}^q \beta_i \Delta X_{t-i} + \varepsilon_t \quad (26)$$

Burada q ; optimum öncül ve gecikme değerini ifade etmekte olup, Akaike Bilgi Kriteri (Akaike Information Criteria) yardımıyla belirlenmiştir. Çalışmada uzun dönem eşbütünleşme katsayıları, Denklem (17)'de verilen model kullanılarak DEKK yöntemiyle tahmin edilmiş, elde edilen sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Uzun Dönem Eşbütünleşme Katsayıları

	Sabit Terim	YDY	GDP	INT	CPI	K1	K2	K3	K4	R ²	DW
Türkiye	1.61	-0.03 [-4.01]	0.22 [13.70]	-0.003 [-7.98]	0.0002 [1.28]	0.09 [6.67]	-0.06 [-1.44]	0.02 [1.30]	-0.02 [-1.15]	0.91	1.50
Çin	5.26	0.03 [3.23]	0.13 [6.73]	-0.03 [-2.08]	-0.008 [-2.44]	0.03 [1.09]	-0.06 [-1.93]	0.05 [2.51]	-0.08 [-3.03]	0.89	1.87
Hindistan	4.64	0.02 [2.19]	0.15 [3.30]	0.0008 [0.11]	0.0008 [0.26]	-0.02 [-1.05]	0.04 [2.77]	0.03 [1.80]	-0.03 [-1.37]	0.80	1.38

Not: Köşeli parantez içindeki değerler, t istatistikleridir. Tahminlerdeki otokorelasyon ve değişen varyans sorunları, Newey-West yöntemi ile giderilmeye çalışılmıştır. Kukla değişkenler Türkiye için K1: 1986, K2: 1996, K3: 2002 ve K4: 2009; Çin için K1: 1986, K2: 1997, K3: 2001 ve K4: 2007, Hindistan için K1: 1983, K2: 1992, K3: 2001 ve K4: 2009 olarak alınmıştır.

Tablo 4'teki sonuçlara göre; Türkiye'de YDY'nin istihdam üzerinde negatif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişki istatistikî olarak da anlamlıdır. Yani Türkiye'ye gelen YDY %10 oranında arttığında, ülkede istihdam edilen kişi sayısı % 0.3 oranında azalmaktadır. Bu durumun, son dönemlerde

Türkiye'ye gelen YDY'nin daha çok özelleştirme ve şirket evliliği şeklinde olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. GDP, istihdamı beklentilere uygun şekilde, pozitif ve istatistikî olarak anlamlı düzeyde etkilemektedir. Faiz oranlarındaki artış, istihdamı azaltmış, enflasyonun etkisi ise anlamsız çıkmıştır. 1986 yılında İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nın kurulması ve 2002 sonrası uygulanan Güçlü ekonomiye Geçiş programı, ülkede istihdam artışına olumlu yansımış, 1994 ve 2008 ekonomik krizleri, istihdamı azaltıcı yönde etkilemiştir.

Çin'de YDY'nin istihdam üzerindeki etkisi pozitif ve istatistikî olarak anlamlı çıkmıştır. Yani, Çin'e gelen YDY, %10 oranında arttığında, istihdam %0.3 oranında artmaktadır. Bu durum, Çin'deki gelişmelerle uyumludur. Çünkü pek çok büyük yabancı firma, Çin'i üretim üssü haline getirmiştir. Bu firmalar, yaptıkları yatırımlarla, ülkedeki istihdama olumlu katkı sağlamıştır. GDP istihdamı pozitif, faiz ve enflasyondaki artışlar ise negatif etkilemiştir. Yapısal kırılmalara bakıldığında; 1997 Güney Doğu Asya ve 2008 küresel ekonomi krizleri istihdamı negatif etkilerken, 2001 yılında Dünya Ticaret Örgütü'ne girmesi pozitif etkilemiştir.

Hindistan'a ait sonuçlara bakıldığında, YDY'nin istihdamı pozitif ve istatistikî olarak anlamlı düzeyde etkilemiştir. Hindistan'a gelen YDY, %10 oranında arttığında, bu ülkede istihdam %0.2 oranında artmaktadır. Bu durum beklentilere uygundur. Çünkü pek çok büyük yabancı firma, özellikle bilgisayar yazılımı işlerini ve çağrı merkezlerini (call center), Hindistan'a taşımış, bu amaçla önemli yatırımlar yapmıştır. Bu yatırımlar, ülkedeki istihdama olumlu katkı sağlamıştır. Yapısal kırılma noktalarına bakıldığında; 1991 ve 2001 yıllarında gerçekleştirilen ekonomiyi liberalleştirme çabalarının, istihdamı olumlu yönde etkilediği, 2008 küresel ekonomi krizinin ise olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

5.7.Kısa Dönem Analizi: Hata Düzeltme Modeli

Kısa dönem analizinde, farkı alınmış serilerin gecikmeleri ve uzun dönem analizinden elde edilen hata terimi serisinin bir dönem gecikmeli değeri (Error Correction Term: ECT_{t-1}) kullanılmaktadır. Hata düzeltme modeli şöyle tanımlanmıştır:

$$\Delta EMP_t = \alpha_0 + \alpha_1 ECT_{t-1} + \alpha_2 \Delta YDY_t + \alpha_3 \Delta GDP_t + \alpha_4 \Delta INT_t + \alpha_5 \Delta CPI_t + u_t \quad (27)$$

Bu model, DEKK yöntemiyle tahmin edilerek, sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Kısa Dönem Hata Düzeltme Modeli Tahmin Sonuçları

	<i>Sabit Terim</i>	<i>ECT_{t-1}</i>	<i>ΔYDY</i>	<i>ΔGDP</i>	<i>ΔINT</i>	<i>ΔCPI</i>	<i>R²</i>	<i>DW</i>
Türkiye	-0.01	-1.35 [-4.57]	-0.10 [-6.55]	0.34 [5.41]	-0.004 [-6.32]	0.003 [4.56]	0.81	2.26
Çin	0.01	-0.05 [-2.57]	0.02 [3.58]	0.01 [0.28]	0.01 [1.32]	-0.001 [-0.84]	0.71	1.75
Hindistan	0.007	-0.06 [-2.02]	-0.03 [-4.32]	0.08 [2.84]	0.003 [2.12]	0.0009 [1.23]	0.61	2.07

Not: Köşeli parantez içindeki değerler, t istatistikleridir. Tahminlerdeki otokorelasyon ve değişen varyans sorunları, Newey-West yöntemi ile giderilmeye çalışılmıştır.

Tablo 6'da üç ülke için de hata düzeltme terimlerinin katsayıları negatif ve istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu modellerde, hata düzeltme terimi çalışmaktadır. Yani, uzun dönemde birlikte hareket eden seriler arasında kısa dönemde meydana gelen sapmalar ortadan kalkmakta ve seriler tekrar uzun dönem denge değerlerine yakınsamaktadır. Bu durum, yapılan uzun dönem analizlerinin güvenilir olduğuna da bir kanıt oluşturmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Türkiye, Çin ve Hindistan örneğinde, YDY'nin, istihdam üzerindeki etkileri, Carrion-i-Silvestre vd. (2009) çoklu yapısal kırılmalı birim kök testi, Maki (2012) çoklu yapısal kırılmalı eşbütünlüşme testi ve DEKK yöntemi yardımıyla, 1980-2011 dönemi için analiz edilmiştir.

Ampirik analiz bağlamında uygulanan yapısal kırılmalı birim kök testi sonucunda, serilerin düzey değerlerinde durağan olmayıp, birinci farkları alındığında durağan hale geldikleri, yani $I(1)$ oldukları görülmüştür. Dolayısıyla bu seriler arasında eşbütünlüşme analizinin yapılabileceğine karar verilmiştir. Gerçekleştirilen yapısal kırılmalı eşbütünlüşme testi sonucunda, seriler arasında eşbütünlüşme ilişkisinin olduğu, yani serilerin uzun dönemde birlikte hareket ettikleri görülmüştür. Böylece seriler arasındaki uzun ve kısa dönem analizlerinin yapılabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Seriler arasındaki uzun dönem ilişkisi DEKK yöntemiyle tahmin edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, ülkeye giren net YDY %10'luk artış istihdamı Türkiye'de %0.3 oranında azaltmasına karşılık, Çin'de %0.3 ve Hindistan'da %0.2 oranında arttırdığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, literatürdeki Türkiye için; Karagöz (2007), Vergil ve Ayaş (2009), Aktar ve Öztürk (2009), Peker ve Göçer (2010), Ekinci (2011) ve Saray (2011) ile; Çin ve Hindistan'da; Andersen ve Hainaut (1998), Fu ve Balasubramanyam (2005) ve Yaylı ve Değer (2012) ile uyumludur.

Sonuç olarak; YDY, ev sahibi ülkedeki istihdamı pozitif ya da negatif yönde etkileyebilmektedir. Ülkelerin, YDY yoluyla istihdam oranlarını arttırabilmeleri için; ülkede yatırım yapacak yabancı firmalardan, mevcut istihdamı koruyucu ve ek istihdam oluşturucu tedbirleri almaları istenebilir. En azından, bu şekilde gelecek YDY'lere ek teşvikler sağlanabilir. Bu bağlamda, Çin'de uygulanan politikalar benzeri uygulamalarla, örneğin; ülkeye gelen yabancı firmaların, yerli firmaları satın almasından çok, yeni yatırım yapmaları konusunda yönlendirmeler faydalı olabilir. Bununla birlikte, YDY'lerin ihracata yönelik üretim yapması yönünde yapılacak düzenlemeler ve ülkenin yurt dışında yaşayan vatandaşlarının kendi ülkelerine YDY yapmalarının teşvik edilmesi ve benzeri uygulamalar geliştirilebilir.

Bunun dışında, YDY'lerin yurtiçi firmaların ikamesi değil, tamamlayıcısı olmasına yönelik tedbirler alınabilir. Bu yolla bir sektöre gelen YDY karşısında yerli firmaların ayakta kalmalarının yanı sıra, istihdamın olumsuz etkilenmemesi de sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- AKTAR, İsmail ve Levent ÖZTÜRK (2009), "Can Unemployment be Cured by Economic Growth and Foreign Direct Investment in Turkey?", *International Research Journal of Finance and Economics*, 27, 203-211.
- ANDERSEN, Palle ve Philippe HAINAUT (1998), "Foreign Direct Investment and Employment in the Industrial Countries", *BIS Working Paper*, No: 61.
- AUDET, Kristelleme M. ve Robert GAGNÉ (2010), "Openness to Foreign Direct Investment and Productivity in Canada", *Productivity and Prosperity In Quebec*, October, 1-19.
- BAI, Jushan ve Pierre PERRON (2003), "Computation and Analysis of Multiple Structural Change Models", *Journal of Applied Econometrics*, 18(1), 1-22.
- BARRELL, Ray ve Nigel PAIN (1997), "Foreign Direct Investment, Technological Change and Economic Growth Within Europe", *The Economic Journal*, 107(445), 1770-1786.
- BARROS, Pedro P. ve Luis M. CABROL (2000), "Competing For Foreign Direct Investment", *Review of International Economics*, 8(2), 360-371.
- BLOMSTRÖM, Magnus, Gunnar FORS ve Robert E. LIPSEY (1997), "Foreign Direct Investment and Employment: Home Country Experience in the United States and Sweden", *NBER Working Papers*, No: 6205.
- BORENSZTEIN, Eduardo, Jose De GREGORIA ve Jong-Wha LEE, (1998), "How Does Foreign Direct Investment Afect Economic Growth?", *Journal of International Economics*, 45(1), 115-138.
- BOZKURT, Hilal ve Gülten DURSUN (2006), "Bilgi ve İletişim Teknolojileri ile Yabancı Doğrudan Yatırım Akımları Arasındaki Etkileşim: Türkiye İçin Kointegrasyon Analizi, 1980-2004", *Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management*, 2, 37-49.
- CARRION-I-SILVESTRE, Josep Lluís ve Andreu SANSO (2006), "Testing the Null of Cointegration with Structural Breaks", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 68(5), 623-646.
- CARRION-I-SILVESTRE, Josep Lluís, Dukpa KIM ve Pierre PERRON (2009), "GLS-Based Unit Root Tests with Multiple Structural Breaks Under Both the Null and the Alternative Hypotheses", *Econometric Theory*, 25, 1754-1792.
- ÇEŞTEPE, Hamza ve Şevket TÜYLÜOĞLU (2006), "Yabancı Yatırımlar Yoluyla Teknoloji Transferi: İrlanda Örneğinden Türkiye için Dersler", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61(2), 45-62.
- DELOITTE (2011), "Türkiye Otomotiv Sektörü Raporu", <http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/otomotiv-sektoru-raporu-2-06042012151728.pdf.html>, (10.12.2012).
- EKİNCİ, Aykut (2011), "Doğrudan Yabancı Yatırımların Ekonomik Büyüme ve İstihdama Etkisi: Türkiye Uygulaması (1980-2010)", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 71-96.
- ESTEVE, Vequena ve Francisco REQUENA (2006), "A Cointegration Analysis of Car Advertising and Sales Data in the Presence of Structural Change", *International Journal of the Economics of Business*, 13(1), 111-128.
- FU, Xiaolan ve V.N. BALASUBRAMANYAM (2005), "Exports, Foreign Direct Investment and Employment: The Case of China", *World Economy*, 28(4), 607-625.
- FUNG, Michael Kayiu, Jinli ZENG ve Li Zing ZHU (1999), "Foreign Capital, Urban Unemployment and Economic Growth", *Review of International Economics*, 7(4), 651-664.
- GÖÇER, İsmet, Şahin BULUT ve Mehmet Metin DAM (2012), "Doğrudan Yabancı Yatırımların Türkiye'nin İhracat Performansına Etkileri: Ekonometrik Bir Analiz", *Business and Economics Research Journal*, 3(2), 21-40.
- GREENAWAY, David, Robert C. HINE ve Peter WRIGHT (1999), "An Empirical Assessment of the Impact of Trade on Employment in the United Kingdom", *European Journal of Political Economy*, 15, 485-500.
- GREGORY, Allan W. ve Bruce E. HANSEN (1996), "Residual-Based Tests for Cointegration in Models with Regime Shifts", *Journal of Econometrics*, 70(1), 99-126.

- HATEMI-J, Abdunnasser (2008), "Tests For Cointegration With Two Unknown Regime Shifts With an Application to Financial Market Integration", *Empirical Economics*, 35, 497-505.
- HUNYA, Gabor ve Ingo GEISHECKER (2005), *Effects of Foreign Direct Investment in Central and Eastern Europe*, Research Reports, No: 321.
- JAVORCIK, Beata Smarzynska (2004), "Does Foreign Direct Investment Increase the Productivity of Domestic Firms? In Search of Spillovers through Backward Linkages", *The American Economic Review*, 94(3), 605-627.
- JAYARAMAN, Tiru K. (1998), "Foreign Direct Investment as An Alternative to Foreign Aid to South Pacific Island Countries", *Journal of the South Pacific Society*, 21(3), 29-44.
- KAMACI, Ayşe Merve (2009), "Makedonya Cumhuriyeti'nde Yabancı Doğrudan Yatırımlar ve İş Ortamı", 2. *Uluslararası Balkan Kongresi*, s. 329-333.
- KARAGÖZ, Kadir (2007), "Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımlarının İstihdama Etkisi: Türkiye Örneği", 8. *Türkiye Ekonometri ve İstatistik Kongresi*, İnönü Üniversitesi, 24-25 Mayıs, Malatya.
- KAYMAK, Hasan (2005), "Yabancı Doğrudan Yatırımları Artırmak İçin Teşvikler Gerekli ve/veya Yeterli mi?", *Maliye Dergisi*, 149, 74-104.
- LEE, Junsoo ve Mark C. STRAZIČIČ (2003), "Minimum Lagrange Multiplier Unit Root Test with Two Structural Breaks", *The Review of Economics and Statistics*, 85(4), 1082-1089.
- LESHER, Molly ve Sebastien MIROUDOT (2008), *Foreign Direct Investment Spillovers and Their Interrelationships with Trade*, OECD Investment Policy Perspectives, <http://www.oecd.org/tad/benefitlib/41457019.pdf>.html (15.05.2012).
- LUMSDAINE, Robin L. ve David H. PAPELL (1997), "Multiple Trend Breaks and The Unit Root Hypothesis", *The Review of Economics and Statistics*, 79, 212-218.
- MAKI, Daiki (2012), "Tests For Cointegration Allowing For an Unknown Number of Breaks", *Economic Modelling*, 29(5), 2011-2015.
- MILNER, Chris ve Peter WRIGHT (1998), "Modeling Labour Market Adjustment to Trade Liberalization in an Industrializing Economy", *Economic Journal*, 108, 509-528.
- NG, Serena ve Pierre PERRON (2001), "Lag Length Selection and the Construction of Unit Root Tests with Good Size and Power", *Econometrica*, 69, 1519-1554.
- PEKER, Osman ve İsmet GÖÇER (2010), "Yabancı Doğrudan Yatırımların Türkiye'deki İşsizliğe Etkisi: Sınır Testi Yaklaşımı", *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1187-1194.
- PERRON, Pierre (1989), "The Great Crash, The Oil Price Shock, and The Unit Root Hypothesis", *Econometrica*, 57(2), 1361-1401.
- PERRON, Pierre (1997), "Further Evidence on Breaking Trend Functions in Macroeconomic Variables", *Journal of Econometrics*, 80, 355-385.
- PRASANNA, N. (2010), "Impact of Foreign Direct Investment on Export Performance in India", *J Soc Sci*, 24(1), 65-71.
- RUANE, Frances ve Ali UĞUR (2005), "Foreign Direct Investment and Productivity Spillovers in Irish Manufacturing Industry: Evidence from Plant Level Panel Data", *International Journal of the Economics of Business*, 12(1), 53-66.
- SARAY, M. Ozan (2011), "Doğrudan Yabancı Yatırımlar-İstihdam İlişkisi: Türkiye Örneği", *Maliye Dergisi*, 161, 381-403.
- STOCK, James H. ve Mark W. WATSON (1993), "A Simple Estimator of Cointegrating Vectors in Higher Order Integrated Systems", *Econometrica*, 61(4), 783-820.
- SUN, Haishun (1996), "Direct Foreign Investment and Linkage Effects: The Experience of China", *Asian Economies*, 25(1), 5-28.
- SUN, Haishun (1998), "Macroeconomic Impact of Direct Foreign Investment in China: 1979-1996", *The World Economy*, 21(5), 675-694.
- VERGİL, Hasan ve Nejla AYAŞ (2009), "Doğrudan Yabancı Yatırımlarının İstihdam Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği", *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 275, 89-114.
- WESTERLUND, Joakim ve David EDGERTON (2006), *Simple Tests for Cointegration in Dependent Panels with Structural Breaks*, Lund University, Department of Economics, Working Papers, No: 13.

- WOODWARD, David (2001), *The Next Crisis? Direct and Equity Investment in Developing Countries*, Diane Pub Co Press, New York.
- YAYLI, Şifa ve M. Kemal DEĞER (2012), “Doğrudan Yabancı Yatırımlar ve İstihdam Arası İlişkiler: Gelişmekte Olan Ülkeler Üzerine Dinamik Panel Veri Nedensellik Analizleri (1991-2008)”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 49(568), 43-63.
- ZHANG, K.H. (2005), “How Does FDI Affect a Host Country’s Export Performance? The Case of China”, International Conference of WTO, China and the Asian Economies, III. Xi’an, 25-26 June, China.
- ZHAO, Laixun (1998), “The Impact of Foreign Direct Investment on Wages and Employment”, *Oxford Economic Papers*, 50, 284-301.
- ZHU, Gangti ve Kong Yam TAN (2000), “Foreign Direct Investment and Labor Productivity: New Evidence from China as the Host”, *Thunderbird International Business Review*, 42(5), 507-528.
- ZIVOT, Eric ve Donald W.K. ANDREWS (1992), “Further Evidence on the Great Crash, the Oil-Price Shock and the Unit-Root Hypothesis”, *Journal of Business Economic Statistics*, 10(3), 251-270.

Ekonomik Büyümenin Belirleyicileri ve 2008 Krizi: Orta Asya Ülkeleri ve Türkiye Ekonomisi İçin Panel Veri Analizi¹

Yrd. Doç. Dr. Mehmet MERCAN

Hakkari Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü, HAKKARI

ÖZET

Bu çalışmada Orta Asya Ülkeleri (Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Türkmenistan, Tacikistan ve Özbekistan) ve Türkiye örneğinde, ekonomik büyümenin belirleyicileri ve 2008 küresel ekonomik krizinin büyüme üzerindeki etkileri 1990-2012 dönemi verileri kullanılarak incelenmiştir. 2008 krizi, ABD’de ipotekli konut piyasasında 2006 yılı ortalarında başlamış, finansal piyasaları ve reel sektörü de etkilemiş, Eylül 2008’den itibaren Avrupa Birliği (AB) ülkelerine ve dünyaya geneline yayılmış, dünya ekonomisinin %2.3 oranında küçülmesine yol açmış ve ülkelerin başta ekonomik büyüme olmak üzere makroekonomik dengelerini bozmuştur. Analiz sonucunda elde edilen ampirik bulgulara göre; ülkelerin ekonomik büyümelerine en çok katkıyı sırasıyla; kamu harcamaları, ihracat ve özel tüketim harcamaları yapmıştır. Krizin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi ise negatif ve istatistikî olarak anlamlı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ekonomik Büyüme, 2008 Küresel Krizi, Orta Asya Ülkeleri, Panel Veri Analizi.

Jel Sınıflaması: E21, E44, G01.

The Determinants of Economic Growth and 2008 Crisis: Panel Data Analysis for Central Asia Countries and Turkey’s Economy

ABSTRACT

In this study the determinants of economic growth and the effects of 2008 global economic crisis on growth were analysed by using 1990-2012 periods’ annual data in the sample of Turkey and Central Asia Countries (Azerbaijan, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Turkmenistan, Tajikistan, and Uzbekistan). The 2008 crisis started in the USA in mid-2008 in mortgage markets and also affected the financial markets and the reel sector and it spread all over European Countries (EU) and the world from September 2008 and it caused a shrink in world economy by 2.3 % and distorted the macroeconomic balances of countries including in particular the economic growth. According to the empirical findings of the analysis the government expenditures, the export and the private consumption expenditure in order made the most contribution to the countries’ economic growth. Effect of the crisis on economic growth was negative and statistically significant.

Key Words: Economic Growth, 2008 Global Crisis, Central Asia Countries, Panel Data Analysis.

Jel Classification: E21, E44, G01.

¹ Bu çalışma, Doğu Akdeniz Üniversitesi tarafından 24-26 Mayıs 2012 tarihleri arasında Gazimağusa/KKTC’de düzenlenen “13th International Conference on Econometrics, Operations Research, and Statistics” (ICEOS-2012) sempozyumunda “2008 Küresel Ekonomik Krizinin Türkiye ve Orta Asya Ülkelerinin Makroekonomik Değişkenlerine Etkileri: Panel Veri Analizi” başlığıyla sunulan çalışmanın düzenlenmiş ve büyük ölçüde genişletilmiş şeklidir.

I. GİRİŞ

Dünyanın 1929 krizinden bu yana küresel ölçekte gördüğü en büyük kriz olan 2008 krizi, 2007 yılı Ağustos ayında finansal piyasalarda başlamış, büyük şok haline gelmiş, finansal sistem ve piyasalar üzerinde ağır hasara neden olmuştur (IMF, 2008). Hasar oldukça büyük olduğu için, ülkelerin çoğunda piyasa ekonomisi işlemlerine rağmen ekonomi yönetimleri krizin etkilerini azaltmak amacıyla birçok banka ve finans kurumunu kamulaştırma yoluna gitmişlerdir. Özellikle ekonomisi gelişmiş olan ülkeler kapitalist düzenin en büyük bankacılık iflasıyla yüzleşmiştir ve pek çok devlet piyasa ekonomisi işleyişinin özüne aykırı olarak görülmemiş bir şekilde finansal sisteme müdahale etmiştir (Reinhart and Felton, 2009).

1929 yılı krizi oldukça büyük ölçekte olmasına rağmen, piyasa ekonomisinin işlemediği ülkelerde krizden hiç etkilenmeme veya çok az etkilenme durumu olmuştur. Bu çerçevede 2008 krizi gerek günümüzde ülkelerin entegre olması dolayısıyla etkilediği ülkelerin çokluğu, gerekse kapitalist sistemin karşılaştığı ilk küresel kriz olması dolayısıyla diğerlerinden ayrılmaktadır.

Kapitalizmin bilimsel temellerinin kurucusu olarak bilinen Adam Smith, 1776 yılında yayınlamış olan ünlü “Ulusların Zenginliği” kitabında kapitalizmin kâr odaklı olduğu ve kârın genellikle, zengin ülkelerde düşük, fakir ülkelerde yüksek düzeyde gerçekleştiğini bu yüzden kârın en yüksek düzeyde gerçekleştiği ülkelerin krizden en fazla etkilenen ülkeler olduğunu belirtmiştir (Önder, 2009). Fakat küreselleşme sonucu ülkelerin entegre olmasıyla 1990’lardan itibaren meydana gelen finansal krizler ise hem gelişmekte olan ülkelerde hem de gelişmiş ülkelerde büyük yıkımlara yol açmaktadır (Caramazza vd., 2000).

2008 küresel krizinin yayılması işsizlik ve büyüme gibi birçok makroekonomik değişkeni olumsuz etkilemiş, sadece iktisadi bir kavram olmaktan ziyade neoliberal muhafazakâr ideolojiyi sorgulanır hale getirmiştir. Kriz ve sonuçları göz önüne alındığı zaman, piyasa ekonomisinin tüm sorunlara çare oluşturabilen bir sistem olmadığı ifade edilebilir (Yeldan, 2008).

2008 ekonomik krizinin, temelinde tarihin en büyük konut ve kredi balonu vardır (Stiglitz, 2008, Öztürk ve Gövdere, 2011). 2007 yılı Ağustos ayında ABD’de ipotekli konut kredileri (mortgage) piyasalarında ortaya çıkan kriz, finansal kurumlar ve piyasaları derinden etkilemiştir (IMF, 2008). 2008 yılının ikinci yarısından itibaren ABD ve Avrupa’da finansal piyasaları etkileyen kriz finans temelli olmasının yanı sıra aynı zamanda bir reel sektör krizidir ve ilerleyen dönemlerde krizin reel sektör üzerindeki etkileri ortaya çıkmıştır (Hatipoğlu, 2011). ABD’de, bankalar tarafından yanlış dağıtılan konut kredilerinin geri dönmemesi, konuta dayalı türev piyasalarında konutların gerçek değerinin çok üstünde işlem görmesi, denetim eksiklikleri krizin altyapısını hazırlamıştır ve öngörülemeyen sonuçlar ortaya çıkmıştır (Shiller, 2010, Tong and Wei, 2008).

Bankalar birincil piyasada mortgage kredileri vererek gayrimenkul üzerine ipotek konulduktan sonra, ikincil piyasalara menkul kıymet ihraç etmekte ve gayrimenkulün menkul kıymete dönüşme süreci bu şekilde işlemektedir

(Krugman, 2010: 133-137). ABD'deki mortgage mortgage kredileri, ödeme şekli, faiz yapısı, kredi talebinde bulunan kişinin durumuna göre; Prime ya da A kalite (üst gelir grubu), Alt A (orta gelir grubu) ve Subprime ya da riskli grup (alt gelir grubu) olmak üzere üç grupta incelenebilir ve risk durumuna göre uygun faiz oranı belirlenerek kredi verilir (Weaver, 2008: 22). 10 trilyon dolarlık hacmi olan ABD'deki mortgage piyasasında krediler üst gelir grubuna veriliyorken alt gelir grubuna da verilmeye başlanmış, denetim eksikliği sebebiyle konut kredilerini konut edinme yerine konut spekülatoörlüğüne dönüşmesiyle sistemde sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır (Öztürk ve Gövdere, 2010). 2008 ortasında ABD'de alt gelir grubuna verilen mortgage kredilerinin hacmi 1.5 trilyon dolara yükselmiştir. 2000'li yıllarda, ABD'de faizler oldukça düşük olduğu için, alt gelir grubundaki kişiler çoğunlukla değişken faizli kredileri tercih etmiş, 2004'ten itibaren faizlerdeki oynaklık (FED'in faiz oranlarını arttırması) ve konut fiyatlarının düşmesiyle, bu kişiler aldıkları kredileri geri ödeyememeye başlamışlardır (Eğilmez, 2009: 66).

Kriz sürecinde işsizlik oranlarının artması, toplam talebin azalması, yatırım planlarının ertelenmesi, dış talepteki azalmaya bağlı olarak ihracatın düşmesi, döviz kuru dengesizlikleri ve ekonomilerin resesyona girmesi ya da negatif büyümeleri görölmektedir (IMF, 2009). Ulus ekonomileri krizle birlikte ortaya çıkan ekonomik ve sosyal çöküşleri engelleyebilmek için finans kurumlarını kurtarma, kamulaştırma ya da destekleme, vergileri azaltarak toplam talebi uyarma ve kamu harcamalarını arttırma gibi Keynesyen politikalar izlemişlerdir.

2008 küresel krizinin üzerinden 4 yıl geçmesine rağmen, 2012 Aralık ayında Avrupa Birliği (AB) Dönem Başkanı olan Kıbrıs Rum Yönetimi'nin İzlanda, İrlanda, Yunanistan, Portekiz, İspanya'nın ardından iflasını açıklaması, 17 milyar Euro'luk borcu için IMF, AB ve Dünya Bankası'ndan oluşan Troyka'dan yardım talep etmesi (www.cnnturk.com) ve AB'nin en güçlü ekonomilerinden Almanya'nın büyüme oranını aşağı yönlü revize etmesi krizin etkilerinin hala devam ettiğine dair bir kanıt sayılabilir.

Türkiye Ekonomisi'nin ihracatında önemli paya sahip olan AB ülkelerinde devam eden ekonomik sorunların ülkemizi etkilememesi düşünülemez. Bu çalışmanın amacı; ekonomik büyümenin belirleyicileri ve 2008 küresel ekonomik krizinin, ülkelerin ekonomik büyümeleri üzerindeki etkilerini, krizden etkilendiği düşünülen 6 Orta Asya ülkesi ve Türkiye'nin, 1990-2012 dönemi verilerini kullanarak, panel veri analizi yöntemiyle incelemektir. Çalışmada girişi takip eden ikinci bölümde; krizlerin sınıflandırması yapılarak dünyada ve Türkiye'de meydana gelen krizler anlatılacak üçüncü bölümde; Orta Asya ilkelerinin ve Türkiye'nin makroekonomik durumları incelenecek dördüncü bölümde; krize ilişkin literatür özeti verilecektir. Ampirik analiz beşinci bölümde anlatılacak ve çalışma sonuç ve değerlendirme kısmı ile tamamlanacaktır.

II. KRİZLERİN SINIFLANDIRILMASI, DÜNYADAKİ VE TÜRKİYE'DEKİ KRİZLER

Ekonomik krizleri temelde para ve bankacılık krizleri ya da finansal krizler olmak üzere iki grupta sınıflandırılabilir. Her iki krizin birlikte olması durumunda ikiz krizler olarak adlandırılmaktadır (Özatay, 2009: 17, Kaminsky, 2000). Bunun yanı sıra bazı çalışmalarda krizler dört başlık altında toplanmıştır; parasal krizleri, bankacılık krizleri, finansal krizler ve dış borç krizleri (Öztürk ve Gövdere, 2010).

Parasal krizler, döviz talebinin spekülasyon atakları sonucu artması, ülkenin parasının değer kaybına uğraması durumunda ortaya çıkar. Döviz talebinin artmasıyla döviz kuru aşırı yükselir ve bunun sonucunda döviz kuru rejimi çöker. Kısaca parasal krizler sonucu, Merkez Bankalarının döviz rezervlerinde yüksek düzeyde değer kayıpları ortaya çıkar ve bu durum sermaye hareketlerinde azalmalara yol açar. Sonuç olarak parasal krizler, ulusal paranın devalüasyonu olarak ifade edilebilir (Saxton, 2002).

Bankacılık alanında yeterli düzenlemelerin olmadığı durumda, bankacılık sektöründe meydana gelen yönetsel problemler, iflaslar ve yükümlülüklerini yerine getirememesi durumunda, hükümetler problemlerin çözümü için bankalara müdahale eder, (kurtarmak, kamulaştırma vb.) mevduat sahipleri bankacılık sistemine oluşan güvensizlik ortamı sonucu panikleyerek bankalardan paralarını çekmek isterler (bank-run). Bu süreçte, mevduat sahipleri yatırım aracı olarak, hisse senedi ve tahvillerin yerine altın, döviz gibi güvenilir araçları tercih ederler. Nitekim 2008 krizinin Amerika'da başlaması sonucu yatırımcılar dolar yerine güvenli liman olarak altını tercih etmiş, altının ons fiyatı kriz öncesi 635\$ iken 2012 yılında ortalama 1706\$'a yükselmiştir (www.dunya.com).

Finansal krizlerin ana sebebi, finans piyasalarında meydana gelen sorunlar sonucu finans kurumlarının batması ya da sermayelerinin önemli ölçüde azalmasıdır. Bunun sonucunda, reel ekonomi üzerinde büyük yıkıcı etkiler ortaya çıkabilir (Taylor, 2009). Finansal piyasaların liberalizasyonu finansal krizlerle ve bankacılık krizleri ile yakın ilişkilidir. Finansal liberalizasyonun olduğu ülkelerde bankacılık krizlerinin olma ihtimalini daha olasıdır (Demirgüç-Kunt and Detragiache: 1998). Dış borç krizleri, kamu borcunun ya da özel sektörün borcunun ödenememesi veya sürdürülememesidir (Öztürk ve Gövdere, 2010).

Dünya genelinde son yüzyıl düşünüldüğü zaman yaşanan en büyük kriz 1929 buhranıdır. Krizin etkileri on yıl boyunca devam etmiş, borsa çökmüş, fiyatlar %25 düşmüş, işsizlik oranları on yıl sonra bile %25 düzeyinde seyretmiştir. Krizden dört yıl sonra bile GSMH 1929 yılındaki düzeyin %65'ini yakalayabilmiştir (Galbraith, 2009: 177-190).

Özellikle 1990'lı yıllarda teknolojik gelişmelerle bilgiye hızlı ve ucuz erişilmesi, finansal piyasalarda risk ve getiri beklentilerine göre finansal ürünlerin çeşitlenmesini sağlamış, ayrıca ülkeler arası oluşan ekonomik entegrasyonlar, dış ticaretin ve sermaye hareketlerinin serbest hale gelmesiyle, özellikle büyük ekonomilerde meydana gelen ekonomik krizler, diğer ülkeleri kısa sürede etkiler hale gelmiştir (Eğilmez, 2009: 9, 53). Dünyada finans piyasalarındaki

küreselleşme ve liberalizasyon sonucu, bilgi teknolojisindeki yenilikler sermaye hareketlerini arttırırken krizlerin yaygınlaşmasını ve hızlanmasını da sağlamıştır.

1990'lı yıllardaki krizler genel olarak değerlendirildiği zaman; 1992-1993 Döviz Kuru Mekanizması (ERM) Krizi sıkı para politikalarından kaynaklanmış, AB ülkelerinde ortaya çıkmış bir parasal krizdir ve gelişmiş ülkelerde çıkan krizlere örnektir. Ekonomik denge içerisinde tüketimin ya da yatırımların fazla olması da krizlere yol açabilir. Nitekim 1994-1995 Meksika krizi aşırı tüketim kaynaklı, 1997-1998 Asya krizi ise aşırı yatırım kaynaklıdır (Yay vd., 2001: 15-30). Her üç kriz temel makroekonomik değişkenlerdeki sorunlardan değil, daha çok sabit, yarı-sabit ve ortak bir para birimine bağlı döviz kuru sistemlerinden, reel döviz kurundaki aşırı yükselmeden, uluslararası likidite yetersizliğinden ve yoğun sermaye hareketlerinden kaynaklanmıştır. Meksika ve Asya krizinde ayrıca bankacılık sektöründeki sorunlar önemli rol oynamıştır. 1999 Brezilya Krizinde ana sebep makroekonomik sorunlardır (Öztürk ve Gövdere, 2010).

1998 Rusya Krizi, yüksek bütçe açıkları, kur riski, yabancı kredilerde kısa vadeli borçların ağırlığı, finans sektöründe ve bankacılık sektöründe altyapı ve denetimsel sorunlar, maaş ve ücret ödemelerinde bütçe disiplininin kaybolması ve sosyal güvenlik ödemelerine bağlı borçların artması, petrol ve gaz ürünlerinin fiyatlarında aşırı düşmeler sayılabilir. Aşırı değerli döviz kuru, Peso'nun ihracatta rekabet gücünü kaybetmesi, kamu harcamalarındaki artış, vergi gelirlerindeki düşüş ve yüksek oranda işsizlik oranlarının 1999 Arjantin Krizi'nin ana sebepleri olduğu söylenebilir (Hatipoğlu, 2011).

1990'lı yıllarda yaşanan krizler genel olarak değerlendirildiği zaman; krizlerin birçok ortak özelliği olmasının yanı sıra, krizlerin tamamen aynı özellikte olduğu ve tek faktörden kaynaklandığı söylenemez.

Türkiye'nin yaşadığı krizlere göz atacak olursak; 1994 krizi para krizi olup, Dolar/TL paritesinin bozulmasından kaynaklanmış, hazine içeride borçlanamaz duruma gelmiş, kredi derecelendirme kuruluşlarının kredi notunu düşürmesi sonucu, dışarıdan da kredi bulunamaz hale gelmiştir. Bunun üzerine hükümet 5 Nisan 1994'te ekonomik istikrar programını uygulamaya koymuş, IMF ile bir stand-by anlaşması imzalamıştır (Özdemir ve Göçer, 2011). Bu krizde Avrupa para piyasalarındaki sorunlar ve spekülasyon sermaye hareketleri etkindir.

1997 Asya ve 1998 Rusya krizlerinden etkilenen Türkiye ekonomisi yaşanan 1999 depremi ile birlikte sanayi tesislerinin önemli ölçüde zarar görmesiyle, 1999 yılında %3,3 oranında küçülmüş, enflasyon %70'i faizler %100'ü aşmıştır. Ülkedeki siyasi ve ekonomik istikrarsızlık ortamı sonucunda sermaye çıkışları yaşanmış, döviz talebini arttırmış, uygulanmakta olan sabit kur rejimi sürdürülemez hale gelmiştir. Kasım 2000'de Demirbank merkezli bankacılık krizinin ortaya çıkması sonucunda bankaların bir kısmı Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna devredilirken, bazıları da batmıştır. Bankacılık sektöründeki yolsuzluklar sonucu bireylerin tasarruflarını yastık altında tutmaları ve yurtdışına sermaye çıkışları sonucu piyasada TL sıkıntısı baş göstermiş ve faizler 21 Şubat 2001'de gecelik faiz %6200 olmuştur (Eğilmez, 2009: 78).

Merkez Bankası artan döviz kuru baskıları karşısında, 22 Şubat 2001’de sabit kur rejimini terk ederek, serbest kur rejimini uygulamaya koymuştur.

Türkiye’nin ihracatının önemli bir kısmının AB ülkelerine ve Amerika’ya bağlı olması sebebiyle krizdeki ülkelerin talebinin düşmesi sonucu 2008 krizi Türkiye’yi; ihracat kanalından etkilemiştir. İhracatın düşmesi sonucu üretim azalmış, ekonomi küçülmüş, firmaların hızla işçi çıkarması sonucu Şubat 2009’da işsizlik %16,1’e yükselmiştir. Bu süreçte ihracat Mayıs 2009’da bir önceki yılın aynı dönemine oranla % 41, 2009 sonunda 2008’e göre % 23 oranında azalmıştır. Türkiye’nin krizin derinden etkilediği AB ülkelerine olan ihracatı % 25,9, OECD ülkelerine ise % 23,1 oranında azalmıştır. Ekonomileri görece daha zayıf olan Karadeniz Ekonomik İşbirliği’ne bağlı ülkeler de krizden derinden etkilenmişler ve bu ülkelere Türkiye’nin yaptığı ihracat % 41 oranında azalmıştır (Özdemir ve Göçer, 2011). 2008 küresel kriz tüm dünya ülkeleri gibi Türkiye’yi de derinden etkilemiştir. Bu süreçte Türkiye’nin Arap ve Afrika ülkeleri ile dış ticaretinin artması, ekonomi yönetiminin uyguladığı para ve maliye politikaları ve 2001 krizi tecrübesiyle bankacılık sisteminin güçlü olmasının krizin etkilerini azalttığı söylenebilir.

III. ORTA ASYA ÜLKELERİ VE TÜRKİYE’NİN MAKROEKONOMİK DURUMU

Yaşanan 2008 ekonomik krizi, ülkelerin ekonomik büyümelerinden dış ticaretlerine, istihdam oranlarından cari açıklarına, sermaye hareketlerinden borsalara kadar pek çok makroekonomik değişkeni üzerinde, önemli etkiler meydana getirmiştir. Tablo 1’de Orta Asya Ülkeleri’nin seçilmiş makroekonomik göstergeleri verilmiştir.

Tablo-1: Orta Asya ülkeleri ve Türkiye’nin Makroekonomik Göstergeleri*

	Nüfus (Milyon)	Kişi Başı Gelir(\$)	GSYİH (Milyar \$)	GSYİH Sıralaması	İhracat (Milyar \$)	İhracat Sıralaması	İthalat (Milyar \$)	İthalat Sıralaması
Azerbaycan	9.2	7164	66.6	64	35.7	57	17.0	76
Kazakistan	16.7	12116	203.5	48	96.8	41	61.7	50
Kırgızistan	5.5	1160	6.4	142	3.2	107	6.4	102
Türkmenistan	5.1	6798	35.1	88	25.7	64	15.6	77
Tacikistan	8.0	871	6.9	140	1.2	118	4.4	114
Özbekistan	29.7	1717	51.1	72	14.2	71	15.2	78
Türkiye	73.9	10666	789.2	17	208.6	30	249.0	23

Kaynak: Dünya Bankası ve DPT verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

*: 2012 yılı baz alınmıştır.

Tablo-1’de görüldüğü gibi, Orta Asya ülkeleri içerisinde ekonomik büyüklüğü en fazla olan ülke Kazakistan’dır. Kazakistan 203.5 Milyar \$’lık büyüklüğü ile ekonomik büyüklük olarak dünya genelinde 48. sıradadır. Kazakistan’ı 66.6 Milyar \$’lık ekonomik büyüklüğü ile Azerbaycan takip etmekte ve bu ülkenin ekonomisi dünyada 64. sıradadır. Özbekistan ekonomik büyüklük olarak 51.1 Milyar \$ ile 72. sırada, Türkmenistan 35.1 Milyar \$’lık büyüklük ile

88. Sıradadır. Tacikistan ve Kırgızistan'ın ekonomik büyüklükleri 6.9 ve 6.4 Milyar \$ olup 140 ve 142. Sıradadırlar. Orta Asya ülkelerinin toplam ekonomik büyüklüğüne bakıldığı zaman ise 369.6 Milyar\$'lık hacim söz konusudur. Kişi başı gelir göz önüne alınırsa, Kazakistan 12116\$ ve Azerbaycan 7164\$ gelir ile ilk sıradadırlar.

Orta Asya ülkelerinin dış ticaret rakamları incelendiği zaman Kırgızistan Tacikistan ve Özbekistan açık vermekte, diğer ülkeler ise dış ticaret fazlası vermektedir. Diğer ülkelerin dış ticaret fazlası vermesinin ana sebebi sahip oldukları petrol ve doğalgaz gaz ihracatıdır. 2010 yılı göz önüne alınırsa Azerbaycan'ın mal ihracatının % 87'sini petrol ve petrol ürünleri oluşturmakta, dış ticaretinin yarısını İtalya, Fransa ve İsrail'e yapmaktadır. Kazakistan'ın mal ihracatının % 65'in ham petroldür. Ham petrol ve petrol ürünleri düşünülürse bu oran % 71'e çıkmakta, ihracatının % 42,2'sini Çin, İtalya ve Fransa'ya yapmaktadır. Kırgızistan'ın mal ihracatının % 45'inin altından oluşturmakta ve İsviçre, Birleşik Arap Emirlikleri ve Rusya Federasyonu ile ağırlıklı olarak ticaret yapmaktadır.

Tablo-2: Orta Asya ülkeleri ve Türkiye'nin Büyüme Rakamları

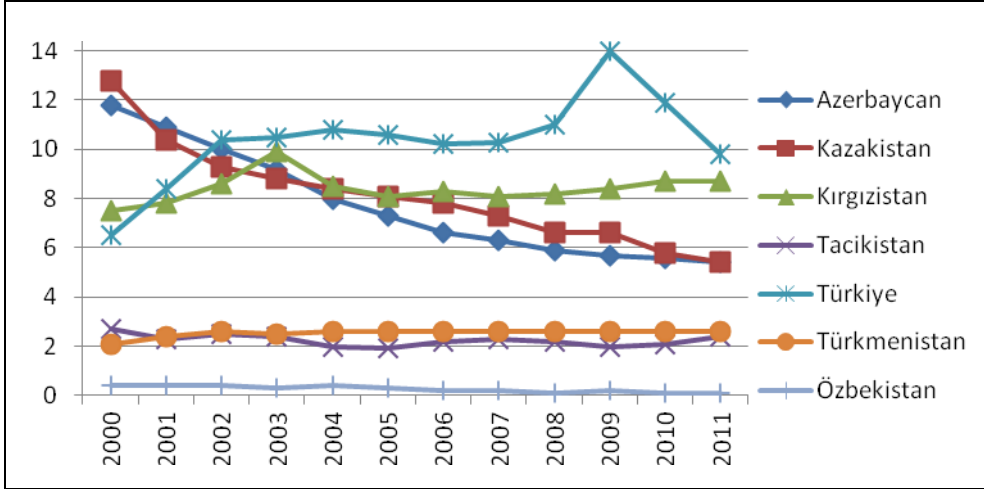
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Azerbaycan	9,9	10,6	11,2	10,2	26,4	34,5	25,0	10,8	9,3	5,0	1,0	2,2
Kazakistan	13,5	9,8	9,3	9,6	9,7	10,7	8,9	3,3	1,2	7,3	7,5	5,0
Kırgızistan	5,3	0,0	7,0	7,0	-0,2	3,1	8,5	8,4	2,9	-1,4	7,0	-0,8
Tacikistan	10,2	9,1	10,2	10,6	10,5	-15,7	21,7	21,2	3,9	6,5	7,4	7,5
Türkmenistan	20,4	15,8	17,1	17,2	13,0	11,4	11,8	14,7	6,1	9,2	9,9	11,1
Özbekistan	4,2	4,0	4,2	7,7	7,0	7,3	9,5	9,0	8,1	8,5	8,3	8,2
Türkiye	-5,7	6,2	5,3	9,4	8,4	6,9	4,7	0,7	-4,8	9,2	8,5	2,2

Kaynak: Dünya Bankası verileri kullanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Orta Asya ülkeleri ve Türkiye'nin büyüme rakamları göz önüne alındığı zaman; 25 Mayıs 2005 Bakü-Ceyhan boru hattının açılması ve petrol ihracatı ile 2005-2007 döneminde %28.6 gibi oldukça yüksek büyüme rakamlarını yakalayan Azerbaycan'ın 2008'den itibaren büyümesi %10.8'e düşmüş ve 2012 yılında %2.2 olarak gerçekleşmiştir. Kazakistan 2008 krizine kadar %8 civarında büyürken, 2008-2009 döneminde %2.2 büyümüştür. Kırgızistan kriz öncesi 2007 ve 2008'de %8 büyürken, 2009 yılında bu rakam %2.9 olmuş, 2010 yılında ise negatif olarak gerçekleşmiştir.

Tacikistan 2007 ve 2008'de %21 gibi büyüme rakamı yakalamışken 2009'da bu rakam %3.9'a düşmüştür. Türkmenistan 2001-2012 döneminde en düşük büyümeyi 2008 krizinden sonraki yıllarda yaşamıştır. Özbekistan ise kriz ile birlikte %1'lik büyüme kaybı yaşamıştır. Kriz döneminde negatif büyüme Kırgızistan ve Türkiye'de gerçekleşmiştir. Kriz sonrası büyüme rakamları incelendiğinde ise en hızlı toparlanma Türkiye ekonomisinde gerçekleşmiş ve Çin'den sonra dünyada en hızlı büyüyen ülke olmuştur.

Şekil-1: Orta Asya ülkeleri ve Türkiye'nin İşsizlik Rakamları



Kaynak: Dünya Bankası ve Asya Kalkınma Bankası.

Şekil 1 ve Tablo 3'ten izlenebileceği gibi, Orta Asya ülkeleri ve Türkiye'nin işsizlik oranları incelendiği zaman; Azerbaycan, Kazakistan, Türkmenistan ve Özbekistan da işsizlik sürekli azalmış 2008 krizinden etkilenmemiştir. Tacikistan, Türkmenistan ve Özbekistan'da işsizlik oranları %5'in altındadır. Orta Asya ülkeleri içerisinde 2008 krizi süresince işsizliğin arttığı ülke Kırgızistan ve Tacikistan'dır. Fakat işsizlik oranlarındaki artış oldukça düşük düzeydedir.

Tablo-3: Orta Asya ülkeleri ve Türkiye'nin İşsizlik Rakamları

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Azerbaycan	10,9	10	9,2	8	7,3	6,6	6,3	5,9	5,7	5,6	5,4	5,1
Kazakistan	10,4	9,3	8,8	8,4	8,1	7,8	7,3	6,6	6,6	5,8	5,4	5,3
Kırgızistan	7,8	8,6	9,9	8,5	8,1	8,3	8,1	8,2	8,4	8,7	8,7	8,6
Tacikistan	2,3	2,5	2,4	2	1,9	2,2	2,3	2,2	2	2,1	2,4	2,5
Türkmenistan*	2,4	2,6	2,5	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6
Özbekistan	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2
Türkiye	8,4	10,4	10,5	10,8	10,6	10,2	10,3	11	14	11,9	9,8	9,1

Kaynak: Dünya Bankası ve Asya Kalkınma Bankası. *: Türkmenistan'ın 2005'ten itibaren işsizlik rakamları mevcut değildir. Grafik çizilemek için 2005 rakamları alınmıştır.

Şekil 1 ve Tablo 3'te görülebileceği gibi Türkiye'nin işgücü piyasası 2008 krizinden oldukça fazla etkilenmiş, Şubat 2009'da %16.1 ile en yüksek seviyeyi görmüştür. Kriz öncesi %10 civarında olan işsizlik 2010 yılında %14'e yükselmiştir. Türkiye'de işsizlik oranları ancak 2011 yılında 2008 krizi öncesi düzeye inebilmiştir. Türkiye enerjisini ithal eden ülkedir ve petrol ve doğal gaz açısından yeterli doğal kaynaklara sahip değildir. Bu yüzden kriz dönemlerinde

işgücü piyasası zarar görmektedir. Orta Asya ülkelerinde ise ihracat petrol ve doğal gazı dayalı olduğu için krizlerden işgücü piyasası oldukça az etkilenmekte ya da etkilenmemektedir.

IV. LİTERATÜR

2008 küresel ekonomik krizine ilişkin literatür göz önüne alındığında; çalışmaların büyük çoğunluğu kriz öncesi ve sonrası durumlara ilişkin makroekonomik durumun özeti şeklindedir. Bazı çalışmalar kriz sinyallerinin öngörülebilmesi için yapılan ekonometrik analizlerdir. Ekonometrik çalışmalar genellikle krizin işsizlik ve ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini analiz etmeye yöneliktir. Analizlerin bir bölümü krizleri kukla değişken olarak modele dahil etmiş ve makroekonomik değişkenler üzerindeki etkilerini incelemiştir.

Reinhart ve Rogoff (2008), farklı ülke örneklerinde 1899–2001 döneminde bankacılık sektöründe meydana gelen 14 büyük krizi, panel veri analiziyle incelemiştir. Analiz sonucunda; kriz sürecinde ülkelerin milli gelirlerinin %9.3 azaldığını, işsizlik oranlarının %7 arttığını ve krizlerin etki süresini yaklaşık 2 yıl olduğunu belirtmiştir. İşsizlik oranlarının krizlerden, diğer makroekonomik değişkenlere göre daha uzun süreli etkilendiğini, bu sürenin yaklaşık 4.8 yıl olduğunu bulmuştur.

Rose ve Spiegel (2009), 107 ülke için 2008 krizi MIMIC (Multiple Indicator Multiple Cause) modeli yardımıyla birçok makroekonomik değişkeni kullanarak yaptığı analiz sonucunda krizin ilk sinyallerinin 2006 ve öncesinde olabileceğini ifade etmiştir.

Weeks (2009), 2008 krizinin ekonomik büyümeye etkisini, Sierra Leone örneğinde araştırmıştır. Analizde 2008 krizini kukla değişken olarak modellemiş ve krizin ekonomik büyümeyi olumsuz yönde etkilediğini ifade etmiştir. Ayrıca, ihracat ve kamu harcamalarının %19, ithalatın %37 düzeyinde büyümeyi etkilediği bulgusuna ulaşmıştır.

Özdemir ve Göçer (2011), Türkiye ekonomisi için 2008 krizinin makroekonomik değişkenler üzerindeki etkilerini, 1988–2011 dönemi aylık verileriyle, VAR analiziyle araştırmış ve krizin etkisinin yaklaşık iki yıl sürdüğünü belirtmiştir.

Öztürk ve Gövdere (2011), küresel kriz sebeplerini, sonuçlarını ve Türkiye ekonomisine etkilerini incelediği çalışmasında, krizin diğer krizlerden farklı olarak, öncelikle likidite sıkışıklığından kaynaklanmadığını, piyasalarda yeterli miktarda likiditenin var olduğunu, ancak paraya sahip olanların geri ödenmesi noktasında belirsizlik olanlara verme konusunda istekli davranmadıklarını ifade etmiştir. İkinci olarak, bu krizde gelir değil borç talep şokunu tetiklemiştir. Krizin doğrudan konut kredilerinden değil, buna yapılan işlem yapılan türev piyasalarından kaynaklandığını belirtmiştir. Türkiye'nin krizden ihracat kanalı yoluyla önemli ölçüde etkilendiğini belirtmiş ve ihracatta ülke çeşitliliğinin önemine vurgu yapmıştır.

Hatıplı (2011), çalışmasında Türkiye'nin 2008 krizi ile mücadele kapsamında almış olduğu mali nitelikteki tedbirlerin, krizin Türkiye'yi az etkilemesinin sebebi olduğunu ifade etmiştir. Krizin büyüme hızlarında ve toplam

talepte düşüşe neden olduğu, durgunluk ve enflasyonist eğilimlere yol açtığını belirtmiştir.

Ateş (2011), 2008 krizini uluslararası ilişkiler bağlamında irdelemiş, krizin durgunluğa yol açacağını, fakat kriz sonrası dönemde tekrar eskiye dönülebileceğini belirtmiş, kriz süreçlerinin küreselleşmeye ivme kazandırdığını belirtmiştir. 1929 krizinin 2. Dünya savaşını tetiklediğini fakat sonrasında GATT, DB, IMF, NATO vb. kurulmasıyla bütünleşmenin arttığını vurgulamıştır.

Gençtürk vd. (2011), Türkiye örneğinde 2008 krizinin etkilerini, BIST’de yer alan 77 firmanın finansman yapısı yönüyle incelemiştir. Kriz ile birlikte firmaların borç/sermaye oranının artış göstererek %52’ye geldiği, kısa vadeli borç düzeyinin %113, uzun vadeli borç düzeyinin ise %53 arttığını belirtmiştir.

Hepaktan ve Çınar (2011), 2008 krizinin Türkiye üzerindeki etkisini reel sektör yönüyle incelemiştir. Analizde, sanayi üretim endeksi, döviz kuru ve kriz kukla değişkeni yardımıyla incelemiştir. Analizde, kriz kuklasının ve döviz kurunun sanayi üretim endeksini negatif yönde etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca döviz kurlarındaki artışların sanayi üretim endeksi üzerindeki etkisi oldukça yüksek düzeyde bulunmuştur.

Xu and Hamori (2012), 2004-2010 döneminde BRIC ülkeleri ve Amerika arasındaki hisse senedi fiyatları arasındaki dinamik ilişkileri incelemişlerdir. 2008 krizinin etkilerini izleyebilmek amacıyla Eylül 2008 yılını baz alarak iki dönem için yaptıkları çalışmada, kriz sebebiyle BRIC ve Amerika arasındaki hisse senedi fiyatları arası etkileşimin zayıfladığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Furceri and Mourougane (2012), OECD ülkeleri için 1960-2008 dönemini kapsayan çalışmasında, krizin çıktı üzerindeki etkisinin kalıcı ve negatif olduğunu ve üretimi % 1.5-2.4 aralığında düşürdüğünü belirtmiş, ekonomilerin yapısal özelliklerine göre etkilene düzeyinin değişebileceğini ifade etmiştir.

Kavcıoğlu (2012) çalışmasında, Türkiye’nin yaşadığı krizler sonrası dönemlerde bankacılık sektörünün kredilerinin sektörel dağılımlarının ve sektörlerin büyümeye katkılarının analizlerini yapmıştır. Yazara göre; özellikle 2001 krizi sonrası bankacılık alanında yapılan düzenlemelerin 2008 krizinin etkilerinin azaltılmasına önemli katkılar sağladığı ve kredi hacmi artışlarının büyümeyi desteklediğini belirtmiştir. Ayrıca, 2010 yılında Türkiye ekonomisinin büyümesine katkıyı en fazla olan sektörlerin sırasıyla, imalat sanayi, toptan ve perakende ticaret, ulaştırma, haberleşme ve depolama hizmetleri ile inşaat sektörü olduğunu belirtmiştir.

Erol ve Özdemir (2012) çalışmasında, 2008 krizinin işgücü piyasaları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yazarlar, krizin en çok işgücü piyasasını etkilediğini ve bu etkilerin azaltılmasında alınan tedbirlerin gecikmiş olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca yazarlar, kriz süreçlerinde karar vericilerin aktif istihdam politikaları uygulamaları gerektiğini ve bu politikaların uygulanma sürecinde uygulanan politikaların sosyal etkilerinin de göz önünde tutulması gerektiğini belirtmişlerdir.

Deveci ve Değirmen (2013), çalışmasında; Amerika ve Türkiye örneğinde 2008 küresel kriz çerçevesinde ikiz açıklar ve kriz ilişkisini Granger nedensellik

ve Johansen eşbütünleşme analizi ile incelemişlerdir. Analiz sonucunda; ikiz açıkların Amerikan ekonomisi üzerinde etkisi saptanırken, Türkiye ekonomisi için net bir sonuca ulaşılammıştır.

V. AMPİRİK ANALİZ

A. Veri Seti ve Model

Bu çalışmada, krizden etkilendiği düşünülen altı Orta asya ülkesi ve Türkiye'ye ait, 1990-2012 dönemi, yıllık GSYİH (Y), özel tüketim (C), kamu harcamaları (G), ihracat (X) ve ithalat (M) verileri kullanılmıştır. 2008 küresel ekonomi krizi, kukla değişkenle (K) modele dâhil edilmiştir. Veriler, IMF ve UNCTAD'dan düzey değerleri olarak alınmıştır. Serilerin logaritmaları alınmış ve ithalat serisi negatif hale dönüştürülmüştür.

Analizde, Keynesyen milli gelir fonksiyonu temel alınarak, diğer değişkenlerin ekonomik büyüme üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Yani çalışmanın matematiksel modeli:

$$Y = C + G + X - M \quad (1)$$

Biçiminde olup, bu ifade ekonometrik modele dönüştürüldüğünde:

$$Y_t = \alpha_0 + \alpha_1 C_t + \alpha_2 G_t + \alpha_3 X_t - \alpha_4 M_t + \alpha_5 K_t + u_t \quad (2)$$

biçimindedir.

Analiz için Stata 11 ve EViews 5.1 ekonometrik analiz programlarından yararlanılmış olup, model seçimi ve doğrulama testleri (değişen varyans ve otokorelasyon) için kodlar² kullanılmıştır.

B. Yöntem

Farklı ülkelere ait verileri bir arada inceleyebilmek için, panel veri analizi yöntemi kullanılmıştır. Panel veri analizi (Baltagi, 2001; Gujarati, 1999):

$$Y_{it} = \alpha + X'_{it}\beta + u_{it} \quad (3)$$

modelinde yer alan hata teriminin (u_{it}) bireysel ve zaman etkileri yönünden bileşenlerine ayrıştırılmasına dayanmaktadır. Modelde i ülkeleri, t de zamanı göstermektedir. Hata terimi ayrıştırıldığında:

$$u_{it} = \mu_i + \lambda_t + \vartheta_{it} \quad (4)$$

elde edilir. Elde edilen bu son eşitliğe, hata bileşenleri modeli (error component model) denir. Burada μ_i ; bireysel etkieri, λ_t ise zaman etkilerini gösterir. μ_i, λ_t ve $\vartheta_{it} \sim IID(0, \sigma^2)$ (Independent Identically Distributed) yani hata terimlerinin ortalamasının sıfır, varyansının sabit olduğu ve normal dağıldığı (beyaz gürültü sürecine sahip olduğu) varsayılmaktadır.

Panel veri analizinde; önce serilerin durağanlıkları panel birim kök testleriyle incelenmektedir. Sonra bireysel ve zaman etkilerinin türü belirlenmelidir. Açıklayıcı değişkenler arasında, açıklanan değişkenle yakın ilişki içinde olduğu düşünülen ve dolayısıyla içselliklerinden şüphelenilen değişken olduğunda, içsellik sınaması yapılmalıdır. Sonrasında model tahmin edilip,

²Kodlar için Pamukkale Üniversitesi'nden Doç. Dr. Bülent Güloğlu ve Doç. Dr. Şaban Nazlıoğlu'na teşekkür ederim.

modelde değişen varyans ve ardışık içsel bağımlılık (otokorelasyon) sorunlarının varlığı test edilmelidir.

C. Panel Birim Kök Analizi

Verinin hem zaman hem de yatay kesit boyutuna ilişkin bilgiyi dikkate alan panel birim kök sınamalarının, sadece zaman boyutuyla ilgili bilgiyi göz önüne alan zaman serisi birim kök sınamalarından, istatistiksel anlamda güçlü olduğu kabul edilmektedir (Im, Pesaran ve Shin,1997; Maddala ve Wu, 1999; Taylor ve Sarno, 1998; Levin, Lin ve Chu, 2002; Hadri, 2000; Pesaran, 2006; Beyaert ve Camacho, 2008). Çünkü yatay kesit boyutunun analize eklenmesiyle, verideki değişkenlik artmaktadır.

Panel birim kök sınamasında karşılaşılan ilk sorun, paneli oluşturan yatay kesitlerin birbirinden bağımsız olup olmadıklarıdır. Panel birim kök testleri bu noktada; birinci kuşak ve ikinci kuşak testler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Birinci kuşak testler de homojen ve heterojen modeller olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Levin, Lin ve Chu (2002), Breitung (2000) ve Hadri (2000) homojen model varsayımına dayanırken; Im, Pesaran ve Shin (2003), Maddala ve Wu (1999), Choi (2001) heterojen model varsayımına dayanmaktadır. Başlıca ikinci kuşak birim kök testleri ise MADF (Taylor ve Sarno, 1998), SURADF (Breuer, Mcknown ve Wallace, 2002), Bai ve Ng (2004) ve CADF'dir (Pesaran, 2006).

Bu çalışmada, analize dâhil edilen ülkeler homojen olmadığı için, Im, Pesaran ve Shin (2003) (IPS) testi kullanılacaktır. Bu test:

$$\Delta Y_{it} = \alpha_i Y_{it-1} + \sum_{j=1}^{P_j} \beta_{ij} \Delta Y_{it-j} + X'_{it} \delta + \varepsilon_{it} \quad (5)$$

modeline dayanmaktadır. Burada α_i ; hata düzeltme terimi olup, $|\alpha_i| < 1$ olduğunda, serinin trend durağan, $|\alpha_i| \geq 1$ olduğunda ise birim köke sahip, yani durağan olmadığı anlaşılmaktadır. IPS testi, α_i lerin yatay kesit birimleri için farklılaşmasına, yani heterojen panel yapısına izin vermektedir. Testin hipotezleri:

H₀: $\alpha_i = 1$ bütün yatay kesit birimleri için. Yani seri durağan değildir.

H₁: $\alpha_i < 1$ en az bir yatay kesit birimi için. Yani seri durağandır.

Test sonucunda elde edilen olasılık değeri 0.05'ten küçük olduğunda, H₀ reddedilmekte ve serilerin durağan olduğuna karar verilmektedir. IPS panel birim kök testi sonuçları, Tablo 4'te yer almaktadır. Tablo 4'teki sonuçlar incelendiğinde, tüm serilerin birinci farkta durağan hale geldikleri görülmektedir. Yani, incelenen dönemde, makroekonomik değişkenlerin durağan olmadıkları ve bu değişkenler üzerine gelen şokların etkisinin, zaman içinde kaybolmadığı görülmüştür.

Tablo-4: IPS Panel Birim Kök Testi Sonuçları

Değişken	Düzye Değeri	Olasılık Değeri	Birinci Farkı	Olasılık Değeri
<i>Y</i>	0.76	0.77	-6.16	0.00
<i>C</i>	-0.24	0.40	-8.69	0.00
<i>G</i>	0.53	0.70	-6.22	0.00
<i>X</i>	-0.27	0.39	-8.21	0.00
<i>M</i>	-1.22	0.10	-6.83	0.00

Not: Panel birim kök sınavasında Schwarz kriteri kullanılmış olup, maksimum gecikme uzunluğu 3 alınmıştır. Seriler için test yöntemi olarak, sabitli ve trendli model kullanılmıştır.

Bu sonuçtan hareketle, son ekonomik krizin, ülkelerin ekonomilerini önemli ölçüde istikrarsızlaştırdığı söylenebilir.

D. Breush- Pagan Lagrange Multiplier (LM) Testi

Analizin bu aşamasında, bireysel etkilerin ve zaman etkisinin türünün (rassal veya sabit olduğunun) belirlenmesi amacıyla, LM testi yapılmıştır. Seçilen ülkeler belirli bir ekonomik grubun üyesi olmadığı için, bireysel etkilerin rassal olabileceği, incelenen dönemde ülkelerin büyük kısmını etkileyen bir ekonomik kriz olduğu için zaman etkilerinin de rassal olabileceği öngörülmüştür. Etkilerin gerçekten rassal olup olmadıklarına, LM testi ile karar verilebilmektedir (Baltagi, 2001:15).

LM testi, LM_1 ve LM_2 şeklinde ikiye ayrılmaktadır. $LM=LM_1+LM_2$ 'dir. LM_1 ; bireysel etkilerin rassallığını, LM_2 de zaman etkilerinin rassallığını test etmektedir.

LM_1 testinde; $H_0: \sigma_\mu^2 = 0$ (Bireysel etkiler yoktur) hipotezi, LM_1 istatistiği ile test edilmektedir. LM_1 istatistiği, aşağıdaki formülle hesaplanmaktadır.

$$LM_1 = \frac{N.T}{2.(T-1)} \left[\frac{\sum_{i=1}^N (\sum_{t=1}^T [\hat{u}_{it}])^2}{\sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T \hat{u}_{it}^2} - 1 \right]^2 \quad (6)$$

Burada μ ; (4) nolu denklemdeki bireysel etkileri, N ; yatay kesit (ülke) sayısını, T ; zaman boyutunu, \hat{u} ; (3) nolu denklemdeki hata terimlerinin tahminini ifade etmektedir. Bu test sonucunda elde edilen olasılık değeri, 0.05'ten küçük olduğunda, H_0 reddedilmekte ve bireysel etkilerin rassal olduğuna karar verilmektedir.

LM_2 testinde; $H_0: \sigma_\lambda^2 = 0$ (Zaman etkileri yoktur) hipotezi, LM_2 istatistiği ile test edilmektedir. LM_2 istatistiği, aşağıdaki formülle hesaplanmaktadır.

$$LM_2 = \frac{N.T}{2.(N-1)} \left[\frac{\sum_{t=1}^T (\sum_{n=1}^{TN} [\hat{u}_{it}])^2}{\sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T \hat{u}_{it}^2} - 1 \right]^2 \quad (7)$$

Burada μ ; (4) nolu denklemdeki bireysel etkileri, N ; yatay kesit (ülke) sayısını, T ; zaman boyutunu, \hat{u} ; (3) nolu denklemdeki hata terimlerinin tahminini

ifade etmektedir. Bu test sonucunda elde edilen olasılık değeri, 0.05'ten küçük olduğunda, H_0 reddedilir ve zaman etkilerinin rassal olduğuna karar verilmektedir.

$LM=LM_1+LM_2$ testinde;

$H_0: \sigma_{\mu}^2 = \sigma_{\lambda}^2 = 0$ (Bireysel etkiler ve zaman etkileri yoktur)

$H_1: \sigma_{\mu}^2 \neq 0$ veya $\sigma_{\lambda}^2 \neq 0$ ya da her ikisi de $\neq 0$ (Etkilerden en az biri ya da ikisi de rassaldır).

Elde edilen olasılık değeri, 0.05'ten küçük olduğunda, H_0 reddedilmekte ve etkilerin her ikisinin de rassal olduğuna karar verilmektedir. Bu durumda iki yönlü rassal etki modeli ile tahmin yapılmaktadır. Tablo 5'te LM testlerinin sonuçları yer almaktadır.

Tablo-5: LM Testleri

Test	Olasılık Değeri	Karar
LM ₁	0.013	Bireysel Etkiler Rassaldır.
LM ₂	0.275	Zaman Etkileri Rassal Değildir.
LM	0.039	Bireysel Etkiler ve Zaman Etkileri Rassaldır.

Tablo 5'teki sonuçlara genel olarak bakıldığında, bireysel etkilerin ve zaman etkilerinin³ rassal olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle, tahmin iki yönlü rassal etki modeli ile yapılmıştır.

E. Hausman İçsellik Testi

Çalışmanın bu aşamasında, bireysel etkilerle açıklayıcı değişkenler arasında ilişki (içsellik problemi) olup olmadığı, Hausman yöntemi ile test edilmiştir. Testin hipotezleri:

$H_0: Cov(\mu_i, x_{it}) = 0$ İçsellik problemi yoktur.

$H_1: Cov(\mu_i, x_{it}) \neq 0$ İçsellik problemi vardır.

Burada μ_i ; (4) nolu denklemdeki bireysel etkileri, X_{it} ise (3) denklemdeki açıklayıcı değişkenleri göstermektedir. Analiz sonucunda elde edilen χ^2 (Chi2=Kikare)'nin olasılık değeri 0.05'ten küçük olduğunda, H_0 reddedilmekte ve modelde içsellik probleminin olduğuna karar verilmektedir. İçsellik problemi olduğunda, sabit etkiler modeli kullanılır (Greene, 2003). H_0 kabul edildiğinde ise rassal etkiler modeli kullanılmaktadır. Bu tahmin; etkin, sapmasız ve tutarlıdır. Hausman testi, LM testinin bir alternatifidir. Ancak, LM testi ile verilen kararın bir sağlaması işlevini de görmektedir.

Hausman testi yapılmış ve Chi2=16.82 ve Chi2 olasılık değeri=0.542 bulunmuş olup, bu değer 0.05'ten büyük olduğu için, H_0 hipotezi kabul edilmiş, modelde içsellik sorununun olmadığına karar verilmiştir. Bu durumda, analizin rassal etkiler modeliyle yapılması gerekmektedir ve bu sonuç da LM testi sonuçlarını desteklemektedir.

³ LM₂'nin olasılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için, zaman etkisinin rassal olmadığı düşünülebilir. Bu durumda etkinin sabit olup olmadığının F testi ile test edilmesi gerekecektir. Ancak; hem toplam LM testine göre, hem de analiz döneminde ülkeleri genel olarak etkileyen bir faktör (2008 küresel ekonomik krizi) bulunduğu için, zaman etkisinin de rassal olduğuna karar verilmiştir.

F. İki Yönlü Rassal Etkiler Model Tahmini

Panel veri analizi, iki yönlü rassal etki modeli ile tahmin edilmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Tahmin Sonuçları

Değişken	Katsayı	Std. Hata	t-İstatistiği	Olasılık Değeri
Özel Tüketim Harcamaları	0.164	0.055	2.983	0.000
Kamu Harcamaları	0.275	0.045	6.023	0.000
İhracat	0.219	0.034	6.273	0.000
İthalat	0.059	0.041	1.434	0.153
Kriz Kukla Değişkeni	-0.257	0.073	-3.519	0.000
Sabit Terim	7.215	0.722	9.981	0.000
Tanısal Testler				
Ağırlıklandırılmış	$R^2=0.80$	DW=1.96	$F_{ist}= 127.6(0.00)$	Root MSE=0.033
Lagrange Multiplier (LM) Değişen Varyans Testi: prob:0.257				
Karar: (Ho ret), değişen varyans sorunu yoktur.				
Otokorelasyon Testi : prob:0.524				
Karar: (Ho ret), otokorelasyon sorunu yoktur.				

Rassal etki modellerinde, ağırlıklandırılmış istatistik değerleri kullanılmaktadır (Baltagi 2001: 21). Tablo 6'daki ağırlıklandırılmış test istatistiklerine bakıldığında, modelin istatistikî olarak güvenilir olduğu görülmektedir. Ayrıca modelde değişen varyans ve otokorelasyon sorunu olmadığı görüldüğü için, tahmin sonuçları güvenilir ve yorumlanabilir.

Tablo 6'daki analiz sonuçları incelendiğinde; ekonomik büyümeyi en güçlü biçimde kamu harcamalarının etkilediği görülmektedir. Kamu harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi pozitif, istatistikî olarak anlamlı ve yorumlanabilir düzeydedir. Kamu harcamalarındaki %1'lik artış ekonomik büyümeyi %0.27 arttırmaktadır. Kamu harcamalarında sonra ekonomik büyüme üzerinde en fazla etkiye ihracat ve özel tüketim harcamaları sahiptir. İhracattaki %1'lik artış ekonomik büyümeyi %0.21 arttırmakta, özel tüketim harcamalarındaki %1'lik artış ise ekonomik büyümeyi %0.16 arttırmaktadır.

1929 krizinde olduğu gibi ülkeler krizden çıkış reçetesi olarak Keynes'in tavsiyelerine uyarak kamu harcamalarını artırma yoluna gitmiş, krizin etkilerini azaltmak için bazı finans kurumlarını kamulaştırmışlardır. Amerika 850 milyar\$, İngiltere 437 Milyar\$, Rusya 220 Milyar\$, Japonya 118 Milyar\$ kurtarma paketi hazırlamış (Apak, 2009), Çin ise ekonomik büyümesini sürdürebilmek için ulaşım ve altyapı faaliyetlerine kaynak ayırmıştır. Türkiye'de ekonomi yönetimi iç talebi canlandırmak için vergi oranlarını düşürmüş, sosyal güvenlik fonuna ayrıca kaynak ayırarak istihdamın azalmasını engellemek için işçi primlerini bütçeden karşılamıştır.

İhracat ekonomik büyümeyi önemli ölçüde arttırmaktadır. İthalatın etkisi ise düşük kalmıştır. Dış ticaretinin önemli bir kısmını AB ve Amerika ile yapan Türkiye 2008 krizinde dış talebin düşmesine bağlı olarak, ihracatın ve bunun sonucunda ekonomik büyümenin azalması analiz sonuçlarını destekler niteliktedir. Ekonomilerinin önemli bir kısmı petrol ve doğalgaz ihracatına dayalı

olan Orta Asya ülkelerinde kriz süresince ihracatı azalmış ve büyüme oranları düşmüştür. 2008 Kriz kuklası değişkenin katsayısı negatif ve istatistikî olarak anlamlıdır. Yani bu kriz, incelenen ülkelerin ekonomik büyümesini negatif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada, 2008 küresel ekonomik krizinin altı Orta Asya ülkeleri ve Türkiye üzerindeki etkileri, 1990-2012 dönemi verileri kullanılarak, panel veri analizi yöntemiyle incelenmiştir. Panel birim kök analizi sonucunda, serilerin durağan olmadıkları yani seriler üzerine gelen şokların etkilerinin zaman içinde kaybolmadığı, kalıcı olduğu görülmüştür. Panel birim kök analizi sonucunda; krizin ülke ekonomilerini önemli ölçüde etkilediği ifade edilebilir.

Analiz sonucuna göre; ülkelerin ekonomik büyümelerine en çok katkıyı sırasıyla; kamu harcamaları, ihracat ve özel tüketim harcamaları yapmıştır. Büyüme üzerinde en fazla etkinin kamu harcamaları olması tekrar Keynesyen politikaları gündeme getirmiştir. İhracatın ekonomik büyüme üzerindeki etkisi beklendiği gibi yüksek ve istatistikî olarak anlamlı çıkmıştır. Son kriz Türkiye'yi en çok ihracat kanalından etkilemesi bu bulguyu destekler niteliktedir. Türkiye ve Orta Asya ülkelerinin krizlerden en düşük düzeyde etkilenmeleri için ihracat yapılan ülke sayısını arttırmaları gerekmektedir.

Kriz kukla değişkenin katsayısı negatif ve istatistikî olarak anlamlı çıkmıştır. Yani bu kriz, ilgili ülkelerin ekonomik büyümelerini olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde etkilemiştir. 2012 Aralık ayında, 2008 krizinden itibaren geçen 4 yıllık süreçte beş AB ülkesinden sonra AB dönem başkanı olan Kıbrıs Rum kesiminin iflasını açıklaması krizin etkilerinin hala devam ettiğinin kanıtı olarak gösterilebilir. Analiz sonuçlarının literatürde yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığı zaman; Reinhart ve Rogoff (2008), Weeks (2009), Özdemir ve Göçer (2011), Öztürk ve Gövdere (2011), Hatipler (2011), Gençtürk vd. (2011), Hepaktan ve Çınar (2011), Furceri and Mourougane (2012), Kavcıoğlu (2012) ve Erol ve Özdemir (2012)'in çalışmalarıyla paralel olduğu, Devenci ve Değirmen (2013) çalışması ile farklılık gösterdiği ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

- Apak, S. (2009). "Küresel Kriz ve Türkiye", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 42, 26-39.
- Bai J. and Ng S. (2004). "A PANIC Attack on Unit Roots and Cointegration", *Econometrica*, 72: 1127-1178.
- Baltagi B. H. (2001). *Econometric Analysis of Panel Data*. (2d ed). New York: John Wiley & Sons.
- Beyaert A. and Camacho M. (2008). "TAR Panel Unit Root Tests And Real Convergence: an Application to the EU Enlargement Process", *Review of Development Economics*, 12(3): 668-681.
- Breuer B., Mcnown R. and Wallace M. (2002). "Series-Specific Unit Root Test With Panel Data", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64: 527-546.
- Breitung J. (2000). "The Local Power of Some Unit Root Tests for Panel Data. in B. Baltagi (ed.), Nonstationary Panels, Panel Cointegration, and Dynamic Panels", *Advances in Econometrics*, 15: Amsterdam: Jai, 161-178.
- Caramazza, F., Rancesco, L. R. and Salgado, R. (2000). "Trade and Financial Contagion in currency Crises", *IMF Working Paper*, WP/00, <http://www.imf.org>.

- Choi I. (2001). "Unit Roots Tests For Panel Data", *Journal of International Money and Finance*, 20: 229-272.
- Demirgüç-Kunt, A. and Detragiache, E. (1998). "Determinants of Banking Crises in Developing Countries", *IMF Staff Paper*, 45(1), <http://www.imf.org>
- Deveci, T. T. ve Değirmen, S. (2013). "İkiz Açık İlişkisi Kriz Öncü Göstergelerini Etkiler mi? 2008 Küresel Kriz Işığında ABD ve Türkiye Analizi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 1-14.
- Eğilmez M. (2009). *Küresel Finans Krizi*. (5. Basım), Ankara: Remzi Yayıncılık.
- Erol, H. Ve Özdemir, A. (2012). "Ekonomik kriz dönemlerinde Türkiye'de uygulanan istihdam politikalarının etkinliği", *Amme İdaresi Dergisi*, 45(2): 53-79.
- Reinhart, C. M. and Felton, A. (2009). "The First Global Financial Crisis of the 21st Century, Part II: Introduction, MPRA Paper No. 13607, <http://www.mpra.ub.uni-muenchen.de>
- Furceri, D. and Mourougane, A. (2012), "The Effect of Financial Crises on Potential Output: New Empirical Evidence From Oecd Countries" *Journal of Macroeconomics*, 34(3): 822-832.
- Galbraith, J. K. (2009). *Büyük Kriz 1929*, çev. Elif Nihan Akbaş, 1. Basım, İstanbul: Pegasus Yayınları.
- Gençtürk M., Dalğar H. ve Yılmaz T. (2011). "Finansal Krizlerin İşletmelerin Finansman Kararlarına Etkileri: İMKB'de İşlem Gören İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma", *C.Ü. İİBF Dergisi*, 12(1): 187-207.
- Greene W. H. (2003). *Econometric Analysis*, (5th Ed). Upper Saddle River, N.J.: Prentice- Hall.
- Gujarati D. N. (1999). *Basic Econometrics*, Mc Graw Hill. (3rd Ed.). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Hadri K. (2000). "Testing for Stationarity in Heterogenous Panels". *Econometrics Journal*, 3: 148-161.
- Hatipoğlu, M. (2011). "Türkiye Ekonomisine Etkileriyle Küresel Finansal Kriz", *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2): 191-214.
- Hepaktan C. E. ve Çınar S. (2011). "Mali Krizler ve Son Mali Krizin (2008) Reel Sektöre Etkileri", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30: 155-168.
- Im K., Pesaran H. and Shin Y. (1997). "Testing For Unit Roots in Heterogenous Panels". *Mimeo*, Department of Applied Economics, University of Cambridge.
- Im K., Pesaran H. and Shin Y. (2003). "Testing For Unit Roots in Heterogenous Panels". *Journal of Econometrics*, 115: 53-74.
- IMF (2008). *World Economic Outlook*, April, <http://www.imf.org>.
- IMF. (2009). *World Economic Outlook*, January, 28.
- Kaminsky, L. G. (2000). "Currency and Banking Crises: The Early Warnings of Distress", George Washington University, <http://www.gwu.edu>.
- Kavcıoğlu, Ş. (2012). "Kriz Dönemleri Sonrasında Türk Bankacılık Sektöründe Kredi Analizi (2002-2011 Dönemi)", *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 3(6): 22-39.
- Krugman, P. (2010). *Bunalım Ekonomisinin Geri Dönüşü ve Küresel Kriz*, 6. Basım, İstanbul Literatür Yayıncılık.
- Levin A. Lin C. and Chu J. (2002). "Unit Roots Tests in Panel Data: Asymptotic and Finite Sample Properties", *Journal of Econometrics*, 108: 1: 24.
- Maddala G.S and Wu S. (1999). "A Comparative Study of Unit Root Tests with Panel Data and a New Simple Test", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 61: 631-652.
- Önder, İ. (2009). "Küresel Kriz ve Türkiye Ekonomisi", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 42, 12-25.
- Özatatay F. (2009). *Finansal Krizler ve Türkiye*. İstanbul: Doğan Kitap.
- Özdemir A. ve Göçer İ. (2011). "Türkiye'de Krizlerin Makroekonomik Değişkenlere Etkileri: VAR Analizi", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 48(560): 57- 72.
- Öztürk, S. ve Gövdere B. (2010). "Küresel Finansal Kriz ve Türkiye Ekonomisine Etkileri", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2010, 15(1):377-397.
- Pesaran, H. (2006). "A Simple Panel Unit Root Test in the Presence of Cross Section Dependence", *Cambridge University ,Working Paper*, No:0346.

- Reinhart, C. R. and Rogoff K. S. (2008). “The Aftermath of Financial Crisis”, *American Economic Association*, San Fransisco.
http://www.economics.harvard.edu/files/faculty/51_Aftermath.pdf, (26.12.2011).
- Rose, A. K. and Spiegel, M. M. (2009), “Cross-Country Causes and Consequences of The 2008 Crisis: Early Warning”, *Working Paper* 15357, <http://www.nber.org/papers/w15357>
- Saxton, J. (2002). “Why Currency Crises Happen”, *Joint Economic Committee United States Congress*, January, <http://www.house.gov/jec/>
- Shiller R.J. (2010). “A Crisis of Understanding”,
<http://www.projectsyndicate.org/commentary/shiller70/English>, (21.12.2011)
- Stiglitz J.E. (2008). “The Fruit of Hypocrisy”.
<http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2008/sep/16/economics.wallstreet.global-currency.html>
(21.12.2011).
- Taylor M. and Sarno L. (1998). “The Behaviour of Real Exchange Rates During the Post-Bretton Woods Period”, *Journal of International Economics*. 46: 281-312.
- Taylor, J. B. (2009). “The Financial Crisis and The Policy Responses: An Empirical Analysis of What Went Wrong”, *NBER Working Paper* 14631, January, <http://www.nber.org>
- Tong, H. and Wei, S. (2008). “Real Effects of Subprime Mortgage Crisis: Is It a Demand or a Finance Shock?”, *NBER Working Paper* 14205, <http://www.nber.org>
- Weaver, K. (2008). “The Sub-Prime Mortgage Crisis: A Synopsis, Global Securitisation and structured Finance”, *Deutsche Bank*.
- Weeks J. (2009). “The Impact of The Global Financial Crisis on The Economy of Sierra Leone. A Report For UNDP Freetown and the Ministry of Finance and Economic Development”. *Republic of Sierra Leone. Country Study*. 18, September.
- Xu, H. and Hamori, S. (2012), “Dynamic Linkages of Stock Prices Between The BRICs and The United States: Effects of The 2008–09 Financial Crisis”, *Journal of Asian Economics*, 23(4): 344-352.
- Yay, T., Yay, G. G. ve Yılmaz, E. (2001), “Küreselleşme Sürecinde Finansal Krizler ve Finansal Düzenlemeler”, *İstanbul Ticaret Odası*, Yayın No:2001-47.
- Yeldan, E. (2008). “Avrupa’da Bir Hayalet Dolaşıyor”, *Ekonomi Politik*, <http://www.bilkent.edu.tr>.
www.cnnturk.com/2012/ekonomi/dunya/12/06/rumlar.iflas.bayragini.ckti/687544.0/index.html,
(12.11.2012)
- www.dunya.com/eco_index.php, (06.10.2012)
- www.adb.org, (14.03.2012)
- www.worldbank.org, (14.03.2012)
- www.unctad.org, (04.10.2012)

Mülkiyet Problemi, Dışsallıklar ve Coasean Çözüm¹

Öğr. Gör. Dr. Meryem FİLİZ BAŞTÜRK

Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü, BURSA

ÖZET

İktisadi literatürde dışsallıklar kavramının analizi uzun süre Pigou'nun çalışması üzerine temellenmiştir. Pigou'ya göre özel ve sosyal üretim farklılaştığında hükümet bu duruma vergi koyarak, endüstrileri destekleyerek ya da düzenleme yaparak müdahale etmelidir. Pigou'dan sonraki analizler de bu görüşü büyük oranda paylaşmışlardır. Dışsallık kavramına farklı bir bakış açısı getiren Coase, özel maliyet ve sosyal maliyet sorununu geleneksel çözümünden farklı bir biçimde ele alarak yeniden iktisatçıların inceleme alanına sokmuştur. Coase'a göre yaratılan negatif dışsallıktan tek bir taraf sorumlu değildir; her iki tarafın da sorumluluğu söz konusudur. Bu durumda dışsallıklar karşılıklı ilişki içerisinde ele alınmalıdır. Coase'un çalışmasından önce dışsallıkların piyasa yoluyla çözülebileceği, geleneksel yaklaşımdan dolayı uzun süre ihmal edilmiştir. Ancak Coase dışsallıklar sonucu ortaya çıkan bazı problemlerin piyasa yoluyla da etkin şekilde çözülebileceğini vurgulamıştır. Ayrıca Coase'un çalışmasıyla, pozitif işlem maliyetlerinin olduğu gerçek dünyada; yasa tarafından mülkiyet haklarının belirlenmesinin taşıdığı öneme de değinilmiştir. Coase'un dışsallıklar sorununa getirdiği farklı yorum ile birlikte, neo-klasik iktisat yeni bir açılım sağlamış ve piyasanın sorunu kendiliğinden çözümü tekrar önem kazanmaya başlamıştır. Bu çalışmada dışsallık kavramını geleneksel yaklaşımdan farklı olarak ele alan Coase'un yorumlayışı irdelenecek ve bu bağlamda Coase Teorisi tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Coase Teorisi, dışsallıklar, mülkiyet hakları

JEL Sınıflaması: D 62, D 23

Coasen Solution to Property Problem and Externalities

ABSTRACT

In the literature, analysis of externalities have been grounded for a long time on Pigou's works. According to him, the state government should intervene in situations by levying taxes, supporting industries or by making arrangements when private and social production differ. Analysis after Pigou largely share this view. Coase brings a different perspective on the concept of externality. He put private cost and social cost of the solution differently from the traditional manner in to the investigation area of the economists. According to Coase both sides are responsible for the creation of negative externalities. In this case, externalities should be addressed in a relationship of reciprocity. Before Coase's work, the idea that externalities could be solved through the market has been neglected for a long time due to the belief in the traditional approach. However Coase's study highlighted that problems of externalities can also be solved effectively by market. Also, Coase's work discussed the importance of the determination of property rights by law, where positive transaction costs in the real world occur. Concerning the problem of externalities, Coase's different interpretations, neo-classical economics provided a new opening and solution for the problem by the market itself has started to gain weight again. In this study Coase's interpretation which is dealing with the concept of externality with a different approach from the traditional one and Coase theory are examined and discussed in this context.

Key Words: Coase Theory, externalities, property rights

JEL Classification: D 62, D 23

¹ Bu makale 10.Ulusal Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan çalışmanın genişletilmiş halidir.

I. GİRİŞ

Neo-klasik iktisatta dışsallıklar konusu uzun süre, Pigou'nun analizinin tekelinde anlaşılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla dışsallıklar konusunda egemen paradigma olarak Pigou'nun yorumu genel kabul görmüştür. Bu geleneksel analize bilinen en önemli karşı duruş Coase'un çalışmalarında göze çarpmaktadır. Coase'un çalışması, klasik dışsallıklar yorumunun zarar eksenli anlaşılmasından farklı olarak, dışsallığın iki tarafın faaliyetlerinden neo-klasik iktisadın varsayımları çerçevesinde kalarak, aynı zamanda "karşılıklılığı" iktisadi literatüre dahil etmiştir. Bu yeni bakış açısı, karşılıklılık ilişkisine değer vererek aynı zamanda dışsallığa konu olan durumun piyasa tarafından da aşılabileceğini ortaya koymaya çalışmıştır. Neo-klasik iktisadın temel eksikliklerinden birisi, piyasa aktörlerinin dışsallığı içselleştiremediği olduğu geleneksel olarak savunulan bir görüş olmuştur. Böyle bir durumda yapılması gerekenin piyasa dışı bir varlık olarak tanımlanan devletin, ilişkiye müdahalesi olduğu düşünülmüştür. Coase, bu ön kabulü yadsıyarak, dışsallığın piyasa süreçleri içinde değerlendirilebilecek bir durum olduğunu iddia eder. Böylece neo-klasik iktisatta geleneksel görüşten farklı olarak, piyasanın sorunu kendiliğinden çözümü tekrar önem kazanmaya başlamıştır. Ancak bu durum, dışsallıkların tamamen piyasa yoluyla çözülebileceği anlamına gelmez, önemli olan devlet düzenlemesiyle, tarafların müzakere yoluyla ortaya koyabilecekleri çözümler arasında etkin olanının devreye sokulmasıdır. Bu bakımdan etkinliği karşılaştırmalı olarak ortaya koyabilecek en önemli etken, dışsallığa konu olan mülkiyetin kullanım haklarının açık bir biçimde tespiti olmaktadır. Böylelikle, işlem maliyetlerinin pozitif olduğu bir dünyada dışsallık probleminin çözümünde mülkiyet hakları konusu anahtar bir role sahip olmaktadır.

Bu çalışmada öncelikle Coase'un, Pigou'nun geleneksel yorumuna karşı çıktığı noktalar ele alınacak, ardından Coase'un ortaya koyduğu dışsallık yorumu ve iktisadi açılımı incelenecektir. Coase'un dışsallıklar yorumu, aynı zamanda çok sayıda araştırma tarafından eleştirilen yönleri de sahiptir. Son bölümde de, Coase'un çözümlenmesine yöneltelen eleştiriler üzerinde durulacaktır.

II. PİGOUCU DIŞSALLIKLAR YORUMU VE ELEŞTİRİSİ

İktisadi literatürde dışsallık terimi; bir iktisadi aktör tarafından alınan bir kararın diğer bir iktisadi aktör üzerinde olumlu veya olumsuz etki yapması olarak tanımlanabilir (Zerbe, 1980: 90). Dışsallıkların olumlu etki yapmasından ziyade, dışsallıkların yarattığı olumsuz etkiler iktisatçıların daha fazla dikkatini çekmiştir. Dışsallıkların varlığı aynı zamanda, neo-klasik iktisadın temelini oluşturan piyasa mekanizmasının işleyişinin eleştirilmesinde önemli bir yer tutar (Buchanan ve Stubblebine, 1962: 371). Dışsallık kavramının bu şekilde tanımlanması, uzun bir süre dışsallık probleminde Pigou'cu çözümün hakim olmasına sebep olmuştur.

Geleneksel iktisadi yaklaşımda dışsallıklar probleminin çözümünde uzun süre egemen olan Pigou'nun çalışması özel ve sosyal üretimdeki farklılaşmayı incelemektedir. Firmaların bireysel olarak katlandığı maliyet özel maliyet olarak nitelenirken, herkesi ilgilendiren toplam maliyetler sosyal maliyet olarak ifadesini bulur (Stigler, 1987: 117). Pigou'ya göre dışsallıklar özel maliyet ile sosyal

maliyet arasındaki ayrıma dayanır (Dahlam, 1979: 141). Böylece özel maliyet ile sosyal maliyet farklılaştığında, aradaki fark zarar veren tarafından karşılandığı takdirde etkinlik sağlanır.

Geleneksel Pigou'cu analizde dışsallıklar sorunu, " taraflar birbirlerinden bağımsız kabul edildikleri için" karşılıklı anlaşmaya yoluyla çözülememektedir (Daly ve Giertz, 1975: 997). Bunun için devreye bir üst kurul olarak hükümet girmektedir. Bu durumda özel ve sosyal üretim farklılaştığında hükümet bu duruma vergi koymak, bu endüstrileri desteklemek ya da düzenleme yapmak yoluyla müdahale etmelidir. Bu görüş uzun süre modern ekonomik analizde dışsallık probleminin çözümünün temelini oluşturmuştur (Medema, 1994: 65).

Dışsallık kavramını Pigou'dan sonra Coase "Sosyal Maliyet Sorunu" isimli çalışmasında ele almıştır. Ancak Coase, dışsallık kavramını Pigou'dan farklı yorumlamıştır. Pigou'ya göre dışsallıklar piyasa başarısızlığı sonucunda ortaya çıkmaktadır. Coase'a göre ise dışsallıklar sonucu ortaya çıkan problemler piyasa yoluyla çözülebilir ve öncelikle piyasa etkinliği gözetilmelidir (Aslanbeigui ve Medema, 1998: 601). Coase dışsallıklar analizinde² Pigou'un yorumunun üç açıdan yanlış olduğunu göstermeye çalışmıştır İlk olarak, Coase'a göre dışsallıkların varlığı etkisiz sonuçlara yol açmayabilir. İkinci olarak, Pigovian çözüm her zaman etkin sonucu sağlamaz. Üçüncüsü, işlem maliyetleridir (Friedman, 2000: 37-40).

Dışsallıklar her iki tarafça yaratılmaktadır. Ancak Coase göre, Pigou'cu çözüm dışsallık probleminin karşılıklılık niteliğini göz ardı etmektedir. Pigou'cu analiz bir tarafı zarar veren diğer tarafı da mağdur olarak görmektedir. Böyle bir durumda zarar veren taraf verdiği zararı telafi etmelidir. Bu durumda mağdur olan taraf zararı daha düşük maliyetle telafi etme şansına sahip olsa bile herhangi bir müdahale de bulunmaz (Medema, 1994: 79). Sonuçta dışsallıklar probleminin çözümü etkisizlikle sonuçlanır. Daha etkin olan çözüm yolu Pigou'cu dışsallıklar kavramında dışlanmıştır. Halbuki, bir iktisadi faaliyette öncelikle gözetilmesi gereken husus, etkinliğin nasıl sağlanacağıdır. Coase, dışsallık probleminin piyasa aktörleri arasında sıradan ekonomik faaliyetlerin yürütümüne yönelik bir ilişki olabileceğini dolayısıyla, müzakere yoluyla çözülebileceğini iddia eder.

Hükümet düzenlemelerinin önemli bir avantajı düzenleyicilerin etkin sonuç için hangi yöntemin daha düşük maliyetle sonuçlanacağını hesaplamak zorunda kalmamalarıdır. Ancak Coase için dışsallıklar ile ilgili sorun tam olarak bu noktadadır. Ekonomik bir faaliyette ilke olarak dikkat edilmesi gereken asıl nokta etkinliktir. Bu nedenle dışsallıklar konusunda düzenleyiciler ancak zararın maliyetini tam olarak hesapladıklarında etkin sonuca ulaşabilirler. Coase'a göre

² "Coase'un dışsallıklar analizinde, bir iktisadi aktörün verdiği zarar, toplumun tümünden ziyade belirli iktisadi aktörleri etkiler. Pigou refah analizinde; etkinliği sağlama kavramına etik açıdan yaklaşarak, düşük gelir sınıflarını koruma ve durumlarını iyileştirme üzerine odaklanmıştır. Ancak Coase'un çıktığı maksimum yapma kriteri etkinliğe dayanmaktadır. Coase Pigou'un yaklaşımını etkinlik açısından değerlendirmiştir. Ancak Pigou'un analizi sadece etkinlik ile sınırlı değildir" (Aslanbeigui ve Medemmma, 1998: 611-613).

dışsallıkların yarattığı zararı gidermek için hükümet tarafından uygulanan doğrudan düzenlemeler her zaman etkin sonucu sağlamaz. Çünkü düzenleyiciler maliyeti tam olarak hesaplayamayabilirler. Böyle bir durumda sorun etkisiz bir yolla çözülmüş olur. Zira sorunu daha düşük maliyetle çözecek diğer seçenekler dışlanmıştır (Friedman, 2000: 38).

Coase'a göre ikinci olarak, işlem maliyetlerinin olmadığı bir durumda devlet düzenlemesine gerek yoktur. Burada hakların tam olarak belirlenmemiş olması problemin özünü oluşturur. Böylece Coase göre haklar açık bir şekilde tanımlandığı durumda düzenleyicilerin müdahalesi olmadan piyasa sorunu kendiliğinden çözer (Aslanbeigui ve Medemma, 1998: 603). Coase'a göre üçüncü problem işlem maliyetleridir. Dışsallıkların söz konusu olduğu, ancak işlem maliyetlerinin olmadığı durumda dışsallıklara konu olabilecek türden bir sorun oluşmaz. Çünkü taraflar arasındaki anlaşma, bir problem alanı tanımlanmadan etkin sonucu ortaya çıkarır. Ancak gerçek dünyada oluşan dışsallık problemlerinde; problemin nereden kaynaklandığına bakmaktan ziyade, tarafların karşılıklı anlaşma yapmasını engelleyecek işlem maliyetlerinin ne olduğu çok büyük önem taşır (Friedman, 2000: 40). Coase'un da "Sosyal Maliyet Sorunu" çalışmasında asıl odaklanılan sıfır işlem maliyetlerinin olduğu hayali bir dünya yerine, pozitif işlem maliyetlerinin olduğu gerçek bir dünyanın incelenmesidir.

III. COASE'UN DIŞSALLIKLAR YORUMU VE MÜLKİYET PROBLEMİ

Coase'un "Sosyal Maliyet Sorunu" isimli çalışmasından³ önce dışsallıkların piyasa yoluyla çözülebileceğine dair inanç geleneksel dışsallık yaklaşımından dolayı ihmal edilmiştir (Parisi, 1999: 12-13). Coase'un çalışması özel maliyet ve sosyal maliyet arasındaki farklılaşmayı yeniden iktisatçıların inceleme alanına sokmuştur. Geleneksel yaklaşımdaki çözüm özel maliyet ve sosyal maliyet arasındaki farkın devlet otoritesi tarafından düzenlenmesi ve ikisinin dengeye getirilmesi kapsamaktadır. Coase ile birlikte bu durumun, belirli varsayımlar altında piyasa tarafından çözülebileceği vurgulanmıştır.

Coase'un "Sosyal Maliyet Sorunu" çalışmasında değindiği noktalar şunlardır (Medema, 1994: 81 – 82)

- a) *Zararlı etkiler karşılıklılık niteliğine sahip olduğu için yalnızca bir taraf zararın sorumlusu olarak belirlenemez.*
- b) *Zararlı etkilerin yol açtığı sorunları çözerken amaç üretim değerini maksimize etmek olmalıdır.*
- c) *İşlem maliyetleri olmadığında, taraflar arasında gerçekleşen işlemler başlangıçtaki yükümlülük dağılımını dikkate almaksızın üretim değerini maksimize edecek şekilde sonuçlanır.* Bu Coase Teorisi⁴ olarak ifade edilmektedir.

³ Coase dışsallıkların yol açtığı sosyal maliyet ile ilgili fikirlerini ilk olarak "The Federal Communications Commission" adlı makalede dile getirmiştir (Coase, 1988: 157; Parisi, 1999: 10).

⁴ "Coase Teorisi" ifadesi ilk olarak George Stigler tarafından kullanılmıştır (Coase, 1988: 157; Parisi, 1999:13; Medema, 1994: 63).

- d) İşlem maliyetleri taraflar arasında gerçekleşecek olan pazarlığı engelleyecek kadar yüksek olabilir. Bu durumda çeşitli çözüm önerileri arasında üretim değerini maksimize edecek olan seçilmelidir.**

Coase'un çalışmasında değindiği ana noktalar daha ayrıntılı incelendiğinde, dışsallıklar analizinde karşılıklılık niteliğinin taşıdığı önem belirgin bir şekilde göze çarpmaktadır. Coase göre yaratılan negatif dışsallıktan tek bir taraf sorumlu değildir. Yaratılan dışsallıktan her iki taraf da sorumludur ve burada karşılıklılık ilkesi söz konusudur.

“Geleneksel yaklaşımda sorun genelde A'nın B'ye zarar verdiği ve alınması gereken karar A'nın nasıl kısıtlanması gerektiğidir. Fakat burada gözden kaçırılan nokta anlaşmazlığın asıl niteliğinin karşılıklılık problemi olduğudur. B'ye zarar vermekten kaçınmak A'ya zarar verebilir. Burada çözülmesi gereken asıl problem: A'nın mı B'ye zarar vermesine izin verilmeli yoksa B'nin mi A'ya zarar vermesine izin verilmelidir. Buradaki sorun daha fazla zarardan kaçınmaktır” (Coase, 1960: 2).

Coase'un çalışmasında öngördüğü varsayımlar (Cole ve Grossman, 2005: 74 - 75);

- a) mülkiyet haklarının belirgin olarak ayrıştırılması,**
b) fiyatlama sisteminin maliyetsiz çalışması,
c) bilgilenmenin tam olması
d) işlem maliyetlerinin önemsenmeyecek kadar az olmasıdır.

Bu varsayımlar neo-klasik iktisadın da temel varsayımlardır ve Pigou'nun teorik çerçevesinde de geçerlidir. Pigou da dışsallıklar analizinde temel unsur olarak rekabetçi piyasaları veri kabul etmiştir. Bu noktada Coase'a göre eğer neo-klasik modeldeki rekabet geçerliyse Pigou'nun dışsallıklar çözümü yanlış değil; ancak “teferruatlı” ve “gereksiz”dir. Zira bu varsayımların geçerliliği halinde herhangi bir devlet müdahalesine gerek kalmadan bütün dışsallık problemleri piyasa tarafından etkin bir şekilde çözülür (Cole ve Grossman, 2005: 74 - 75).

Coase çalışmasında sorunun karşılıklılık niteliğini ortaya koyduktan sonra, işlem maliyetlerinin olmadığı durumda, zarar için yükümlü olunan durum ile zarar için yükümlü olmayan durumdaki kaynak tahsislerinin aynı olacağını vurgular (Coase, 1960: 6). Bu durum Polinsky (1989: 11-14) tarafından şu örnekle açıklanmıştır⁵. Bir fabrikanın çıkardığı dumanın çevresindeki beş çamaşırhane işletmecisine zarar verdiği ve herhangi bir müdahale olmadığında işletmecilerin toplam 375TL maliyete katlandığı bir durumu inceleyelim. Burada fabrikanın neden olduğu dumanın iki farklı yoldan çözümü mümkündür;

⁵ Bu durumun çok sayıda çalışma tarafından kullanılan klasik örneği Coase'a aittir. Coase bu durumu sığır yetiştiricisi ile komşu mülkte ikamet eden çiftçi arasındaki ilişki üzerinden açıklamıştır.

- (1) Fabrika tarafından maliyeti 150TL olan duman önleyici kurulabilir veya**
(2) Her çamaşırhane işletmecisi kişi başına maliyeti 50TL olan elektrikli kurutma makinesi alır.

Bu seçenekler içerisinde etkili çözüm fabrikanın duman önleyici kurmasıdır. Çünkü hem toplam maliyet 375TL'den 150TL'ye iner, hem bu çözüm her işletmecinin ayrı kurutma makinesi alması durumundan daha ekonomiktir.

Burada Coase tarafından geliştirilen soru, “etkin çözümün çamaşırhane işletmecilerine temiz hava soluma hakkının verilmesiyle mi”; yoksa “fabrikaya kirletme hakkının verilmesiyle mi” sağlanacağıdır (Polinsky, 1989: 11). İşlem maliyetleri tarafların anlaşması yapmasını engellemeyecek kadar düşük olduğu zaman yükümlüğün hangi tarafa verildiğinden ziyade, mülkiyetin kime ait olduğunun belirlenmesi önemlidir. Zira mülkiyet hakkının kime ait olduğu belirleninceye kadar her iki taraf da pazarlığa yanaşmak istemeyecektir. Mülkiyetin sahipliği belli olmadığı için taraflar sahip olmadıkları bir şey için ödeme yapmak istemezler (Oğuz, 2003: 53-54). Böyle bir durumda yasal sistem tarafından belirlenen mülkiyet hakları ile sorun ortadan kalkar (Coase, 1959: 14). Ancak mülkiyet hakkının taraflardan birine tahsis edilmesi durumunda, taraflar çözüm için anlaşma yolunu seçebileceklerdir. Coase tarafından da belirtildiği üzere;

“zarar veren işletmenin verdiği zarardan yükümlü olup olmadığının bilinmesi gerekir. Çünkü bu hakların ilk tayini yapılmadan herhangi bir piyasa işleminin gerçekleşmesi beklenemez. Ancak üretim değerini maksimize eden nihai sonuç, fiyatlama sistemi maliyetsiz çalıştığı sürece yasal pozisyondan bağımsız olduğu akılda tutulmalıdır” (Coase, 1960:8).

İşletmecilerin temiz hava soluma hakkına sahip olduğu durumda, fabrika üç seçenek ile karşı karşıyadır:

- (1) Etrafı kirletir ve bunun karşılığında verdiği zarar için toplam 375TL öder,**
(2) Maliyeti 150TL olan duman önleyici kurar,
(3) Beş çamaşırhane işletmecisinin her birine toplam maliyeti 250TL olan kurutma makinesi alır.

Bu üç seçenek arasında en etkin çözüm fabrikanın duman önleyici kurmasıdır. Fabrikanın kirletme hakkına sahip olduğu durumda, çamaşırhane işletmecileri üç seçenek ile karşı karşıyadır:

- (1) 375TL olan toplam zarara katlanmak,**
(2) Maliyeti 250TL olan beş kurutma makinesi almak,
(3) Fabrikaya maliyeti 150TL olan duman önleyici almak.

Çamaşırhane işletmecileri de en etkin seçenek olarak; fabrikaya duman önleyiciyi almayı yeğleyeceklerdir. Böylece etkin çözüm yasal hakkın kime verildiğinden bağımsız olarak gerçekleşecektir (Polinsky, 1989: 12). Yani, mülkiyetin kime ait olduğu işlemler maliyetsiz olduğu sürece önemli değildir. Her

iki durumda da aynı sonuca ulaşılır (Calabresi ve Melamed, 1972: 1094). Yalnız bu örnek, işlem maliyetlerinin sıfır olduğu bir durum için geçerlidir.

Coase'un analizi işlem maliyetlerinin olmadığı durumda, hükümet müdahalelerinin her zaman etkin çözüm olmadığını ve piyasa işlerliğinin geçerliliğini göstermesi açısından önemlidir. Coase'un analizinde bu varsayım işlem maliyetlerinin olduğu durumların daha iyi anlaşılması için geliştirilmiştir. Ancak, Coase'un analizinde gerçek dünyanın daha iyi anlaşılması için geliştirilmiş olan bu basitleştirici varsayım çoğu yazar tarafından daha sonraları Coase'un çalışmasının ana noktası olarak kabul edilmiştir (Parisi, 1999: 25). Ayrıca Coase'un dışsallıklar analizinde sonraları "Coase Teorisi" olarak adlandırılan bu yorum, çalışmanın ancak belirli bir parçasını oluşturur ve Coase'un anlatmak istediği düşüncelerin sınırlı bir parçasını kapsar (Medema, 1994: 63). İşlem maliyetlerinin sıfır olması varsayımı gerçek ekonomik hayatta çok fazla geçerli olan bir varsayım değildir. Gerçek dünyada işlem yapmak maliyetlidir, pozitif işlem maliyetlerinin sonuçları da Polinsky (1989:11-14) tarafından verilen örnek yardımıyla gösterilebilir.

Çamaşırhane işletmecilerinin çözüm için bir araya gelme maliyetlerinin, yani işlem maliyetlerinin kişi başı 60TL olduğunu varsayıldığında, işletmeciler temiz hava soluma hakkına sahip olduklarında;

- (1) **Fabrika toplam zararı ödeme**
- (2) **Duman önleyici kurma**
- (3) **Beş kurutma makinesi alma**

Seçenekleri ile karşı karşıyadır. Fabrika bunlar arasında maliyeti en düşük ve en etkin çözüm olan duman önleyiciyi kurma seçeneğini yeğler. Fabrikanın kirletme hakkına sahip olduğu durumda;

- (1) **Her işletme sahibi kişi başı 75TL olan zarar katlanma,**
- (2) **Maliyeti 50TL olan kurutma makinesi alma**
- (3) **Her biri için 60TL'ye mal olan maliyete katlanıp bir araya gelerek 150TL olan duman önleme makinesini alma seçenekleriyle karşı karşıyadırlar.**

Bu durumda her işletmeci kendisi için daha düşük maliyet teşkil eden, ancak etkin çözüm olmayan kurutma makinesini almayı seçecektir. Bu örnekte de açıklanmaya çalışıldığı üzere işlem maliyetlerinin olduğu bir durumda, işletmecilerin temiz hava soluma hakkı etkin bir şekilde çözüme kavuşurken; fabrikanın kirletme hakkına sahip olması durumda çözüm etkin olmamaktadır. Çünkü ilk durumda fabrika sahibinin karşı karşıya olduğu seçenekler işlem maliyetlerine katlanmasını gerektirmemektedir. Tarafların birbiriyle görüşmesinin zaman ve maliyet aldığı durumda ortaya çıkan işlem maliyetleri ikinci durumda söz konusu olduğundan; ilk durumda etkin çözüme ulaşılırken ikinci durumda işlem maliyetlerinden dolayı etkin çözüme ulaşılammamaktadır (Polinsky, 1989: 13). Buradan da anlaşılacağı üzere,

“işlem maliyetleri sıfır olduğunda kaynakların dağılımı yasal pozisyondan bağımsız iken, işlem maliyetlerinin pozitif olduğu durumda kaynakların nasıl kullanılacağı konusunda yasa kilit bir rol oynar” (Coase, 1988: 178).

Coase’un analizinin odaklanmak istediği asıl nokta bu sonuçtur. İşlem maliyetlerinin var olduğu bir dünyada belirli negatif dışsallıklar sorunlarının çözümüne mülkiyet haklarının tahsis edilmesiyle, Pigou’un önerdiği vergi yada regülasyon uygulamasından daha etkin bir sonuca ulaşılabilir. Önemli olan bunlar arasında karşılaştırma yaparak etkin olan sonucun seçilmesidir.

Çeşitli sosyal düzenlemeler arasında etkinliği sağlayacak en uygun çözümün seçilmesi gerektiğini söyleyen Coase’un analizinin en önemli katkısı zararlı etkilerin yol açtığı problemleri çözmeye karşılaştırmalı kurumlar yaklaşımını önermesidir (Medema, 1994: 94; Aslanbeigui ve Medema, 1998: 605; Samuels ve Medema, 1998: 162). Dışsallık probleminin çözümünde farklı çözüm yollarının bulunması Coase’a göre bu alternatifler arasında karşılaştırma yapmayı olanaklı kılmaktadır. Ekonomi politikasındaki ana problem çeşitli sosyal kurumların reel hayatta nasıl çalıştığına odaklanmalıdır. Bunun sonucunda kurumların çalışma performanslarının değerlendirilmesi yapılabilir (Aslanbeigui ve Medema, 1998: 605).

Coase özellikle çok fazla insanı ilgilendiren anlaşma yapmanın zor olduğu durumlarda, hükümet düzenlemelerinin ekonomik etkinliği sağladığını kabul etmektedir. Böyle durumlarda hükümet düzenlemelerinin kazançları ile maliyetlerinin karşılaştırılması gerekir. Ancak kazançlar maliyetlerden yüksek olduğu zaman hükümet düzenlemeleri yararlı olabilir. (Medema, 1994: 77). Zira Coase teorisi işlem maliyetleri pozitif olduğunda, hükümet düzenlemelerinin tarafların kendi aralarında görüşerek piyasa mekanizmasının sağladığı çözümden daha iyi sonuçlar doğuramayacağını söylememektedir (Coase, 1992: 717).

Coase’a göre önemli olan alternatif kurumların çalışma performanslarını mukayese ederek, içlerinden etkin olanın tercih edilmesidir. Coase’un analizi dört önemli parçayı kapsar. İlk olarak kısmi yerine bütünsel bir yaklaşım sergilediği görülür. Örneğin Coase dışsallıklar probleminde zararın karşılıklı niteliğine vurgu yaparak her iki tarafın da zarara sebep olabileceğini vurgular. İkinci olarak iktisatçıların “blackboard economics” (kara tahta iktisadı) yaklaşımını terk edip gerçek dünyaya odaklanmaları gerektiği üzerine vurgu yapar. Üçüncü olarak, Coase “karşılaştırmalı kurumlar analizini” önermiştir. Bu analize göre dışsallık probleminin çözümünde farklı alternatiflerin birbiriyle karşılaştırılması gerekir. Coase’a göre neo-klasik yaklaşımın önemli bir eksikliği piyasa başarısızlıklarının çözümü olarak, vergi, sübvansiyon ve düzenlemeleri öngörmesi ve diğer alternatifleri dışlamasıdır. Son olarak da Coase fayda-maliyet analizine vurgu yapar. Coase’a göre alternatif çözümler arasında en az maliyetli çözümün seçilmesi gerekir (Samuels ve Medema, 1998: 163-166).

IV. COASE TEORİSİNİN ELEŞTİRİSİ

Coase'un çalışmasının ardından, yaptığı analiz niteliğine ve sonuçlarına yönelik çeşitli eleştiriler yapılmıştır. Ancak eleştirilerin büyük bir kısmı çalışmanın tamamından ziyade, çalışmanın belirli bir kısmını oluşturan Coase teorisi üzerine odaklanmıştır. Bu bağlamda Coase teorisine en yaygın olarak yöneltilen eleştiriler, işlem maliyetlerini kapsamlı şekilde açıklayacak bir tanımın olmaması ve haklardaki dağılımın servet değişikliği üzerindeki etkilerini göz ardı etmesi üzerine odaklanmaktadır (Alen, 1998: 109- 111).

Teoriye yöneltilen eleştirileri beş gruba ayırarak incelemek mümkündür. İlk olarak Pigou'ya alternatif olarak ortaya konulan Coase teorisi'nin, müdahale yoluyla çözümdeki hataları paylaştığı ve bu bakımdan teorinin piyasanın tüm dışsallık problemlerini çözeceğini ileri sürdüğü için fazla ideolojik olduğu belirtilmiştir. Nitekim Wellisz (1964: 354) tarafından, dışsallıkların sadece istisnai durumlarda tarafların karşılıklı anlaşma yoluyla çözüleceği belirtilmiştir. Ancak teorinin tüm problemlerin piyasa yoluyla etkin şekilde çözüleceğine dair bir iddiası yoktur. Önemli olan piyasa çözümü ile hükümet düzenlemelerini karşılaştırmak ve aralarından etkin olanı seçmektir. İkinci olarak, müzakere yoluna yönelik şüpheleri yansıttığı ve Coase teorisi'nin söz konusu açılımının gerçek dünyada ampirik olaylarla kanıtlanmadığı ileri sürülmüştür. Üçüncü olarak, işlem maliyetlerinin olmadığı durumda yasal yükümlülüğün kime verildiğinin, servet ve etkinliğinin belirlenmesi açısından önemli olduğu belirtilmiştir (Cole ve Grossman, 2005: 79). Ancak Coase'a göre, taraflar arasında mülkiyet hakları etkinliği sağlamayacak şekilde dağıtıldıysa, taraflar aralarında anlaşarak etkinliği sağlayacak şekilde hakların yeniden dağılımını sağlayacaklardır. Zira etkinliğin sağlanması ilk kaynak dağılımından bağımsızdır (Parisi, 1999: 15).

Dördüncü olarak, Coase teorisi'nin uzun dönem etkilerini dikkate almadığı ifade edilmiştir. Coase teorisi'nin statik analiz altında geçerli olduğu, dinamik analiz göz önüne alındığında uzun dönem etkileri göstermede yetersiz kaldığı vurgulanmıştır (Parisi, 1999: 14-16). Bu doğrultuda Coase teorisi'nin işlem maliyetleri sıfır olsa bile, yükümlülük kurallarının uzun dönemde servet dağılımını değiştireceği ileri sürülmüştür (Demsetz, 1972: 19). Regan (1972: 432), tarafından Coase teorisi'nin kısa dönemde geçerli olduğu, yasal yükümlülüklerdeki değişikliğin uzun dönemde kaynak dağılımını değiştireceği ifade edilmiştir. Ancak Nutter'e (1968: 507) göre, yasal yükümlülüklerdeki değişiklik kaynak dağılımını etkilemez; sadece tarafların elde ettiği rantları etkiler. Mesela sığır yetiştiricisi zarardan sorumlu ise, bu durumdan çiftlik sahibi rant sağlar. Eğer tersi bir durum söz konusu ise bu da sığır yetiştiricisinin yararınadır. Coase teorisi'nin varsayımları bu nedenle, kısa dönemde olduğu gibi uzun dönemde de geçerlidir. Nitekim Calibresi (1968: 67) tarafından da ilk önce tersi iddia edilmesine rağmen daha sonra, Coase teorisi'nin uzun dönemde de geçerli olduğu belirtilmiştir. Beşinci olarak, işlem maliyetlerinin sıfır olması varsayımının gerçekçi olmadığı öne sürülmüştür. Ancak halihazırda bu varsayım,

Coase'un kendisi tarafından gerçek dünyanın anlaşılması için karakterize edilmiş, basitleştirici bir önerme olduğu belirtilmiştir (Coase, 1988: 174).

V. SONUÇ

Bu çalışmada amaç olarak Coase'un dışsallık yaklaşımının iktisat literatürüne ne kazandırdığı analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu analizin önemini ortaya koyan birkaç nedenden bahsedilebilir. Bunlardan ilki, Coase'un çalışmasıyla birlikte o zamana kadar neo-klasik iktisada egemen olan Pigoucu yaklaşım sorgulanmaya başlanmış olmasıdır. Pigoucu yaklaşım dışsallıkların özgün koşullarını ve tarafların konumlarını dikkate almadan, dışsallıklara sebep olan tarafın sınırlandırılarak etkin çözüme ulaşılabileceği yolunda genel bir önerme ortaya koymuştur. Ancak Coase, Pigou'nun varsayımların kabulünün göz ardı ettiği piyasa yoluyla çözümün de mümkün ve etkin olabileceğini göstermiştir. Coase'a göre yaratılan dışsallıktan her zaman için tek bir taraf sorumlu değildir. Dışsallığın var olduğu bir durumdaki "karşılıklık" ilişkisine değinerek, sorumluluğun ve yükümlülüğün ikili yapısına dikkat çekmiştir. Yani dışsallık ilişkisi, her zaman bir zarar tanzimine dayanmaz, tarafların konumlarına göre her iki tarafın da sorumlu olabileceği akılda tutulmalıdır.

Coase'un analizindeki ikinci önemli nokta sorunun piyasa tarafından çözülebilmesi için öncelikle çıkar çatışması içinde olan tarafların mülkiyet haklarının belirlenmesi gerektiği yolundaki açılamadır. Çünkü dışsallığın ortaya çıktığı bir durumda, dışsallığa konu olan mülkiyetin kullanım hakları belirlenmediği sürece tarafların anlaşma yapma potansiyelleri kaybolacaktır.

Coase'un dışsallık yorumundaki bir diğer çığır açıcı nokta, işlem maliyetlerinin önemli rolüdür. Genel olarak Coasean yorumun en çok yanlış anlaşılan bu önermesinde, işlem maliyetlerinin sıfır kabul edilmesinin bir takım sınırlar içinde geçerli olacağı yorumu genellikle ihmal edilmiştir. Coase'un sıkça tekrarladığı şekilde, bu tür bir ilişki kalıbı, gerçek dünyanın anlaşılabilmesi için basitleştirici bir varsayım niteliği taşımaktadır. Asıl önemli olan yorumlama, işlem maliyetlerinin pozitif olduğu durumlarda, yükümlülüğün hangi tarafa verileceğinde "yasa kilit rol oynar" tespitidir. "Yasanın kilit rol oynaması" ile birlikte hukukun iktisadi analizdeki önemi de bu çalışma ile birlikte su yüzüne çıkmaya başlamıştır.

Coase'un dışsallıklar yorumunun önemini teslim ettiği bir başka alan, işlem maliyetlerinin söz konusu olduğu gerçek dünyada piyasanın her durumda sorunları daha iyi çözeceğini iddia etmemesinden doğan sonuçlar üzerinde ortaya çıkmaktadır. Coase'un çalışmasının iktisadi literatürde en büyük yankısı belki de bu noktada olmuştur. Coase sorunun çözümü için çeşitli alternatiflerin değerlendirilmesini ve en düşük maliyete yol açan alternatifin seçilmesinin rasyonel olacağını ileri sürmektedir. Yani Coase zararlı etkilere yol açan dışsallıklar problemini çözmede karşılaştırmalı kurumlar yaklaşımını önermektedir. Coase, bir dışsallık söz konusu olduğunda tüm olası çözümler içerisinde en düşük maliyetli ve en etkin olanın kullanılmasına salık vermektedir. Coase genel kanın aksine vergi ve regülasyonlara karşı değildir. Eğer bunları uygulamak daha az maliyetli ise bu alternatifler uygulanabilir.

Coase'un dışsallıkları konu edinen "Sosyal Maliyet Sorunu" çalışması genellikle, Coase'un dışında formüle edilmiş Coase teorisi'ni akıllara getirir. Aslında Coase teorisi, Coase'un asıl anlatmak istediği düşüncelerin sadece sınırlı bir kısmını oluşturur. Coase'un bu çalışmadaki asıl amacı hukukun kaynakların dağılımı üzerindeki etkisini göstermektir. Bunun ardından mülkiyet bağlamında hukukun işleyişi iktisadın inceleme alanlarından birisi haline gelmiştir. Ayrıca işlem maliyetleri sorunu, iktisadi ilişkideki tarafların konumlarına odaklanan bir inceleme alanının gelişmesine öncülük etmiştir.

KAYNAKÇA

- ALEN, Douglas W. (1998), "Property Rights, Transaction Costs, and Coase: One More time", Medema (eds), *Coasean Economics: Law and Economics and the New Institutional Economics*, New York, Kulwer Academic Publishers.
- ASLANBEIGUI, Nahid ve Steven G. MEDEMA (1998), "Beyond the Dark Clouds: Pigou and Coase on Social Cost", *History of Political Economy*, 30(4): 601-625.
- BUCHANAN, James M. ve Craig STUBBLEBINE (1962), "Externality" *Economica*, 29(116): 371-384.
- CALABRESI, Guido (1968), "Transaction Cost, Resource Allocation and Liability Rules - a Comment", *Journal of Law and Economics*, 11(1): 67-73.
- CALABRESI, Guido ve Douglas A. MELAMED (1972), "Property Rules, Liability Rules and Inalienability: One View of the Cathedral", *Harvard Law Review*, 85(6): 1089-1128.
- COASE, Ronald H. (1959), "The Federal Communications Commission", *Journal of Law and Economics*, 2: 1-40.
- COASE, Ronald H. (1960), "The Problem of Social Cost", *Journal of Law and Economics*, 3,1-44.
- COASE, Ronald H. (1988), "Notes on the Problem of Social Cost", *The Firm the Market and the Law*, Chicago, The University of Chicago Pres.
- COASE, Ronald H. (1992), "The Institutional Structure of Production", *The American Economic Review*, 82(4): 713-719.
- COLE, Daniel H. ve Peter Z. GROSSMAN (2005), *Principles of Law and Economics*, New York, Pearson Prentice Hall.
- DAHLAM, Carl J. (1979), "The Problem of Externality", *Journal of Law and Economics*, 22(1): 141-162.
- DALY, George ve Fred GIERTZ (1975), "Externalities, Extortion, and Efficiency" *The American Economic Review*, 65(5): 997-1001.
- DEMSETZ, Harold (1972), "When Does the Rule of Liability Matter?", *Journal of Legal Studies*, 1: 13-28.
- FRIEDMAN, David (2000), *Law's Order: An Economic Account*, New York, Princeton University Press.
- MEDEMA, Steven G. (1994), *Ronald H. Coase*, London, The Macmillan Press.
- NUTTER, Warren G. (1968), "The Coase Theorem on Social Cost: A Footnote", *Journal of Law and Economics*, 11(2): 503-507.
- OĞUZ, Fuat (2003), *Mülkiyet Hakları Bir Ekonomik Analiz*, İstanbul, Roma Yayınları.
- PARISI, Francesco (1999), "Coase Theorem and Transaction Cost Economics in Law", Backhaus (eds), *The Elgar Companion to Law and Economics*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- POLINSKY, Mitchell A. (1989), *An Introduction to Law and Economics*, Boston Little, Brown and Company.
- REGAN, Donald H. (1972), "The Problem of Social Cost Revisited" *Journal of Law and Economics*, 15(1): 427-437.
- SAMUELS, Warren J. ve Steven G. MEDEMA (1998). "Ronald Coase on Economic Policy Analysis: Framework and Implications", Medema (eds), *Coasean Economics: Law and Economics and the New Institutional Economics*, Boston, Kulwer Academic Publishers.

- STIGLER, George J. (1987), *The Theory Of Price*, New York, Collier Macmillian Publishers.
- WELLISZ, Stanislaw (1964), "On External Diseconomies and the Government Assisted Invisible Hand", *Economica*, 31(124): 345-362.
- ZERBE, Richard O. (1980), "The Problem of Social Cost in Retrospect" *Research in Law and Economics*, 2: 83-102.

Örgüt Kültürü Algısı ve Örgütsel Çift Yönlülük İlişkisi: Örgütsel Düzeyde Bilgi Paylaşımının Aracılık Etkisi

Yrd. Doç. Dr. Mine AFACAN FINDIKLI

Gelişim Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Uluslararası Loj. ve Taş. Bölümü, İSTANBUL

Prof. Dr. İbrahim PINAR

İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Yönetimi ve Organizasyon AD, İSTANBUL

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, yöneticilerin kurumlarına dair algıladıkları örgüt kültürünün örgütsel çift yönlülük üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemektir. İşletmeler üzerinde yapılan araştırma sonuçları, sıkı ve gevşek kültür algısının örgütsel çift yönlülük üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Örgüt kültürü (gevşek/ sıkı kültür) algısı ile örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilememiştir. Ayrıca, örgütsel düzeyde bilgi paylaşımının örgütsel çift yönlülük üzerinde anlamlı etkisi bulunamamıştır. Bu sebeple, örgüt kültürü algısı ve örgütsel çift yönlülük ilişkisinde örgütsel düzeyde bilgi paylaşımının aracılık etkisi bulunamamıştır.

***Anahtar sözcükler:** Örgüt kültürü, örgütsel çift yönlülük, keşfedici stratejiler, yararlanıcı stratejiler, bilgi paylaşımı*

***JEL Sınıflaması:** M14*

The Relationship Between The Perception of Organisational Culture and Organizational Ambidexterity: Moderating Effects of Information Sharing On The Organisational Level

ABSTRACT

The main purpose of this study is to investigate whether there is a significant effect of the organisational culture perceived by supervisors to the organizational ambidexterity. The results of the studies realised on enterprises showed that cultural tightness and cultural looseness perception influence the organizational ambidexterity. However, a meaningful relationship between the perception of organisational culture (tightness/ looseness culture) with the information sharing on the organizational level could not be detected. Besides, it isn't found that the information sharing on the organisational level has a significant effect of the organizational ambidexterity. Therefore, it isn't found that the information sharing on the organizational level has a moderating effect on the relationship between the perception of organizational culture and the organisational ambidexterity.

***Key Words:** Organizational culture, organizational ambidexterity, exploration, exploitation, the information sharing on the organizational level.*

***JEL Classification:** M14*

Giriş

Son dönemde örgütsel literatürde, dinamik çevre içerisinde varlıklarını başarı ile sürdürebilen örgütlerle ilgili “her iki ellerini de aynı beceride kullanabildiklerine” dair bir metafor bulunmaktadır. Tıpkı insanın her iki elini aynı beceride kullanabilmesi gibi, bu örgütlerin de; yeni gelişim alanları ve fikirleri keşfetmek konusunda usta oldukları, aynı zamanda sahip oldukları bilgi, beceri ve tüm kaynakları da en son noktasına kadar kullanabilme yeteneklerine

sahip oldukları belirtilmektedir (Şimşek, 2009, s. 597). İlgili yazında bu örgütlerin çift yönlü örgütler (ambidextrous organisations) olarak tanımlandığı (Tushman ve O'Reilly, 1996, (Gupta vd., 2006; Şimşek, 2009; Moreno- Luzon ve Valls-Pasola, 2011: 928) görülmektedir.

Örgütlerin çift yönlülüğü yapılarında sürdürülebilmelerinin önemli araçlarından birinin örgüt kültürü olduğu ve örgüt kültürünün sıkı veya gevşek oluşunun örgütsel yapıyı şekillendirdiği, işleyişe bu yönden destek olduğu ifade edilmektedir. Bu durumda örgütlerin ortaya çıkan iç gerilimleri ve işle ilgili ortamlarda çıkan çatışmaları, kültürün uzlaştırıcı yönleriyle düzenlemeye çalıştıkları ifade edilebilir. İşbirliği içerisinde olunan iş ortakları ile gerçekleştirilen örgütsel düzeyde bilgi paylaşımının ise; tüketicilerinin istek ve ihtiyaçlarına anında ve doğru biçimde yanıt verebilme ve sürdürülebilir rekabet avantajının sağlanmasında değerli bir kaynak olarak görülmektedir (Işıklı vd., : 734). Bu çalışmada örgüt kültürü (sıkı kültür- gevşek kültür) ile örgütsel çift yönlülük (yararlanıcı strateji ve keşfedici strateji) arasındaki ilişkiler incelenmekte olup, bu ilişkide örgütsel düzeyde bilgi paylaşımının aracılık etkisi araştırılmaktadır.

I. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Günümüzün yoğun rekabet ortamı ve hızlı değişimlerin yaşandığı küreselleşen piyasa koşullarında, örgütlerin varlıklarını sürdürülebilir kılmalarının giderek zorlaştığı görülmektedir. İlgili yazında sürdürülebilirlik ve örgüt performansını geliştiren faktörler arasında her kurumun sahip olduğu; örgüte özgü kimliğin diğer bir ifadeyle örgüt kültürünün önemli bir yeri olduğu öne sürülmektedir (Hampden-Turner, 1990; Schein, 2009).

Örgüt kültürü; dışsal adaptasyon ve içsel entegrasyon problemleriyle başa çıkmak için bir grup tarafından ortaya atılan, keşfedilen, öğrenilerek geliştirilen ve yeni üyelere aktarılan, değer, norm ve anlamlar modeli olarak tanımlanmaktadır (Peters, Waterman,1980; Schein, 2009: 27). Bulunduğu toplumun kültürel özelliklerinden etkilenen her örgütün kendisine has bir kültürü olduğu ve bu sebeple örgütlerin gerek iş yapış biçimlerinin/ uygulamalarının gerekse dış çevredeki değişimlere verdikleri tepkilerin/ stratejilerinin farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (Roe ve Ester, 1999: 13; Schein, 2009: 22-23; Hofstede, 1984: 20). Paylaşılan değerler , inançlar ve ilkeler bütünü kendisini organizasyonun yönetim süreçlerinde uygulamalar ve temel ideolojileri güçlendiren davranışlar olarak göstermektedir. Örgüt kültürü hem informal yapıda kurumsal davranışı şekillendirmekte hem de örgütün formal yapısını şekillendirmektedir (Triandis, 1989: 512; Denison, 1990: 2).

Peters ve Waterman'ın başarılı Amerikan örgütleri üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, şirketlerin başarılarının sekiz önemli faktöre bağlı olduğu öne sürülmüştür. Araştırmacılara göre, mükemmel ve yenilikçi örgütlerin üstünlüklerini ortaya koyan sekiz özellikten biri - dinamik olmak, müşteriye yakın olmak, özerklik ve girişimcilik, bireysel verimliliği hedeflemek, kurumdan bireye değeri aktarmak, öz yetenek çerçevesinde işi sürdürmek, basit/ yalın yapı ve eş zamanlı olarak gevşek-sıkı bir örgüt yapısı- örgüt yapısının eş zamanlı olarak hem

gevşek hem de sıkı özellik göstermesidir (Peters ve Waterman, 1984: 13-15). Örgütlerin sıkı bir kültüre sahip olmaları; örgüt çalışanlarının birbirlerini anlamaları ve örgüt değerlerine inanmalarını ifade ederken, aynı zamanda gevşek biçimde organize olmaları ise çalışanların az sayıda yönetici tarafından yönetilmesine, az sayıda kural, kaide ve yönetmeliklerin olmasına işaret etmektedir. Bu sekiz faktörün ayrıca belirlenen başarılı örgütlerin temel kültürel özelliklerini oluşturduğu dolayısıyla örgüt kültürünü meydana getirdiği, yaratıcılığı ve riske girmeyi desteklediği belirtilmektedir (Özkalp, 2003: 110). Örgüt yapısının hem merkezîyetçi hem de merkezkaç yapıda olması durumunda; özerklik tabana indirilmekte (Varol, 1989: 210), destekleyici ve yenilikçi bir kültür ortamı sağlanmakta, aynı zamanda temel değerlere bağlılık sürdürülerek ortak vizyon doğrultusunda merkezîyetçilik devam ettirilebilmektedir.

Yazındaki araştırmaların ışığı altında (Lee ve Yu, 2004; Ireland ve Hitt, 1999; Jung vd., 2008; Lin ve McDonough, 2011; Yu vd., 2014), stratejilerle uyumlu bir örgüt kültürünün çift yönlülüğün yapılandırılmasında önemli bir unsur olduğu sonucu öne çıkmaktadır. Araştırmalar, örgüt kültüründeki farklılıkların (klan, adhokrasi, hiyerarşi ve pazar kültürü) keşfedici (exploratory) ve yararlanıcı (exploitative) stratejileri/ uygulamaları şekillendirdiğini kanıtlamaktadır (Yu vd., 2014: 105). Paylaşılan vizyon ve örgütsel çeşitliliğin, belirlenen örgütsel değerler olarak örgüt kültürünü şekillendirdiği ve “çift yönlü örgütsel kültürün (ambidextrous organizational culture) oluşmasında destekleyici unsurlar olarak öne çıktığı anlaşılmaktadır (Wang ve Rafiq, 2009, 2012: 1). Böylece hem farklılıklar desteklenip, teşvik edilmekte hem de bireysel farklı görüşlerden, yeteneklerden ve bilgiden yenilikçilik, etkinlik ile verimlilik adına en iyi biçimde yararlanılmaktadır (Wang ve Rafiq, 2012: 5-8). Ayrıca bu örgütlerin hem özerklik ve risk almayı teşvik ettikleri hem de sorumluluk ve hesap verebilirliği garanti altına alacak tutarlı mali kontrol sistemlerini sisteme soktukları belirtilmektedir (Tushman ve O'Reilly, 1996: 27). Bu sayede çeşitli ilke, norm ve kurullarla yaratıcılık, yeni fikirler ve bu süreç içerisinde ortaya çıkabilecek hatalardan edinilecek yeni deneyimler desteklenmekte, kültür yenilikçilik hedefiyle ilerlemektedir.

II. ÖRGÜTSEL ÇİFT YÖNLÜLÜK

Küreselleşme sonucu artan rekabet örgütleri hem sahip oldukları kaynakları (insan kaynağı, bilgi, teknoloji vb..) etkin ve verimli kullanmaya hem de yeni beceriler ve yeni pazar alanlarının kazanılmasında inovasyon stratejilerini uygulamaya zorunlu bırakmaktadır. Günümüzün pazar ortamında, başarılı rekabet etme ve ilgili stratejik seçeneklerin yaratılmasının, örgütler için zorlu bir görev olduğu anlaşılmaktadır (Probst ve Raisch, 2005). Son dönemdeki çalışmalar, bu iki görevi doğru şekilde dengeleyebilen örgütleri “çok yönlü”, “elinden her iş gelen” (ambidextrous) şeklinde tanımlamaktadır (Tushman ve O'Reilly, 1996; Lewis, 2000; Benner ve Tushman, 2003; Gibson ve Birkinshaw, 2004; He ve Wong, 2004; O'Reilly ve Tushman, 2007; Raisch ve Birkinshaw, 2008 ; Andriopoulos ve Lewis, 2009; Raisch et al, 2009).

March (1991), örgütsel çift yönlülüğün; “keşfedici stratejiler” ve “yararlanıcı stratejiler” ile gerçekleştiğini ifade etmektedir. “Yararlanıcı” kavramının; ayrıntılandırma, yetkinlik, uygulama, yerleştirme, “keşif” kavramının ise; araştırma, çeşitlilik, deney ve buluş kelimeleriyle ilişkili olduğunu belirtmektedir (March, 1991: 102). Aynı zamanda iki yönlü stratejilerinin uyum içerisinde yürütülmesinin gerekliliği de vurgulanmaktadır (O’Reilly ve Tushman, 2007: 42). Bu doğrultuda, Tushman and O’Reilly (1996: 8) örgütsel çift yönlülüğü; örgüt içerisinde hem kademeli (exploitative) hem de devrimsel (exploirative) değişimi yürütebilen bir yapılanma; He ve Wong (2004: 83) da, kademeli (yararlanıcı) ve devrimsel (keşfedici) uygulamaların eşzamanlı olarak sürdürülme kapasitesi olarak tanımlamaktadırlar. İki stratejinin eşzamanlı olarak uygulanmasının gerekliliği ise; 1) Örgütlerin yalnızca “yararlanıcı” stratejilerle ellerindeki kaynaklara odaklanmalarının değişime yanıt verme yeteneğinin kaybedilmesine yol açacağı, 2) Örgütlerin yalnızca “keşfedici” stratejileri uygulamalarının ise, doyurucu olmayan değişim döngüsü içerisine girmelerine sebep olabileceği savıyla desteklenmektedir (Raisch ve Birkinshaw, 2008: 377). Üstün performansın elde edilmesinde iç gerginliğin dengelenmesinin önemli olduğu ve iki örgütsel stratejinin birlikte dengeli olarak kullanılması gerektiği vurgulanmaktadır (Andriopoulos ve Lewis, 2009: 707).

Konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda, örgütlerin hem yapılarının hem de stratejilerinin birbirleriyle uyumlu hale getirilmesinde; yapısal ve kavramsal çift yönlülükten söz edilmektedir. Yapısal çift yönlülüğün savunucularının, örgütsel yapı ve bu doğrultudaki stratejilerden faydalanarak “yararlanıcı” ve “keşfedici” taktiklere odaklandıklarından bahsedilmektedir (Gupta vd., 2006: 695-696). Kavramsal çift yönlülüğün savunucularının ise; bu ikili yapının daha çok davranışsal ve sosyal yönlerine odaklandıkları, sosyalleşme, insan kaynakları, takım oluşturma gibi uygulamalarla paylaşılan değerlerin ve yardımlaşmanın yaratılabileceği olumlu çalışma ortamını oluşturmayı hedefledikleri anlaşılmaktadır (Andriopoulos ve Lewis, 2009: 696). Temelde her iki anlayışın, örgüt içerisindeki bu ikili gerginliği birbirleriyle takas etmek yerine, paradoksal düşünceyle ikisini dengeleyerek yönetim süreçlerini düzenledikleri görülmektedir (Lewis, 2000: 761-763; Cao vd, 2009: 784; Raish vd, 2009: 692).

A. Örgütsel Bağlamda Yararlanıcı Stratejiler

Yararlanıcı strateji ve uygulamaların; örgütsel yapı, örgütsel stratejiler ve iş stratejileri seviyelerindeki etkileri incelendiğinde; örgütsel yapının etkinlik, sinerji ve üretimi arttırmayı teşvik etmesi açısından merkeziyetçi olduğu otoritenin yukarıdan aşağıya indiği ve çok az noktaya dağıtıldığı belirtilmektedir. Bu özelliğin örgütsel katılığı arttırarak durağan koşullar altındaki mekanik yapıyı oluşturduğu ve “yararlanıcı” ortamı hazırladığı öne sürülmektedir. (Benner ve Tushman, 2003: 248). Yapının oluşturulmasının ardından örgütler, stratejilerin belirlenme aşamasında kaynak temelli bakış açısıyla temel iş stratejilerini dar bir çerçevede belirlemektedirler. Böylece, örgütler var olan kaynaklarını daha etkin kullanarak yeni pazar alanlarının elde edilmesini sağlayabilmektedirler. Porter’ın

(1980) maliyet liderliği stratejisi, Miles ve Snow'un (1978) "defenders" olarak adlandırdıkları örgütler yararlanıcı stratejileri uygulayan örgütler olarak kabul edilebilmektedir (Hotz, 2010: 1-3).

Bu tür bir yapılanma yararlanıcı yeniliği desteklese de, departmanlar arasındaki yatay iletişimi kısıtladığı, organizasyon içerisinde ulaşılabilir olan bilginin kalitesinin ve miktarının azaldığı, bu sebeple çalışanların yeteneklerinin ve motivasyonlarının yeni ve inovatif fikirleri üretmede yetersiz kaldığı bulunmuştur (Damanpour, 1991: 569). Buna karşın merkezkaç bir yapılanma ve yeniliği destekleyen liderlik ile yatay iletişimin arttığı ve keşfedici araştırmaların desteklenerek yeni bilgilerin ediniminin desteklendiği belirtilmektedir (Adler vd., 1999: 48; Raisch vd., 2009: 88; Lin ve McDonough, 2011: 502) .

B. Örgütsel Bağlamda Keşfedici Stratejiler

Keşfedici strateji ve uygulamaların örgütsel yapı, stratejiler ve iş stratejileri ile uyumunun nasıl gerçekleştirdiği incelendiğinde; merkezkaç bir yapının varlığına işaret edilmektedir. Bu tür yapılanmada otonominin güçlü ve gücün kullanım şeklinin etkileme yoluyla olduğu açıklanmaktadır. Çalışanlar, örgüt içi sosyalleşme ve takım oluşturma yoluyla yaratıcı fikirler geliştirilmede desteklenmektedirler (Raisch et all, 2009: 686- 686). Örneğin Porter'ın (1980) farklılaşma stratejileri, Miles ve Snow'un (1978) "maden arayıcıları" bu tür örgütler olarak düşünülebilir (Hotz, 2010: 1-3).

Keşfedici stratejiler çerçevesinde örgütlerin, paylaşılan vizyon ve örgütsel çeşitlilikten yararlandıkları anlaşılmaktadır. Örgütsel çeşitlilik Fomer, Almond ve Colling'in belirttiği gibi (2005); farklılıkları özümseyen ve farklı yetenek, bilgi ve bakış açılarını kabul edip ödüllendiren bir örgütsel norm ve değerler seti olarak tanımlanmaktadır. Paylaşılan vizyon ile örgütsel norm ve değerler ifade edilmekte ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde bu yolla çalışanların gelişimi, iletişimi ve işi yerine getirmeleri desteklenmektedir (Wang ve Rafiq, 2012: 64-65).

C. Örgütsel Uyum/Yararlanıcı ve Keşfedici Stratejilerin Uyumu

İlgili yazında belirtildiği gibi (O'Reilly ve Tushman,2004, 2008; Smith ve Tushman 2005; Tushman ve O'Reilly,1996, 1997; Tushman ve Smith, 2002; Tushman et all., 2002), çift yönlülüğü sağlamış örgütler (ambidextrous organizations) hem yararlanıcı (exploitation) hem de keşfedici (exploration) stratejileri eşzamanlı olarak uygulayabilmektedirler (Wang ve Rafiq, 2012: 61-62, Durisin ve Todorova, 2012: 55) . Örgütsel çift yönlülüğü kurumun her seviyesine uyarlayabilen örgütlerin yapısal görünümleri aşağıda resmedilmektedir (Tablo 1).

Tablo 1: Çift Yönlü Örgütlerin Kapsamı

Uyum	Yararlanıcı Strateji	Keşfedici Strateji
Stratejik eğilim	Maliyet, kar	Yenilik, büyüme
Önemli Görevler	Etkinlik, aşamalı yenilik	Uyum, evrimsel yenilik
Yetkinlik	Operasyonel	Girişimsel
Yapı	Formal, mekanik	Adaptif, gevşek
Kontrol ve Ödüller	Verimlilik	Büyüme
Kültür	Etkinlik, düşük risk, kalite, müşteriler	Risk alma, hız, esneklik, deneyimleme,
Liderlik	Otoriter ve yukarıdan aşağıya	Vizyoner ve ilgili

Kaynak: O'Reilly ve Tushman (2004), The ambidextrous organization. Harvard Business Review, s.80

III. ÖRGÜTSEL DÜZEYDE BİLGİ PAYLAŞIMI

Hızlı değişimin yaşandığı çevrede, örgütlerin başarısının; sermaye, büyüklük gibi faktörlerden çok bilginin elde edilmesine ve örgüt amaçları doğrultusunda kullanmasına bağlı olduğu ifade edilmektedir (Dur vd., 2010: 72). Örgütsel çift yönlülüğün sürdürülmesinde de bilginin örgütsel düzeyde etkin paylaşımı söz konusudur. Örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı kapasitesi; edinilen içsel ve dışsal bilginin örgütler arasında paylaşılma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bu bakış açısıyla, başarıların birlikte uzun dönemde sürdürülebilmesi, risklerin birlikte paylaşımı davranışının geliştirilmesi ve sisteme bütünsel bakış açısının kazanılması için tüm ortakların keşifsel (Exploratory knowledge sharing) ve yararlanıcı (exploitative knowledge sharing) bilgi paylaşımından söz edilmektedir (Im ve Rai, 2008: 1283). Temel amacı ise; yararlanıcı bilgi paylaşımı aracılığıyla var olan kaynak ve teknolojilerden etkin biçimde yararlanabilmek, hali hazırda sürdürülen örgütsel uygulamaları geliştirmek (Benner ve Tushman, 2003; March, 1991); keşifsel bilgi paylaşımı yoluyla da çeşitlilik ve yeni fırsatları yaratmaktır (Im, 2006: 18; Cao vd, 2009: 784).

Konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda örgütlerin yeni ürünleri başarı ile pazarlama yeteneklerinin yalnızca onların sahip oldukları teknolojileriyle değil aynı zamanda işbirliği içinde oldukları diğer örgütlerle olan bilgi paylaşma stratejilerinden ileri geldiği öne sürülmektedir (Cohen ve Levinthal, 1990). Aynı zamanda bilgi paylaşımı stratejilerinin yalnızca iş ortaklarıyla değil, üniversiteler ve araştırma enstitüleriyle de gerçekleştirilebileceği eklenmektedir (Spencer, 2003: 217). Bilgi paylaşımı sayesinde, örgüt kendi çevresinden akan bilginin kendisi için yararlı olan kısmını almakta ve kullanmakta, aynı zamanda kendi ürettiği ve işlediği bilgiyi de kendi çevresine iletebilmektedir. Hatta örgütlerin, müşterileri ile ilgili bilgileri bile birbirleriyle paylaşma yoluna giderek daha da gelişen ve büyüyen pazarları hedefledikleri gözlemlenebilmektedir (İlter, 2007: 4-5). Ayrıca değer zinciri içerisindeki iş ortaklarının; yararlanıcı ve keşfedici bilgi paylaşımı sayesinde

müşteri değerinin artışı ve maliyetlerin düşürülmesi konusunda önemli rekabet avantajı sağladıkları ve performanslarının arttığı anlaşılmaktadır (He ve Wong, 2004; Im ve Rai, 2008; Cao vd, 2009; Lin ve McDonough, 2011:498; Yu vd., 2014:103).

IV. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ, ÖRGÜTSEL ÇİFT YÖNLÜLÜK VE ÖRGÜTSEL DÜZEYDE BİLGİ PAYLAŞIMI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

A. Örgüt Kültürü ile Örgütsel Çift Yönlülük İlişkisi

Yapı ve iş süreçlerinde çift yönlülüğü sağlamış olan örgütlerin hem yararlanıcı hem de keşfedici stratejileri eşzamanlı olarak uyguladıkları ve bu özelliklerini iş süreçlerine yansıttıkları görülmektedir. Yaratılan rekabetçi örgüt kültüründe çatışmalar azaltılarak teşvikler yoluyla süreç ve uygulamalarda hem yenilikçilik hem de iyileştirmeler sağlanmaktadır (Benner ve Tushman 2003, Gupta vd., 2006; Voss ve Voss, 2012). İlgili yazında, çift yönlü örgüt kültürünün kurumda içselleştirmiş olmasının yenilikçilik düzeyini, etkinlik ve verimlilik seviyesini pozitif ve anlamlı biçimde etkilediği anlaşılmaktadır (Tushman ve O'Reilly, 1996; Ireland ve Hitt, 1999; Jung et al., 2008; Gibson ve Birkinshaw, 2004; Lee ve Yu, 2004; Andriopoulos ve Lewis, 2009; Lin ve McDonough, 2011; Wang ve Rafiq, 2009, 2012; Yu vd., 2014). Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler oluşmaktadır:

1.H1a: Gevşek örgüt kültürü ile örgütsel çift yönlülük arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

1.H1b: Sıkı örgüt kültürü ile örgütsel çift yönlülük arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

B. Örgüt Kültürü ile Örgütsel Düzeyde Bilgi Paylaşımı İlişkisi

İlgili yazında, “çift yönlü örgüt kültürü” olarak tanımlanan, paylaşılan vizyon ve örgütsel çeşitliliği hedef alan kültürünün yenilikçiliği (exploraiton) ve etkinlik ile verimlilik odaklı aşamalı ilerlemeyi (exploitation) pozitif ve anlamlı biçimde etkilediği belirlenmiştir (Tushman ve O'Reilly, 1996; Lin ve McDonough, 2011; Wang ve Rafiq, 2009; 2012). Örgüt kültürünün bilgi paylaşımını destekleyici olması kimi çalışmalarda “bilgi paylaşımını destekleyici kültür” (knowledge-sharing organizational culture) olarak tanımlanmaktadır (Yu vd., 2014. 102). Kültürün bilgi paylaşımını destekleyen bir yapıda olması örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı yoluyla çeşitlilik ve yeni fırsatların yaratılmasına destek olduğu anlaşılmaktadır (Im, 2006: 18; Cao vd, 2009: 784).

Bu çerçevede, hipotezler belirlemektedir.

2.H1a: Sıkı örgüt kültürü ile örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

2.H1b: Gevşek örgüt kültürü ile örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

C. Örgütsel Düzeyde Bilgi Paylaşımı İle Örgütsel Çift Yönlülük İlişkisi

Örgütsel yenilikçiliğin sağlanabilmesinde ve geliştirilebilmesinde, bireysel ve örgütsel bilgi kapasitesinin artırılması, bilginin yaygın bir şekilde kullanılması ve paylaşılmasının önemi çeşitli araştırmalarda doğrulanmaktadır

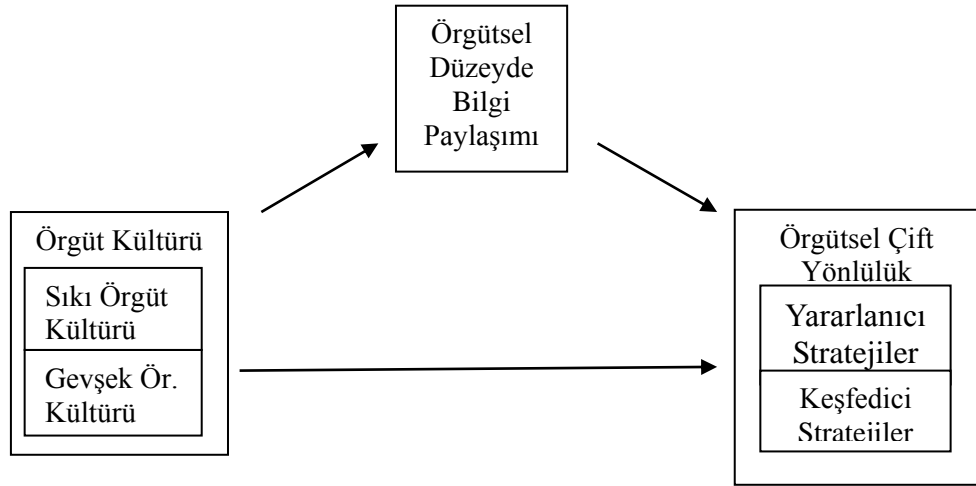
(McDonald, 2002: 6; Lin ve McDonough, 2011: 497; Yu vd., 2014: 102). Yenilikçilik ister var olan kaynakları, ürünleri ve süreçleri iyileştirmek (exploitation) ya da yeni iş alanları, ürün yelpazesi geliştirmek olsun (exploration), öğrenme ve bilgi paylaşımını teşvik etmektedir (Mische, 2001: 129). Dış çevreden gelen bilgilerin elde edilmesinde şebeke (network) içerisindeki iş ortaklarıyla stratejik bilgilerin bile paylaşılmasının mümkün olabileceği (Baden-Fuller ve Volberda, 1997; Saint-Paul, 2003: 1-2; Lavie ve Rosenkopf, 2006: 803; Raisch ve Birkinshaw, 2008: 377) öne sürülmektedir. Özet olarak; işbirliği içerisinde olunan iş ortakları ile gerçekleştirilen örgütsel düzeyde bilgi paylaşımının örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajının sağlanabilmesi için değerli bir kaynak olduğu görülmektedir (Işıklı vd., :734).

3.H1: Örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı ile örgütsel çift yönlülük arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Bu bilgilerin ışığı altında; örgüt kültürünün sıkı veya gevşek oluşunun keşfedici veya yararlanıcı yenilik üzerindeki etkisi araştırılırken, örgütsel düzeyde bilgi paylaşımının aracılık etkisi olmasının mümkün olabileceği düşünülmektedir.

4.H1: Sıkı-Gevşek örgüt kültürü ile örgütsel çift yönlülük ilişkisinde örgütsel düzeyde bilgi paylaşımının aracılık etkisi vardır.

Araştırma modeli aşağıda verilmektedir (Şekil 1).



V. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmada hipotezlerin test edilebilmesi için öncelikle seçilen örneklem üzerinde, kullanılan ölçeklere açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği ortaya konduktan sonra elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla ise hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılmıştır.

A. ÖRNEKLEM

Araştırmaya, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 200 firmanın dahil edilmesi planlanmış ve internet yoluyla bu kurumlarda hizmet veren pazarlama ve planlama yöneticilerine anket ulaştırılmıştır. Katılımcılara; çalıştıkları kurumların sahip olduğu örgüt kültürüne yönelik algıları, kurumların yararlanıcı ve keşfedici stratejiler doğrultusundaki iş yapış biçimleri ve iş ortaklarıyla aralarında gerçekleştirdikleri bilgi paylaşımına dair ifadeleri cevaplandırmaları istenmiştir. Araştırma kapsamındaki firmalar buldukları sektörler itibarıyla; otomotiv, ilaç, bilgisayar-yazılım, tekstil gibi alanlarda faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Kolayda örnekleme yoluyla seçilmiş olan yöneticilere birincil veri toplama yöntemlerinden anket formu dağıtılmış ve her bir kurumda yalnız tek bir yöneticiye internet linki iletilmiştir. İnternet üzerinden doldurulan anketlerin sayısı 136'dır. Geri dönüş oranı %68'tir. Yapılan değerlendirme sonucu geri dönen anketlerin tümü analiz yapmak için uygun bulunmuştur. İşletmelerin ortalama yaşı 19.58, %46,7'si küçük ve orta ölçekli, % 51,7'sinin ise büyük ölçekli olduğu tespit edilmiştir.

B. ARAŞTIRMANIN ÖLÇÜM ARAÇLARI

Sıkı-Gevşek Örgüt Kültürü Ölçeği: Örgüt kültürünün sıkı veya gevşek oluşunun belirlenmesine yönelik olarak, O'Reilly ve Tushman tarafından 2004 yılında geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek, öğretim elemanları tarafından tercüme geri tercüme yöntemiyle İngilizceden Türkçeye çeviri tekrar çeviri yöntemiyle (translation-back- translation) oluşturulmuştur. Ölçekte 5'li Likert Tipi (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Fikrim yok, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). 9 ifade bulunmaktadır. Anket yapı geçerliliğini belirlemek için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Orijinali 2 faktör olan ölçeğin maddeleri iki faktöre ayrılmıştır. Sıkı örgüt kültürü faktörünün açıklanan toplam varyansı 38,364 olup altı maddeden (1,2,3,5,7,9) oluşmaktadır. Faktör yükleri .819- .593 arasında değişmektedir. Gevşek örgüt kültürü faktörünün açıklanan toplam varyansı 25.84 olup üç maddeden (4,6,8) oluşmaktadır. Faktör yükleri .796- .653 arasında değişmektedir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .804 olarak tespit edilmiştir. Alt faktörlerin güvenilirlik analizleri sonucunda ise, sıkı kültür boyutunun Cronbach alfa katsayısı .844, gevşek kültür boyutunun Cronbach alfa katsayısı .734 olarak belirlenmiştir.

Örgütsel Çift Yönlülük Ölçeği: Örgütsel çift yönlülüğün belirlenmesine yönelik olarak, Wang ve Ahmed (2004) tarafından 5'li Likert Tipi (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) sekiz ifadeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçek, öğretim elemanları tarafından tercüme geri tercüme yöntemiyle İngilizceden Türkçeye çeviri tekrar çeviri yöntemiyle (translation-back- translation) oluşturulmuştur. Keşfedici yenilik ve yararlanıcı yenilik olmak üzere iki faktörden oluşan anketin yapı geçerliliğini tespit etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. SPSS 16.0 paket programıyla yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin iki faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Devam edilen analiz sonucunda 4 maddeli keşfedici

yenilik boyutunun faktör yüklerinin .925 ile .602; 4 maddeli Yararlanıcı strateji boyutunun faktör yüklerinin .923 ile .735 arasında olduğu belirlenmiştir. Örgütsel çift yönlülüğün bulunmasında da iki boyutun çarpılarak etkileşim katsayısı hesaplanmıştır (Akdoğan vd., 2009: 23). Tüm ölçeğe yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa katsayısı ise .909 bulunmuştur. Alt faktörlerin güvenilirlik analizleri sonucunda ise, keşfedici strateji boyutunun Cronbach alfa katsayısı .894, yararlanıcı strateji boyutunun Cronbach alfa katsayısı .894 olarak belirlenmiştir.

Bilgi Paylaşımı Ölçeği: Ystrom ve Agogue (2012) tarafından 5'li Likert Tipi (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) üç ifadeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin üçüncü ifadesi Cronbach Alfa katsayısını düşürdüğünden analiz dışı bırakılmıştır. Geriye kalan iki ifadenin Cronbach alfa katsayısı .938 olarak çıkmış ve ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür. Tek faktörlü yapı doğrulanmış olup, faktör yükleri .83 ile .80 arasında belirlenmiştir.

VI. BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS 16 paket programında analiz yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların sıkı/gevşek örgüt kültürü algısı, örgütsel çift yönlülük (yararlanıcı ve keşfedici stratejiler) ve örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı ile ilgili elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2: Verilere ilişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	S. Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8
Ör.Cift Yön.	17.98	5,65	1							
. Yararlanıcı Str.	4.26	.83	,826**	1						
. Keşfedici Str.	4.11	.90	,926**	,610**	1					
. Sıkı kültür	3.18	.90	,302*	,168	,223	1				
. Gevşek kültür	3.73	.99	,477**	,303*	,491**	,255	1			
. Bilgi Paylaşımı	4.42	.68	,208	,315*	,076	-,228	-,073	1		
. Firma Büyüklüğü	.52	.50	-,118	-,088	-,182	,416**	-,044	-,171	1	
. Firma yaşı	19.58	20.40	-,130	-,247	-,106	,196	-,043	-,359**	,488**	1

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001, **** p<.0001

Yapılan korelasyon analizleri sonucunda yararlanıcı stratejiler ile örgütsel çift yönlülük ($r = .826$, $p < .01$) ve keşfedici stratejilerle örgütsel çift yönlülük arasında ($r = .926$, $p < .01$) güçlü derecede ilişkiler tespit edilmiştir. Keşfedici stratejilerle yararlanıcı stratejiler arasında da ilişki ($r = .610$, $p < .01$) belirlenmiştir. Yine, sıkı kültür ($r = .302$, $p < .05$) ve gevşek kültür ($r = .477$, $p < .01$) ile örgütsel çift yönlülük arasında da ilişki bulunmuştur. Ayrıca, gevşek

kültür ile yararlanıcı stratejiler ($r = .303$, $p < .05$) arasında ve gevşek kültür ile keşfedici stratejiler ($r = .491$, $p < .01$) arasında ilişki elde edilmiştir. Örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı ile yararlanıcı strateji arasında da ($r = .315$, $p < .05$) pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılmıştır. Tablo 3'te; H1a ve H1b hipotezlerini test etmek amacıyla örgüt kültürünün (sıkı kültür – gevşek kültür) örgütsel çift yönlülük üzerindeki etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. İlk aşamada modele firma büyüklüğü ve firma yaşı dahil edilmiştir. Modelin anlamlı olmadığı anlaşılmıştır ($F = .60$). İkinci aşamada modele örgüt kültürünün iki boyutu olan sıkı kültür ve gevşek kültür eklendiğinde model anlamlı bulunmuş ($F = 5.98$, $p < .001$) ve açıklanan toplam varyans %26'ya çıkmıştır. Analizin bu aşamasında, sıkı kültür ile örgütsel çift yönlülük ($\beta = .29$, $p < .05$) ve gevşek kültür ile örgütsel çift yönlülük arasında ($\beta = .39$, $p < .01$) anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir. H1a ve H1b kabul edilmiştir.

Tablo 3. Örgüt Kültürünün (Sıkı Kültür – Gevşek Kültür) Örgütsel Çift Yönlülük Üzerindeki Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonucu

	Birinci (β)	İkinci (β)
Kontrol Değişkenleri		
Firma Yaşı	-.10	-.08
Firma Büyüklüğü	-.08	-.18
Bağımsız Değişken		
Sıkı Kültür		.29*
R ²	.02	.00***
ΔR^2	.31	.26***
F	.60	5.98***

Dipnot. N=136.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, **** $p < .0001$

Tablo 4'te; H2a ve H2b hipotezlerini test etmek amacıyla örgüt kültürünün (sıkı kültür – gevşek kültür) örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı üzerindeki etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Örgüt kültürünün (sıkı kültür – gevşek kültür) örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı üzerindeki etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçları verilmektedir. İlk aşamada modele firma yaşı ve firma büyüklüğü dahil edilmiştir. Modelin anlamlı olmadığı anlaşılmıştır ($F = 1.55$, $p > .05$). İkinci aşamada modele örgüt kültürünün iki boyutu olan sıkı kültür ve gevşek kültür eklendiğinde model anlamlı bulunmuş ($F = 2.59$, $p < .05$) ve açıklanan toplam varyans %10 bulunmuştur. Analizin bu aşamasında, gevşek kültür ya da sıkı kültür ile örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilememiştir. Bu sebeple; H2a ve H2b reddedilmiştir

Tablo 4. Örgüt Kültürünün (Sıkı Kültür – Gevşek Kültür) Örgütsel Düzeyde Bilgi Paylaşımı Üzerindeki Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonucu

	Birinci (β)	İkinci (β)
Kontrol Değişkenleri		
Firma Yaşı	.01	.08
Firma Büyüklüğü	-.36	-.36
Bağımsız Değişken		
Sıkı Kültür		-.18
R ²	.13	.16
ΔR^2	.10	.10
F	1.55	2.59*

Dipnot. N=136.

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001, **** p<.0001

Tablo 5'te; H3 hipotezini test etmek amacıyla örgütsel düzeyde bilgi paylaşımının örgütsel çift yönlülük üzerindeki etkisine ilişkin hiyerarşik regresyon yapılmıştır. İlk aşamada modele firma yaşı ve firma büyüklüğü dahil edilmiştir. Modelin anlamlı değildir (F= .60, p>.05). İkinci aşamada modele örgüt kültürünün iki boyutu olan sıkı kültür ve gevşek kültür eklendiğinde model yine anlamlı bulunmamıştır (F=.98, p>.05). Örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı ile örgütsel çift yönlülük arasında anlamlı bir ilişki yoktur. H3 reddedilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Düzeyde Bilgi Paylaşımının Örgütsel Çift Yönlülük Üzerindeki Etkilerine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonucu

	Birinci (β)	İkinci (β)
Kontrol Değişkenleri		
Firma Yaşı	.04	.04
Firma Büyüklüğü	-.27	-.17
Bağımsız Değişken		
Örgütsel Düzeyde Bilgi Paylaşımı		.26
R ²	.06	.12
ΔR^2	.03	.07
F	.60	.98

Dipnot. N=136.

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001, **** p<.0001

Örgütsel düzeyde bilgi paylaşımının, örgüt kültürü (sıkı kültür/gevşeklik) ve örgütsel çift yönlülük arasındaki aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılması gerekmektedir. Bu yöntemle göre, aracılık etkisinden söz edilebilmesi için üç şartın var olması öngörülmektedir:

(1) Bağımsız değişken (örgütsel sıklık/gevşeklik) aracı değişken (örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı) üzerinde bir etkili olmalıdır.

(2) Bağımsız değişken (örgütsel sıklık/gevşeklik) bağımlı değişken (örgütsel çift yönlülük) üzerinde etkili olmalıdır.

(3) Aracı değişken (örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı) ikinci adımdaki regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin (örgütsel sıklık/gevşeklik) bağımlı değişken (örgütsel çift yönlülük) üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin (örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı) de bağımlı değişken (örgütsel çift yönlülük) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Yapılan birinci testin sonucunda bağımsız değişken olan örgüt kültürü (sıkı kültür ve gevşek kültür) değişkenlerinin aracı değişken olan örgütsel düzeyde bilgi paylaşımını etkilemediği tespit edilmiştir. Birinci testin gereken şartı sağlamadığı için diğer aşamalara geçilememiş ve aracılık etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. H4a ve H4b hipotezleri reddedilmiştir.

VII. TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgütsel çift yönlülük yerli yazın açısından yeni bir konu olma özelliğini korumaktadır. Örgüt kültürü ve örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı ile örgütsel çift yönlülük ilişkisinin sorgulanmasının yararlı bilgiler sunabileceği ve literatürde tespit edilen bu eksikliği giderme yönünde bir katkı sağlayacağı düşüncesiyle gerçekleştirilen araştırma kapsamında, ilk aşamada örgütsel çift yönlülük (organizational ambidexterity) ve diğer değişkenler kavramsal olarak açıklanırken, çalışmanın ikinci aşamasında, yapılan bir araştırma ile örgütsel çift yönlülük, örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı ve sıkı/gevşek örgüt kültürü ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirliği araştırılmış, bütün olarak değişkenler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Analizler sonucunda,örgüt kültürü ile örgütsel çift yönlülük (Keşfedici ve yararlanıcı yenilik) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuç, ilgili yazındaki diğer araştırmalarla uyum göstermektedir. Çeşitli araştırmalarda, örgüt kültürü ile örgütsel çift yönlülük arasındapozitif ve anlamlı ilişkinin varlığı kanıtlanmıştır (Tushman ve O'Reilly, 1996: 26; Ireland ve Hitt, 1999; Jung et al., 2008; Gibson ve Birkinshaw, 2004; Lee ve Yu, 2004; Andriopoulos ve Lewis, 2009; Lin ve McDonough, 2011; Wang ve Rafiq, 2009, 2012; Yu vd., 2014).

Yu ve arkadaşları (2014: 102) diğer araştırma sonuçlarıyla benzer biçimde örgüt kültürünün hem yenilikçi stratejilerle ilgili uygulamaları (exploration) hem de yararlanıcı stratejilerle ilgili süreçleri önemli ölçüde etkilediği sonucunu elde etmişlerdir. Örgüt kültüründeki farklılıkların (klan, adhokrasi, hiyerarşi ve pazar kültürü) örgüt çift yönlülükle ilgili uygulamalarda da farklılıklara yol açtığı vurgulanmaktadır (Yu vd, 2014: 105). Liderlik ve örgüt kültürünün örgütsel çift yönlülük üzerindeki etkilerini araştıran Lin ve

McDonough (2011: 497) örgüt kültürünün yararlanıcı ve keşfedici yenilik üzerindeki – örgütsel çift yönlülük- direk ve güçlü etkisini ortaya çıkarmışlardır. Wang ve Rafiq’in (2009, 2012), araştırma sonuçlarının da bu ilişkiyi doğruladığı görülmektedir. Araştırmacılar, çift yönlü örgüt kültürünün (ambidextrous organizational culture) örgütsel çift yönlülük (ambidexterity) üzerinde güçlü etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Araştırma kapsamında sorgulanan diğer bir ilişki; örgüt kültürü ile örgütsel düzeyde bilgi paylaşımı arasındaki ilişki olmuştur. Analiz sonucunda model anlamlı çıkmamış, ilişkinin varlığı doğrulanmamıştır. Oysa ilgili yazında, “çift yönlü örgüt kültürü” olarak tanımlanan, paylaşılan vizyon ve örgütsel çeşitliliği hedef alan kültürünün yenilikçiliği (exploraiton) ve etkinlik ile verimlilik odaklı aşamalı ilerlemeyi (exploitation) pozitif ve anlamlı biçimde etkilediği (Tushman ve OReilly, 1996; Lin ve McDonough, 2011; Wang ve Rafiq, 2009; 2012) ve bu stratejileri bilgi paylaşımını destekleyici ortamı yaratmasıyla sağladığı anlaşılmaktadır (Im, 2006: 18; Cao vd, 2009: 784; Yu vd., 2014: 102).

Örgütsel düzeyde bilgi paylaşımının örgütsel çift yönlülük üzerindeki etkisi araştırmaya yönelik gerçekleştirilen analiz sonucunda modelin anlamlı bulunmamış ve iki değişken arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Oysa, bireysel ve örgütsel bilgi paylaşımının örgütsel çift yönlülük üzerindeki olumlu etkisi çeşitli araştırmalarla doğrulanmıştır (Baden-Fuller ve Volberda, 1997; Mische, 2001: 129; McDonald, 2002: 6; Saint-Paul, 2003: 1-2; Lavie ve Rosenkopf, 2006: 803; Raisch ve Birkinshaw, 2008: 377; Lin ve McDonough, 2011: 497; Yu vd., 2014: 102). Araştırma kapsamında yalnızca örgüt kültürü ile örgütsel çift yönlülük arasındaki pozitif yönlü ve anlamlı ilişki diğer çalışmalarla benzer biçimde doğrulanabilmiştir.

Araştırmanın bazı sınırlılık ve kısıtlılıkları bulunduğu söylenebilir. Katılımcıların belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Sektörel bazda yapılacak araştırmalarda daha fazla katılımcının dahil edilmesiyle ilişkilerin tespit edilemediği değişkenlerle ilgili katkı sağlayıcı sonuçlara ulaşılabileceği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- ADLER, Paul, S., GOLDOFTAS, Barbara ve David I. LEVINE (1999), “Flexibility versus efficiency? A case study of model change overs in the Toyota production system”, *Organization Science*,10 (1), 43-68.
- AGOGUÉ, Marine, YSTRÖM, Anna ve Pascal LE MASSON (2012), “Rethinking the role of intermediaries as an architect of collective exploration and creation of knowledge in open innovation”, *International Journal of Innovation Management* , 17(2).
- ANDRIOPOULOS, Constantine ve Marianne W. LEWIS (2009), “Exploitation-exploration tensions and organizational ambidexterity: Managing paradoxes of innovation”, *Organization Science*, 20, 696-717.
- AKDOĞAN, Şükrü, AKDOĞAN, Asuman, A. ve Ayşe CİNGÖZ (2009), “Organizational Ambidexterity: An Empirical Examination Of Organizational Factors As Antecedents Of Organizational Ambidexterity”, *Journal of Global Strategic Management*, 06, 17-28.
- BADEN-FULLER, Charles ve Henk W. VOLBERDA (1997), “Strategic Renewal, How Large

- Complex Organizaitons prepare for the Future”, *International Studies of Mgt. & Org.*, 27(2), 95-120.
- BARON, Reuben, M. ve David, A. KENNY (1986), “The moderator- mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology* , 51(6), 1173-1182.
- BENNER, Mary J. ve Michael L. TUSHMAN (2003), “Exploitation, exploration, and process management: The productivity dilemma revisited”, *Academy Of Management Review*,28 (2) , 238-256.
- CAO, Qing, Eric GEDAJOVIC ve Hongping ZHANG (2009), “Unpacking Organizational Ambidexterity: Dimensions, Contingencies, and Synergistic Effects”, *Organization Science*, 20(4), 781-796.
- COHEN, Wesley, M. ve Daniel, A. LEVINTHAL (1990), “Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation”, *Administrative Science Quarterly*, 35, 128–153.
- DAMANPOUR, Fariborz (1991), “Organizational innovation: A meta- analysis of effects of determinants and moderators”, *Academy of Management Journal*, 34 (3), 555-590.
- DENISON, Daniel,R. (1990), *Corporate culture and organizational effectiveness*. Oxford, England, John Wiley & Sons, 1-267.
- DUR, Serkan, YILDIZ, Sibel ve Nigar Çakar DEMİRCAN (2010), “Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Etkinlik İlişkisi: Örgüt Kültürü ve Örgüt yapısının Temel Etkileri”, *Ege Akademik Bakış*, 10(1) , 71-93.
- DURISIN, Boris ve Gergana TODOROVA (2012), “A Study of the Performativity of the “Ambidextrous Organizations” Theory: Neither Lost in nor Lost before Translation” , *Journal of Product Innovation Management*, 29(S1), 53–75.
- GHOSHAL, Sumantra ve Christopher A. BARTLETT (1994), “Linking organizational context and managerial action: The dimensions of quality in management”, *Strategic Management Journal*, 15 (2), 91-112.
- GIBSON, Cristina B. ve Julian BIRKINSHAW (2004), “The antecedents, consequences and mediating role of organizational ambidexterity”, *Academy of management Journal*, 47 , 209-226.
- GUPTA, Anil K., SMITH, Ken, G. ve Christina E. SHALLEY (2006), “The interplay between exploration and exploitation”, *Academy of Management Journal*, 49(4) , 693-706.
- GÜLEŞ, Hasan, K. ve Hasan BÜLBÜL (2004), “Toplam Kalite Yönetiminin İşletmelerde Yenilik Çalışmalarına Katkıları”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 115–129.
- HAMPDEN-TURNER, Charles (1990), *Corporate Cultures:From Vicious Circles to Virtuous Circles*, Butter & Tanner, London.
- HE, Zi-Lin, Poh-Kam WONG (2004), “Exploration vs. exploitation: An empirical test of the ambidexterity hypothesis”, *Organization Science*, 15, 481-494.
- HOFSTEDE, Geert, H. (1984), *Culture’s Consequences: International Differences in Work Related Values*, Sage Publications, London, 5.bs
- HOTZ, Florian (2010), “*Organizational Ambidexterity: A Multi-Level Perspective on Organizational Alignment*”, Dissertation of The University of St. Gallen, Zurich, Graduate School of Business Administration, Economics, Law and Social Sciences (HSG)
- IM, Ghiyoung (2006), “*Exploratory and Exploitative Knowledge Sharing in Interorganizational Relationships*”, Computer Information Systems Dissertation of The University Georgia State University, p:18-21.
- IM, Ghiyoung ve Arun RAI (2008), “Knowledge Sharing Ambidexterity in Long-Term Interorganizational Relationships”, *Management Science*, 54(7) , 1281-1296.
- IRELAND, R, Duane ve Michael A HITT (1999) “Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership”, *Academy of Management Executive*, 13(1): 43-57.
- İŞIKLI, Güzide, FEREC-ZADE, Ayna ve Hümeyra TAŞÇI, “Türk İşletmelerinde Örgüt Kültürü ve İnovatif Faaliyetler”, *Journal of Azerbaijani Studies*, 722-737. Erişim Tarihi: 3/12/2012. <http://jhss-khazar.org/wp-content/uploads/2010/06/TURK-ISLETMELERINDE-ORGUT->

KULTURU-VE-İNOVATIF-FAALİYETLER.pdf

- İLTER, H. Kemal (2007), “Bilgi Sistemleri Perspektifinden Kaynak Planlaması: Etkiler ve Değerler”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11) , 1-20.
- JUNG, Dongil Don, CHOW, Chee ve, Anne WU (2008), “Towards understanding the direct and indirect effects of CEOs' transformational leadership on firm innovation”, *The Leadership Quarterly*, 19(5):582-594.
- LAVIE, Dovey ve Lori ROSENKOPF (2006), “Balancing Exploration And Exploitation In Alliance Formation”, *Academy of Management Journal*, 49(4), 797-818.
- LEE, Siew Kim Jean ve Kelvin YU (2004), “Corporate culture and organizational performance”, *Journal of Managerial Psychology*, 19(4): 340-359.
- LEVINTHAL, Daniel A. ve James, G. MARCH (1993), “Myopia of learning”, *Strategic Management Journal*, 14 , 95-112.
- LEWIS, Marianne, W. (2000), “Exploring paradox: Toward a more comprehensive guide”, *Academic Management Review*, 25(4) , 760-776.
- LIN, Hsing-Er ve Edward, F. McDONOUGH III (2011), “Investigating the Role of Leadership and Organizational Culture in Fostering Innovation Ambidexterity”, *Ieee Transactions On Engineering Management*, 58 (3), 497-509.
- McDONALD, Robert Edward (2002), “Knowledge Entrepreneurship: Linking Organizational Learning and Innovation”, Doctor of Philosophy at the University of Connecticut., 6.
- MARCH, James, G. (1991), “Exploration and exploitation in organizational learning”, *Organization Science*, 2(1) , 71-87.
- MISCHE, Michael A. (2001), *Strategic Renewal*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- MORENO- LUZON, Maria, D. ve Jaume VALLS- PASOLA (2011), “Driving organizational ambidexterity and total quality management: Towards a research agenda”, *Management Decision*, 49 (6) , 927-947.
- O'REILLY, Charles, A. ve Michael, L. TUSHMAN (2007), “Ambidexterity as a dynamic capability: Resolving the innovator's dilemma”, *Research in Organizational Behavior*, 28 , 185-206.
- ÖZKALP, Enver (2003), *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını no:1468, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 782, 2. Baskı.
- PETERS, Thomas J. ve Robert, H. WATERMAN (1982), *In Search of Excellence: Lessons From America's Best Run Companies*, Harper & Row Inc., New York
- PROBST, Gilbert ve Sebastian RAISCH (2005), “Organizational Crisis: The Logic of Failure”, *Academy of Management Executive* , 19(1), 90-105.
- PURANAM, Phanish, SINGH, Harbir ve Maurizio ZOLLO (2006), “Organizing for innovation: Managing the coordination- autonomy dilemma in technology acquisitions”, *Academy of Management Journal*, 49(2) , 263-280.
- RAISCH, Sebastian ve Julian BIRKINSHAW (2008), “Organizational Ambidexterity: Antecedents, Outcomes, and Moderators”, *Journal of Management*, 34(3) , 375-400.
- RAISCH, Sebastian, Julian BIRKINSHAW, Gilbert PROBST ve Michael L. TUSHMAN (2009), “Organizational Ambidexterity: Balancing Exploitation and Exploration for Sustained Performance”, *Organization Science*, 20(4) , 685-695.
- ROTHAERMEI, Frank, T. ve David, L. DEEDS (2004), “Exploration and exploitation alliances in biotechnology”, *Strategic Management Journal*, 25, 201-221.
- SAINT-PAUL, Gilles; “Information sharing and cumulative innovation in business networks”, CEPR Discussion Paper No. 4116, 2003, http://idei.fr/doc/by/saint_paul/information_sharing.pdf, erişim tarihi: 01/09/2012.
- SCHEIN, Edgar H. (2009), *The Corporate Culture, Survival Guide*, San Francisco: Jossey-Bass.
- SPENCER, Jennifer, W. (2003), “Firms' Knowledge-Sharing Strategies In The Global Innovation System: Empirical Evidence From The Flat Panel Display Industry”, *Strategic Management Journal*, 24 , 217-233.
- ŞİMŞEK, Zeki (2009), “Organizational ambidexterity: towards a multilevel understanding”, *Journal of Management Studies*, 46(4) , 597- 624.

- TRIANDİS, Harry, C. (1989), “The Self and Social Behavior in Differing Cultural Contexts”, *Psychological Review*, 96(3) , 506-520.
- TUSHMAN, Michael ve Charles O'REILLY (1996), “Ambidextrous organizations: Managing evolutionary and revolutionary change”, *California Management Review* , 8-29.
- VAROL, Muharrem (1989), “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi”, *Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*,XLIV: 1-2 , 195-222.
- VOSS, Glenn B. ve Zannie Giraud VOSS (2012), “Strategic Ambidexterity in Small and Medium-Sized Enterprises: Implementing Exploration and Exploitation in Product and Market Domains”, *Organization Science, Articles in Advance*, 1-19 .
- WANG, Catherine L. ve Pervaiz, K. AHMED (2004), “The Development And Validation Of The Organisational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis”, *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303-313.
- WANG, Catherine, L. ve Mohammed RAFIQ (2009), “Organizational diversity and shared vision: Resolving the paradox of exploratory and exploitative learning”*European Journal of Innovation Management*, 12(1): 86-101.
- WANG, Catherine, L. ve Mohammed RAFIQ (2012), “Ambidextrous Organizational Culture,Contextual Ambidexterity and New Product Innovation: A Comparative Study of UK and Chinese High-tech Firms”, *British Journal of Management*, 1-16.
- YU, Renzhi, Jiefang HE ve Zhiying LIU (2014), “The Co-evolution of Organizational Culture Transformation and Ambidextrous Capability: A Strategic Orientation Perspective”, *Journal of Advanced Management Science*, 2(2), 102-105.

Türkiye’de Bakanlık Tipi Örgütlenme: Tarihsel ve Yasal Süreç

Yrd. Doç. Dr. Mustafa LAMBA

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İ.İ.B.F., Kamu Yönetimi Bölümü, BURDUR

Doç. Dr. Mehmet AKTEL

Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F., Kamu Yönetimi Bölümü, ISPARTA

Doç. Dr. Yakup ALTAN

Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F., Kamu Yönetimi Bölümü, ISPARTA

Doç. Dr. Uysal KERMAN

Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F., Kamu Yönetimi Bölümü, ISPARTA

ÖZET

Çalışmada, bakanlık tipi örgütlenmenin tarihsel ve yasal süreçler bakımından Türkiye’deki gelişiminin, literatür ve mevzuat incelemesi yapılarak betimleyici bir yöntemle analiz edilmesi amaçlanmıştır. İlk örnekleri Avrupa’da görülen bakanlıklar, hizmetlerin bölümlere ayrılması şeklinde ve merkezîyetçiliği güçlendirmek amacıyla oluşturulmuştur. Türkiye’de ilk olarak II. Mahmut döneminde oluşturulan bakanlıkların sayıları zaman içerisinde, kamusal hizmetlerin çeşitlenmesi ve devlet bakanlığı uygulaması ile artış göstermiştir. 2011 yılında yapılan düzenleme ile devlet bakanlıkları kaldırılmış, devlet bakanlıklarına bağlı olarak yürütülen hizmetler için yeni bakanlıklar oluşturulmuş ve Avrupa’daki örneklerine benzer bakan yardımcılığı uygulaması getirilmiştir. Günümüzde, küreselleşme ve Avrupa Birliği’nin etkileri ile kamu yönetimi anlayışındaki değişim, Türkiye’nin bakanlık yapılanmasındaki dönüşümün temel belirleyicileri haline gelmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kamu Yönetimi, Bakanlık, Bakanlık Tipi Örgütlenme, Merkezîyetçilik, Devlet Bakanlığı.

JEL Sınıflaması: H83, D73.

Ministerial Type Organization in Turkey: Historical and Legal Processes

ABSTRACT

Aim of this paper is to analyse the evolution of ministerial organisations in terms of historical and legal processes in Turkey with a descriptive method of literature and legislation review. Archetypes of ministries are constituted in Europe by classification of services and for the purpose of strengthening the centralism. The ministries, first established within the reign of Mahmut II in Turkey, had increased in number in time with variation of public services and practice of ministry of state. Regulations made on year 2011 had abolished the state ministries, created new seperate ministries in place of the services which handled by the state ministries and established the post of ministry of state practice similar to European samples. Today, the transformation of public administration affected by the globalization and the European union is the main determinant of the transition of Turkey’s ministerial structure.

Key Words: Public Administration, Ministry, Ministerial Type Organization, Centralization, Ministry of State.

JEL Classification: H83, D73.

GİRİŞ

Batı’da modern devletin ortaya çıkması ile birlikte iktidarın meşruiyeti ve kaynağı geniş halk kitlelerine geçmeye başlarken, devletin temel işlevleri arasında sayılan dış saldırılara karşı ülkenin korunması, içeride düzenin sağlanması ve bunları finanse edebilecek bir vergi sisteminden ibaret olan görevler de çeşitlenerek çoğalmıştır. Yalnızca dış güvenliği ve düzeni sağlamaya çalışan devlet anlayışından eğitim, sosyal güvenlik, sağlık, alt yapı yatırımları ve diğer toplumsal ihtiyaçları da kapsayan görevleri yerine getiren devlete doğru bir dönüşüm yaşanmıştır. Devletin artan işlevlerini yerine getirebilmesi için ise rasyonel bir örgütlenmeye ve yazılı hukuk kurallarına ihtiyaç duyulmuştur (Suğur ve Suğur, 1998: 21).

Bu rasyonel örgütlenmenin oluşturulmasında ve hukuk kurallarının belirlenmesinde, devletin temel görevlerinin neler olacağı ve nasıl yerine getirileceği tartışmaları öteden beri devam etmektedir. Aristo, Locke ve Montesquieu gibi düşünürler çalışmalarında devletin temel unsurlarını, yürüttüğü faaliyetler doğrultusunda belirlemişlerdir (Gözler, 2007:191-199). Devletin yürüttüğü faaliyetler yasama, yürütme ve yargı şeklinde sınıflandırılmıştır. Bu işlevler geniş anlamda yönetim kavramı ile ifade edilirken, dar anlamda yönetim kavramı ise yürütme ile ilgili faaliyetleri kapsamaktadır (Sencer, 1985b: 155-156). Yürütme ile ilgili faaliyetlerin yerine getirilmesi için uygun olan örgütlenme şekli ise bakanlık tipi örgütlenme olarak belirlenmiştir.

Bakanlık tipi örgütlenme ilk olarak Avrupa ülkelerinde görülmüştür. Bürokratik yapının gelişmesi ve kamusal hizmetlerin çeşitlenerek artması ile bu tip örgütlenme anlayışı yaygınlaşmış ve uygulama alanı genişlemiştir. Günümüzde bakanlıklar, parlamenter sistemlerin vazgeçilmez unsurları ve merkeziyetçi bir yönetim anlayışının tipik birimleridir. Bu çalışma, bakanlık tipi örgütlenmeyi tarihsel ve yasal süreçler bakımından literatür ve mevzuat incelemesi yapılarak betimleyici bir yöntemle analiz etmeyi amaçlamıştır.

I. BAKANLIK TİPİ ÖRGÜTLENME

Modern devletin ortaya çıkmasıyla, devletin merkeziyetçi özelliğini koruyabilmesi için kamusal hizmetler bölümlere ayrılarak, her bölümün yetkilerinin, hareket alanının ve olanaklarının net bir şekilde belirlenmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu bölümlemenin bağımsız güç merkezleri oluşturacak biçimde değil, devletin gücünü gösteren ve bu gücü arttıran organlar olarak, belirlenmiş amaçlar ve yetkiler çerçevesinde devletin bütünü temsil edecek şekilde yapılması uygun görülmüştür (Poggi, 2008: 35). Devletin varlık nedeni olan amaçlarını gerçekleştirebilmesi için faaliyetlerin bölümlere ayrılması, bakanlık tipi örgütlenmeyi ortaya çıkarmıştır. Bu örgütlenme anlayışının, işbölümü ve uzmanlaşma sayesinde, etkinlik, verimlilik ve ekonomikliği sağlayacağı ve görev çatışmasını da engelleyeceği varsayılmıştır (Güler, 2010: 167-168; Karaer, 1990: 48-49).

Bakanlık tipi örgütlenmenin tarihi, kapitalistleşme sürecini ilk sırada tamamlayan İngiltere’de 13. yüzyıla, ikinci sırada tamamlayan Fransa’da ise 17. yüzyıla kadar gitmektedir. İngiltere’de Büyük Ferman’ın ilanından sonra krala

yönetim işlerinde yardımcı olmak üzere oluşturulan ve daha sonra yetkilerinin büyük bir kısmını “Cabinet”¹ (Turner, 1913: 751; Gözler, 2007: 252) devreden “Privy Council”, ilk bakanlık yapılanması olarak kabul edilmiştir (Aydoğan, 2005: 228-229). Fransa’da ise bakanlık tipi örgütlenme, başlangıçta örgütlü ve güçlü monarşi ile birlikte krala yönetim ve adalet işlerinde danışmanlık yapma amacıyla oluşturulan, daha sonra ise temel siyasal birimleri bünyesinde toplayan Devlet Konseyi’nin (Conseil d’État)², 1680 yılından itibaren yürütmeye ilişkin görevlerinin bazı birimlere devredilmesi şeklinde ortaya çıkmıştır (Karahanoğulları, 2009: 77-83).

Avrupa’da ilk olarak, savunma, dışişleri, adalet, maliye ve içişleri bakanlıkları oluşturulmuştur. İçişleri bakanlığı, devletin tekdüze hizmetleri ve başka bir bakanlığa bırakılmamış hizmetleri yürütmekle sorumlu tutulmuşken, diğer bakanlıklar, adlarında yer alan hizmetlerle sınırlı bir görev alanına sahip olmuşlardır. Bundan dolayı yeni kurulan bakanlıklar, genellikle içişleri bakanlığının yürüttüğü hizmetlerin devredilmesi ile oluşturulmuştur. Zamanla devlet yapısının farklılaşması, faaliyetlerinin çeşitlenmesi ve sosyal devlet anlayışı ile birlikte bakanlıklar yaygınlaşmıştır (Poggi, 2008: 149; Şengül, 2007: 570; Nitas, 2007: 228). Bununla birlikte, zaman içerisinde bakanlıkların sayısı ve türünde de önemli değişimler olmuş, hizmet bakanlıkları yanında devlet bakanlıkları da ortaya çıkmıştır (Uzun, 2007: 604; Karasu, 2009: 198-203; Tuna, 2008: 236-237).

Osmanlı Devleti’nde ise yönetsel alandaki reformlarda genellikle Fransa’daki uygulamalar örnek alınmıştır. Ancak devlet yapısındaki değişikliklerde ülke gerçekleri de göz önünde bulundurularak, devlet adamlarının kendilerine daha yakın buldukları ve yönetsel yapının yukarıdan aşağı şekillendirildiği Avusturya modelinden esinlendiği görülmüştür. Özellikle meclislerin seçilmesinde, seçim esasına dayalı parlamenter yapının Osmanlı yönetim geleneğine uymadığı, bundan dolayı Avusturya ve Prusya’daki gibi meclis üyelerinin padişah tarafından atandığı bir yönetim modeli tercih edilmiştir (Akyıldız, 1993: 292-293).

II. TÜRKİYE’DE BAKANLIK TİPİ ÖRGÜTLENME

Türkiye’de bakanlık tipi örgütlenmeye yönelik ilk çalışmalar II. Mahmut döneminde başlatılmış, Tanzimat döneminde yaygınlaştırılmıştır (Sencer, 1984: 47-48). Dolayısıyla bakanlık tipi örgütlenme, Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet dönemi olarak iki evrede incelenecektir.

¹ Günümüzde hükümet ya da bakanlar kurulu anlamında kullanılan kabine ifadesinin, İngiltere’de kralın önemli ve kendine yakın gördüğü Privy Council üyelerinin toplantılarını yaptıkları küçük odaya verilen “Cabinet” kelimesinden geldiği düşünülmektedir. Bkz. Gözler, 2007, s.252.

² Fransa’da Devlet Konseyi’nin danışma, yargı ve yönetim konusunda yetkilerinin devam ettiği ve kamu otoriteleri ile vatandaşlar arasındaki ilişkilerin odağında yer aldığı görülmektedir. Bkz. Conseil d’État, 2011 Faaliyet Raporu,

http://www.conseiletat.fr/media/document/RAPPORT%20ETUDES/bilan_2011_english.pdf, (22.04.2013)

A. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Osmanlı Devleti’nde Tanzimat dönemine kadar devlet işlerinin görüldüğü, idari, askeri ve yargısal alanlarda Padişah’ın karar almasına yardımcı olan, Dîvân-ı Hümâyûn adında bir tür istişare organı bulunmaktaydı. Dîvân-ı Hümâyûn, II. Mahmut döneminde lağvedilene kadar merkezi bir devlet örgütü niteliğine sahipti. 19. yüzyılda devlet teşkilatında bir uzmanlaşma ve olgunlaşmanın başlaması ile birlikte yeni ofisler oluşturularak, Dîvân’a bağlı bazı hükümet bürolarının sadrazamlığa bağlanması sonrası, Dîvân’ın işlevi azalmaya başlamıştır. Dîvân tarzındaki kurulların, uzun ömürlü olmaması ise parlamento veya benzeri yapıların eksikliğine dayandırılmıştır (Ortaylı, 2010: 210-211).

II. Mahmut, hükümet ofislerinde çalışanların oluşturduğu bürokratik yapının yeniden yapılandırılması için bir dizi reform yapmıştır. Yüksek idari ve yazı işleri görevlilerinin her yıl yeniden tayin edildikleri geleneksel sistem, 1834 yılında dönüştürülmüş ve daha sonra tamamen ortadan kaldırılmıştır. Ayrıca bu dönemde, geleneksel ücret sisteminden (bahşiş), düzenli bir maaş sistemine geçilmesi konusunda da çalışmalar yapılmıştır. Oluşturulan bu yeni yapıda bürokratlar, güvensiz ve istikrarsız pozisyonlardan kurtarılmıştır. Böylece Cumhuriyet dönemine kadar varlığını sürdürecektir olan ve son derece otokratik bir Osmanlı bürokrasi geleneği meydana getirilmiştir (Shaw and Shaw, 1977: 39-40).

II. Mahmut döneminden itibaren Batı tarzı bir merkezi yönetim örgütü ve işlevsel bürokratik yapıların oluşturulmasına yönelik çabalar hızlanmış ve memurluk statüsünün yanında, yürütmenin yapısında da önemli değişikliklere gidilmiştir (Kalaycıoğlu ve Sarıbay, 2009: 15).

Osmanlı’da Sadrazamlık, Dîvân’a başkanlık eden ve padişahın sonra yetkileri en geniş olan makamıdır. Sadrazamın çalışma makamı olan Bâb-ı Âli’de sadrazama bağlı görevliler bulunmaktaydı. Bunların başında, adı 1835 yılında Mülkiye Nezâreti, 1837 yılında da Dahiliye Nezâreti olarak değiştirilen ve içişlerinden sorumlu Sadâret Kethüdâ-yı Sadr-ı Âli ile daha sonra Hariciye Nezâretine (1837) dönüştürülen Reisülküttâplık gelmektedir (Akyıldız, 2004: 53; Halaçoğlu, 1991: 28).

Bu dönemde vakıflarla ilgili işleri idare etmek üzere Evkaf-ı Hümâyûn Nezâreti (1826), mali işler ile ilgili Umûr-ı Maliyye (1838), eğitim işleri ile ilgili Mekâtib-i Umûmiyye Nezâreti (1839) ile Maârif-ı Umûmiyye Nezâreti (1857), ticaretin gelişmesi ile birlikte Ticaret Nezâreti (1839), bayındırlık işleri ile ilgili Umûr-ı Nâfia Nezâreti (1848), daha önce ticaret Nezâreti bünyesinde yürütülen tarım işleri ilgili olarak da Ziraat Nezâreti (1846) kurulmuştur (Akyıldız, 2004: 53-62; Sencer, 1984: 47-48). Özellikle Maliye, Hariciye ve Adliye Nezâretlerinin Avrupa’dan esinlenilerek, çevreden gelen etkilere yanıt vermek üzere oluşturulduğu görülmüştür (Shaw and Shaw, 1977: 71-76).

Nezâretlerin kurulması ile birlikte Bâb-ı Âli’nin yapısında da önemli değişimler yaşanmıştır. İhtisaslaşmaya dayalı birimlerin (Nezâretlerin) oluşturulması, Sadrazama ait bazı yetkilerin Nezâretlere verilmesi ve bunların kendi teşkilatlarını ve memur kadrolarını oluşturması, sadrazamın eski önemini yitirmesine neden olmuş, Sadâret ismi de Başvekalete dönüştürülerek bir

memuriyet konumuna getirilmiştir. Bu tür girişimler, II. Mahmut'un gücü merkezileştirme çabaları olarak değerlendirilmiştir (Akyıldız, 1993: 26-27; Shaw and Shaw, 1977: 71).

Yapılan düzenlemelerle Osmanlı devlet teşkilatı özellikle Fransız yönetim sistemine benzetilmeye çalışılmıştır. Ancak, hükümetin icraatlarında kolektif sorumluluk getirilmemesi ve hükümet üyelerinin (nazırların) padişah tarafından atanmasından dolayı³, yönetsel sistemin İngiltere ve Fransa'daki kabine yapısından çok mutlak monarşiyi benimsemiş Avusturya⁴ ve Prusya'ya benzediği görülmüştür (Akyıldız, 1993: 293-294). Hiyerarşik açıdan Nezâretlerin üzerinde yer alan Meclis-i Vâlâ, Meclis-i Umûmi ve Meclis-i Hâssı Vükelâ gibi meclisler ile Nezâretlerin kendi içlerinde de padişah tarafından atanan üyelerden oluşan çok sayıda alt meclis kurulmuştur. Böyle bir model ile yönetimin merkezileştirilmesinin amaçlandığını söylemek mümkündür (Akyıldız, 2004: 46-47, 63-67). Yürütme ve idari yapının giderek karmaşık hale gelmesi, hem devletin fonksiyonlarında bir artışa yol açmış hem de merkez ve çevre arasında yöneten yönetilen ilişkilerinin yapısını da karmaşıklaştırmıştır (Kalaycıoğlu ve Sarıbay, 2009: 15).

Bakanlıkların sayısı ve etkinliği arttıkça, yasama, yürütme ve yargı işlerinin de farklı yönetsel birimler tarafından yerine getirilmesi amacıyla bazı kurullar oluşturulmuştur. Dîvân-ı Hümâyûn'un yerini alan Meclis-i Meşveret ile Bakanlar Kurulu ya da Hükümete benzeyen ve Tanzimat'la birlikte önemi ve etkinliği artarak bir yürütme organına dönüşen Meclisi Vükelâ bunlar arasındadır. Meclis-i Vükelâ, Sadrazam'ın başkanlığında, Serasker, Şeyhülislam, Meclis-i Vâlâ reisi, Hariciye nazırı, Maliye nazırı, Hazine-i Hassa nazırı, Evkaf-ı Hümâyûn nazırı, Ticaret nazırı, Zaptiye müşiri, müsteşarı Sadriâlî (Sadâret müsteşarı) ve valide kethüdasından oluşmaktaydı (Sencer, 1984: 48). Sadrazamın (başvekilin) başkanlığında devlet işlerini görüşmek üzere toplanan ve devletin en üst yasama ve yürütme organı olan Meclisi Vükelâ, nezâretler arasında koordinasyonu sağlamakla da görevlendirilmişti (Shaw and Shaw, 1977: 67). Meclisi Vükelâ,

³ Osmanlı'daki bu uygulama Fransa'da 1799 Anayasası ile Devlet Konseyi üyelerinin Napolyon tarafından atanması usulüne benzemektedir. Bkz. Nitas, 2007: 206.

⁴ 1800'lü yıllarda Osmanlı Devleti'nin en önemli sorunları arasında toplumsal ayrışmaların devleti parçalama tehlikesi ve henüz sanayileşmenin başlamaması yer almaktadır. Aynı dönemde Avusturya da henüz sanayileşmesini tamamlayamamış ve çok uluslu bir yapıya sahiptir. Avusturya'da yaşanan sorunların kameralist politikalarla aşılabileceği bir anlayış hakimdi. Çünkü kameralizmin, imparatorlukta siyasi ayrışmaları engelleyerek, tebaanın siyasi otoriteye tam anlamıyla bağlanmasını ve ekonomik alanda da canlanmayı sağlayacak araçlara sahip olduğu düşünülmekte idi. Kameralizm, devletin çıkarları ile bireyin çıkarlarının birbirinden farklı olduğunu, bundan dolayı ikisi arasında sürekli bir çatışmanın yaşanacağını öne sürdüğü için daha otoriter ve mutkalityetçi bir devlet sistemini ortaya çıkarmıştır. Bkz. Erdem, 2010: 171-179. Askeri alanda ise disiplin, hiyerarşi ve merkeziyetçiliği esas alan Prusya modelinin benimsendiği görülmüştür. Osmanlı devlet yapısı, İngiltere ve Fransa'daki gibi anavatan+koloni şeklinde değil, tüm toprakların anavatan kabul edilmesi esasına dayanıyordu. Bundan dolayı vatan kabul edilen her bir toprak parçasını elde tutabilmek için geçmişe oranla daha sıkı ve merkeziyetçi bir devlet yapısına ihtiyaç duyulmuştur. Bkz. Hocoğlu, 1997: 379.

yapısı ve görevleri itibariyle, eski divandan çok Avrupa’daki kabine sistemine benzetilmiştir (Davison, 1963: 28).

Osmanlı’da bakanlık tipi örgütlenmenin ortaya çıkmasında iki özellik göze çarpmaktadır. Birincisi, ilk oluşturulan bakanlıkların içişleri, dışişleri, maliye, adalet ve savunma gibi geleneksel devlet görevleri ile ilgili olmasıdır. İkincisi ise tarım, ticaret ve sanayi gibi yeni işlevler için oluşturulan meclislerin zamanla bakanlıklara dönüştürülmesidir (Güler, 2010: 177). Osmanlı Devleti döneminde oluşturulmaya çalışılan merkezi yönetim örgütü, Cumhuriyet’in kurulmasından sonra da varlığını korumuştur.

B. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilk yıllarında bakanlar kurulunun oluşumunda meclis hükümeti sistemi benimsenmiştir. Bu dönemde bakanlıkların kurulması, kaldırılması, sayısı ve görevlerine yönelik konularda bir dizi yasal düzenlemeye gidilmiştir.

1. Bakanlıkların Kurulması: Yasal Çerçeve

Cumhuriyet döneminde bakanlıkların kuruluşuna yönelik ilk düzenleme, 1921 yılında “İcra Vekillerinin Sureti İntihabına Dair Kanun”⁵ ile yapılmıştır. Kanun’un 1. maddesinde toplam on bir bakanlık ismi sayılmış, 2. maddesinde ise bu bakanların (icra vekillerinin) TBMM üyeleri arasından seçileceği belirtilmiştir. 1921 Anayasası’nda⁶ ise bakanlıkların kurulmasına yönelik sadece “*Büyük Millet Meclisi, Hükümetinin ayrıldığı daireleri, özel yasa gereğince seçilmiş Bakanlar aracılığıyla yönetir...*” (md.8) ifadesine yer verilmiştir. Bu ifade, bakanlıkların yasa ile kurulacağı ve kaldırılacağı şeklinde yorumlanmış ve bu doğrultuda Şeriye ve Evkaf Vekaleti ile Erkanı Harbiye-i Umumiye Vekaleti, 1924 yılında çıkarılan bir yasa⁷ ile kaldırılmıştır (Sencer, 1985a: 19). 1924 Anayasası’nda⁸ ise bakanlıkların sayısının ve görevlerinin yasa ile belirleneceği açıkça ifade edilmiştir.

Bu dönemde, kamusal hizmetlerin çeşitlenmesine yol açan ekonomik ve siyasi nedenlerle bakanlık sayısının artması kaçınılmaz olmuştur. 1937 yılında çıkarılan “Devlet Dairelerinin Vekâletlere Tefriki ve Siyasî Müsteşarların Vazifeleri Hakkında Kanun”da devlet dairelerinin, biri Başvekâlet olmak üzere sayıları on ikiden az ve on altıdan çok olmayacak şekilde vekâletlere ayrılacağı, ayrıca “Devlet Vekili” (devlet bakanı) adında vekâletsiz vekillerin de bu sayıya dahil olacağı⁹ ifade edilmiştir. Kanun’da, Fransa gibi ülkelerdekine benzeyen hizmet bakanlığı ve devlet bakanlığı şeklinde bir ayrıma gidilmiş (Karaer, 1990:

⁵ 07.02.1921 tarih ve 1 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3 sayılı “Büyük Millet Meclisi İcra Vekillerinin Sureti İntihabına Dair Kanun”.

⁶ 07.02.1921 tarih ve 1 Sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan 85 Sayılı “Teşkilatı Esasiye Kanunu”.

⁷ 06.03.1924 tarih ve 63 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, “Şeriye ve Evkaf ve Erkanı Harbiye-i Umumiye Vekaletlerinin İlgasına Dair Kanun”.

⁸ 15.03.1945 Tarih ve 5905 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4695 sayılı, “Anayasa”, Madde 47. Bakanların görev ve sorumluları özel kanunla gösterilir. Madde 48. Bakanlıkların kuruluşu özel kanuna bağlıdır.

⁹ 18.03.1937 tarih ve 3537 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3117 sayılı “Devlet Dairelerinin Vekâletlere Tefriki ve Siyasî Müsteşarların Vazifeleri Hakkında Kanun” madde.1.

52) ve siyasi müsteşarlık adı altında yeni bir makam oluşturulmuştur. Ancak bu düzenleme uzun ömürlü olmamış ve 1937 yılında çıkarılan 3271 sayılı “Devlet Dairelerinin Vekâletlere Ayrılması Hakkında Kanun”¹⁰ 2. maddesi ile kaldırılmıştır.

3271 sayılı Kanun’un 1. maddesinde ise bakanlıkların sayısının başbakanın teklifi ve cumhurbaşkanının onayı ile belirleneceği esası getirilmiş ve sayı belirlenirken, devlet işlerinin gereksiz yere parçalanmamasına özen gösterilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Böylece bakanlıkların değişen koşullara uyumunun sağlanmasında esneklik getirilerek, kurulma ve kaldırılmaları yasamadan ayrılmış ve bir yürütme kararı haline dönüştürülmüştür (Sencer, 1985a: 20). Ancak 3271 sayılı Kanun’da devlet bakanlığından söz edilmemiştir. Devlet bakanlığının kaldırılmasında, kamu kuruluşlarının eşgüdüm gerektirecek derecede karmaşık ve büyük olmaması ile tek partili meclis yapısının bakanlık paylaşımı konusunda bir soruna yol açmaması en önemli nedenlerdir (Karaer, 1990: 53).

1937 yılında çıkarılan 3117 ve 3271 sayılı Kanunlar, 1946 yılında çıkarılan 4951 sayılı “Bakanlıklar Kuruluşu Hakkında Kanun”¹¹ ile yürürlükten kaldırılmıştır. 4951 sayılı Kanun’da; “Devlet Daireleri Başbakanın teklifi ve Cumhurbaşkanının onamasıyla Bakanlıklara ayrılır. Bunlara tayin edilecek Bakanlardan ayrı olarak Devlet Bakanları da tayin edilebilir. Devlet Bakanlarından birine Başbakan Yardımcısı görevi verilebilir” denilmiştir¹². Bu Kanun’a dayanılarak herhangi bir kuruluş kanunu olmadığı halde daha sonraları Yerel Yönetim Bakanlığı ile İşletmeler Bakanlığı adı altında kısa süreli bakanlıklar kurulmuştur (Sürgit, 1982: 19).

4951 sayılı Kanun ile Türkiye’de devlet bakanlığı merkezi yönetim sistemi içerisinde kalıcı hale gelmiştir. Devlet bakanlığı uygulaması, bu kişilerin bilgi ve görgüsünden yararlanmak, başbakanlığa bağlı devlet dairelerinin işlerini yürütmek ve bakanlıklar arasında koordinasyonu sağlamak amacıyla getirilmiştir¹³. İlk yıllarda 2 devlet bakanı bulunmakta iken 1960’larda bu sayı

¹⁰ 01.12.1937 tarih ve 3773 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3271 sayılı, Devlet Dairelerinin Vekâletlere Ayrılması Hakkında Kanun”.

¹¹ 17.09.1946 tarih ve 6410 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 4951 sayılı, “Bakanlıklar Kuruluşu Hakkında Kanun”.

¹² Ancak daha sonra, 26.06.1962 tarih ve 11140 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 55 sayılı, “Bakanlıkların Kuruluşu Hakkında Kanununun Değiştirilmesine Dair Kanun”un 1. maddesi ile yapılan değişiklikle “Devlet Bakanlarından bir veya birkaçına Başbakan Yardımcısı görevi verilebilir” denilerek başbakan yardımcılarının sayısı artırılmıştır. Bu tür bir uygulamanın gerekçesi olarak, koalisyon hükümetlerinden dolayı Başbakanın, Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı olarak birkaç siyasi şahsiyetle iş birliği yapmak zorunda kalması gösterilmiştir. Bkz. 55 sayılı Kanun’un Genel Gereğesi, http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_/d01/c006/mm__01006106ss0225.pdf, (20.04.2013).

¹³ 1961 Anayasası’nın 105. maddesinde “Başbakan, Bakanlar Kurulunun başkanı olarak, Bakanlıklar arasında işbirliğini sağlar ve Hükümetin genel siyasetinin yürütülmesini gözetir” ifadesine göre bakanlıklar arası eşgüdüm (koordinasyon) görevi başbakana aittir. Başbakanın bu tür işlerle fazla meşgul edilmemesi amacıyla eşgüdüm çalışmaları ve bazı yetkilerini devredebileceği

7’ye, 1970’li yıllarda ise 15’e kadar yükselmiştir¹⁴. Bu düzenlemede başbakan yardımcılığı görevi devlet bakanlarına tanınmış iken, 1994 yılında yapılan değişiklikle¹⁵ hizmet bakanları da başbakan yardımcısı olabilmıştır (Güler, 2010: 173-174). 1999 yılında 4391 sayılı “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 3046 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”da belirtilen, “Başbakana yardım etmek ve Bakanlar Kurulunda eşgüdüm sağlamak üzere Hükümetin oluşumu ve genel siyasetinin yürütülmesinin gerektirdiği sayıda bakan, Başbakan Yardımcısı olarak görevlendirilebilir”¹⁶ ifadesi ile başbakan yardımcılığı için sayı sınırı esnetilmiştir.

Koalisyon hükümetlerinde ortaya çıkan siyasi denge arayışları sonucu sık sık yeni bakanlıkların kurulması ve bazılarının kaldırılması, 1980’li yıllara kadar bakanlar kurulunun yapısında ve bakanlıkların sayısında değişikliklere neden olmuştur¹⁷(Karaer, 1990: 53). 1978 yılında bakanlık sayısının 34’e kadar yükseldiği görülmüş ve bu sayısal artış sorununun aşılmasına yönelik olarak 1982 Anayasası’nın 113. maddesinde bakanlıkların kurulmasının, kaldırılmasının, görevlerinin, yetkilerinin ve teşkilatının kanunla düzenleneceği ifadesine yer verilmiştir (Sencer, 1985a: 21). Bu kapsamda, 19.06.1982 tarih ve 2680 sayılı Yetki Kanunu’na¹⁸ dayanılarak çıkarılan 14.12.1983 tarih ve 174 sayılı “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” yürürlüğe girmiştir. 174 sayılı KHK doğrultusunda Milli Savunma Bakanlığı hariç, diğer bakanlıkların merkez ve taşra teşkilatlarını düzenleyen 09.10.1984 tarihli 3046 sayılı Kanun¹⁹ ile bakanlıkların teşkilat ve görevlerine ilişkin KHK’lar²⁰ çıkarılmıştır.

bir yardımcıya ihtiyaç duyulmuştur. Devlet bakanlığı uygulamasının getiriliş sebeplerinden birinin de bu olduğu düşünülmektedir. Bkz. Soysal, 1956: 279.

¹⁴ MEHTAP Raporu’nda devlet bakanlığı uygulamasının amacından uzaklaştığına yönelik tespitler yer almıştır. Bkz. TODAİE, 1966: 20-21.

¹⁵ 25.12.1994 tarih ve 22152 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 4060 sayılı, “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 3046 Sayılı Kanunun Bir Maddesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” un 1. maddesinde; “Başbakana yardım etmek ve Bakanlar Kurulunda koordinasyonu sağlamak üzere bakanlar arasından en çok ikisi Başbakan Yardımcısı olarak görevlendirilebilir” denilmiştir.

¹⁶ 25.06.1999 tarih ve 23736 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 4391 sayılı, “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 3046 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” un 1. maddesi.

¹⁷ 21.07.1977 tarih ve 16003 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Bakanlar Kurulu’nun Kurulmasına Dair İşlem” ile devlet bakanı sayısı 6’ya, devlet bakanları arasından seçilecek başbakan yardımcısı sayısı da 2’ye çıkarılmıştır.

¹⁸ “Kamu Hizmetlerinin Bakanlıklar arasında bölünüşüne, hangi ana hizmet kuruluşlarının hangi bakanlıklara bağlanacağına, yeni bakanlık, bağlı ya da ilgili kuruluş kurulmasına, mevcutların birleştirilmesine veya kaldırılmasına,..... ait genel esasları düzenlemek amacıyla çıkarılan 19.06.1982 tarih ve 17729 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2680 sayılı, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kuruluş, Görev ve Yetkilerinin Düzenlenmesi ile İlgili Yetki Kanunu”.

¹⁹ 09.10.1984 tarih ve 18540 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3046 sayılı “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 174 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname” ile 13.12.1983 tarih ve 174 sayılı “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Kaldırılması ve Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında 202 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun”. 3046 sayılı Kanun öncesinde

3046 sayılı Kanun'da bakanlıkların; idarenin bütünlüğü, kuruluş ve teşkilatlanmalarında iş bölümü ve koordinasyonun sağlanması, kaynak israfı ile atıl kapasitenin önlenmesi için aynı ve benzer hizmet veya görevlerin tek bir

13.12.1983 tarih ve 18250 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Bakanlar Kurulu'nun Atanmasına Dair İşlem"e göre devlet bakanı sayısının 1 olduğu ve onunda başbakan yardımcısı olarak atandığı belirtilmiştir.

²⁰ Bu kapsamda; 14.12.1983 tarih ve 18251 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 175 sayılı KHK ile Adalet Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri; 176 sayılı KHK ile İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri; 177 sayılı KHK ile Dışişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında; 178 sayılı KHK ile Maliye ve Gümrük Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri; 179 sayılı KHK ile Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri; 180 sayılı KHK ile Bayındırlık ve İskan Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri; 181 sayılı KHK ile Sağlık Sosyal Yardım Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri; 182 sayılı KHK ile Ulaştırma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri; 183 sayılı KHK ile Tarım Orman ve Köy İşleri Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri; 184 sayılı KHK ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri; 185 sayılı KHK ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri; 186 sayılı KHK ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri; 187 sayılı KHK ile Kültür ve Turizm Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri düzenlenmiştir.

KHK'lar sonrası bakanlıklar kendi kuruluş ve teşkilat yapılarını çıkarmış oldukları kanunlarla düzenlenmişlerdir. 07.04.1984 tarih ve 18365 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2922 sayılı "Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun"; 19.10.1984 tarih ve 18550 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 3056 sayılı "Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun"; 18.01.1985 tarih ve 18639 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 13/12/1983 Tarihli ve 185 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesine Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun" ile 3146 sayılı "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 184 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun"; 23.02.1985 tarih ve 18675 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 3152 sayılı "İçişleri Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle 176 Sayılı İçişleri Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılmasına, Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına ve Bu Kanun Hükmünde Kararnameye İki Madde Eklenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun"; 01.03.1985 tarih ve 18681 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 3154 sayılı "Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 186 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun"; 12.03.1985 tarih ve 18692 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3161 sayılı "Tarım Orman ve Köyişleri Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 13.12.1983 Tarihli ve 183 Sayılı Tarım Orman ve Köyişleri Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi, Bazı Maddelerinin Kaldırılması ve Bazı Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun"; 26.11.1986 tarih ve 19392 sayılı resmi gazetede yayımlanan 3322 sayılı "Bayındırlık ve İskân Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameler ile Ulaştırma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 182 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"; 17.04.1987 tarih ve 19434 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3348 sayılı "Ulaştırma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 182 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesi Hakkında 211 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun" çıkarılmıştır.

bakanlık tarafından yerine getirilmesi esaslarına göre kurulacağı (md.3) ifade edilmiştir. 3046 sayılı Kanun’da devlet bakanlıkları ayrı bir madde halinde düzenlenmiş ve sayısının da 7’yi geçemeyeceği (md.4-b) belirtilmiştir. 1986 yılında²¹ devlet bakanı sayısının üst sınırı 10’a, 1988 yılında²² 15’e, 1994 yılında²³ ise 20’ye yükseltilmiştir.

Bakanlıklarla ilgili düzenlemelere 2000’li yıllarda da devam edilmiştir. Küreselleşme, dünyadaki gelişmeler, toplumsal taleplerin çeşitlenmesi, etkinlik ve katılımcılık eksenindeki değişikliklere uyum sağlamak amacıyla (Başbakanlık, 2003: 37) 15.07.2004 tarihinde TBMM’de kabul edilen, ancak Cumhurbaşkanı tarafından veto edildiği için yasalasamayan 5227 sayılı "Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun" da bakanlıklara ilişkin önemli düzenlemelere yer verilmiştir. Tasarıda toplam 15 bakanlık adı sayılmış, bunların da 10’u taşra teşkilatı olmayan bakanlıklar arasında gösterilmiştir. Düzenlemede, Milli Eğitim, Bayındırlık ve İskan, Sağlık, Ulaştırma, Tarım ve Köyişleri, Sanayi ve Ticaret, Kültür ve Turizm ile Çevre ve Orman Bakanlıklarının taşra teşkilatının kaldırılması, taşra teşkilatı tarafından yürütülen hizmetlerin ise mahalli idarelere devredilmesi öngörülmüştür. Böylece bakanlıkların planlama, koordinasyon ve denetlemeye yönelik işlevlerinin güçlendirilmesi amaçlanmıştır (Başbakanlık, 2003: 112).

Bu dönemin en köklü düzenlemesi ise 2011 yılında 03.05.2011 tarihinde 6223 sayılı Yetki Kanunu’na²⁴ dayanılarak çıkarılan 663 sayılı KHK’dır. Yetki Kanunu’nda mevcut bakanlıkların birleştirilmesi veya kaldırılması, yeni bakanlıklar kurulması, anılan bakanlıkların bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarıyla hiyerarşik ilişkilerinin düzenlenmesi (md.1) amacıyla diğer bakanlıklar için mevzuat çalışmaları yapılması öngörülmüştür. Yetki Kanunu’nda kamu hizmetlerinin görülmesinde görev ve yetki karmaşasının ve kaynak israfının önlenmesi; bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşların Devlet bakanlarına bağlanması ve ilgilendirilmesi uygulamasına, hizmetlerin özelliğinden kaynaklanan zorunluluklar dışında yer verilmemesi; sosyal hizmetler alanında halen bağlı kuruluşlar eliyle yürütülen aile, özürlüler, çocuklar, kadınlar ve sosyal yardımlar alanındaki hizmetlerin daha etkin ve verimli bir şekilde sunulabilmesini sağlamak üzere yeni bir bakanlık kurulması; ekonomiyle ilgili kamu kurum ve

²¹ 16.10.1986 tarih ve 19253 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 3313 sayılı “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 3046 Sayılı Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun”.

²² 19.02.1988 tarih ve 19730 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan, 3407 sayılı, “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 3046 Sayılı Kanunun Bir Maddesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”.

²³ Devlet bakanlığının zamanla icracı bakanlıklara dönüştüğü, bakanlıkların kanunla, devlet bakanlıklarının ise idari işlemle kuruluyor olması nedeni ile Anayasa’da gerekli değişikliklerin yapılması ve devlet bakanlıklarının da bir bakanlık teşkilatına kavuşturulması gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. Ayanoglu, 2005: 83.

²⁴ 03.05.2011 tarih ve 27923 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 6223 sayılı “Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri İle Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu”.

kuruluşlarınca yürütülen faaliyetlerin koordinasyonunu sağlamak, ekonomi politika, hedef ve stratejilerini belirlemek üzere yeni bir bakanlık kurulması; iç ve dış ticarete yönelik hizmetlerin daha etkin ve verimli bir şekilde sunulabilmesini sağlamak üzere yeni bir bakanlık kurulması, gençlik ve spora yönelik hizmetlerin daha etkin ve verimli bir şekilde sunulabilmesini sağlamak üzere yeni bir bakanlık kurulması (md.1-2) gerektiği ifade edilmiştir. Böylece daha önce devlet bakanlıklarına bağlı olarak yürütülen hizmetler için icracı bakanlıklar oluşturulmuştur.

Bu kapsamda 633 sayılı KHK ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 634 sayılı KHK ile Avrupa Birliği Bakanlığı, 635 sayılı KHK ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 636 sayılı KHK ile Çevre, Orman ve Şehircilik Bakanlığı, 637 sayılı KHK ile Ekonomi Bakanlığı, 638 sayılı KHK ile Gençlik ve Spor Bakanlığı, 639 sayılı KHK ile Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, 640 sayılı KHK ile Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ve 641 sayılı KHK ile de Kalkınma Bakanlığı'nın teşkilat ve görevleri belirlenmiştir. Daha sonra Çevre, Orman ve Şehircilik Bakanlığı, 644 sayılı KHK ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ve 645 sayılı KHK ile de Orman ve Su İşleri Bakanlığı olmak üzere iki farklı bakanlığa ayrılmıştır. Ayrıca 652 sayılı KHK ile Milli Eğitim Bakanlığı'nın, 663 sayılı KHK ile Sağlık Bakanlığı'nın ve 655 sayılı KHK ile Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'nın teşkilat ve görevleri de yeniden düzenlenmiştir.

Bu süreçte İçişleri Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın teşkilat ve görevleri hakkında yeni bir kanuni düzenleme yapılmamıştır. 643 sayılı KHK ile devlet bakanlıkları kaldırılmış ve beş adet başbakan yardımcılığı oluşturulmuştur.

2. Bakanlıkların Sayısı ve Adlarındaki Değişim

Bakanlıkların sayısının Cumhuriyetin ilk yıllarından 1946 yılına kadar 13'ü geçmediği görülmektedir. Bu dönemde, devlet bakanlığı uygulamasının olmaması ve genellikle devletin temel işlevlerine yönelik bakanlıkların kurulması nedeni ile sayının sınırlı kaldığını söylemek mümkündür. 1946'dan sonra gerek çok partili döneme geçiş gerekse devletin fonksiyonlarının artması ve devlet bakanlığı uygulamasının getirilmesi ile birlikte bakanlık sayısı hızla artmıştır. Özellikle 1970'li yıllarda koalisyon hükümetlerinin iş başına gelmesi, devlet bakanlığı sayısının 10'a, toplam bakanlık sayısının da 34'e kadar yükselmesine neden olmuştur.

1980'lere kadar, Orman Bakanlığı, Köyişleri Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gümrük ve Tekel Bakanlığı, Kültür Bakanlığı, Turizm ve Tanıtma Bakanlığı, İmar ve İskan Bakanlığı ile Bayındırlık Bakanlığı gibi farklı kamusal hizmetler için ayrı bakanlıklar oluşturulmuştur. Ancak 1983 yılından itibaren tek partili hükümet döneminde, bakanlık örgütlenmesinin günün ihtiyaçlarına cevap veremediği ve büyük mali külfetler getirdiği gerekçesiyle, bazı bakanlıkların tek çatı altında birleştirilerek, sayının 22'ye düşürüldüğü görülmüştür. Örneğin, Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı, Tarım Orman ve Köyişleri Bakanlığı, Maliye ve Gümrük Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret

Bakanlığı ile Kültür ve Turizm Bakanlığı²⁵ gibi. Bakanlıkların birleştirilmeleri, bazılarının kaldırılması ve yeni bakanlıkların kurulması ile ilgili konulara, MEHTAP ve İdari Reform Danışma Kurulu Raporlarında da yer verilmiştir (Karaer, 1987: 49; TODAİE, 1966: 359-360).

1989 yılında yapılan düzenleme²⁶ ile de Kültür ve Turizm Bakanlığı tekrar Kültür Bakanlığı ve Turizm Bakanlığı şeklinde ikiye ayrılmıştır. 1991 yılında Tarım Orman ve Köyişleri Bakanlığı bünyesinde bulunan orman işleri için Orman Bakanlığı²⁷ ve çevreye yönelik hizmetler için de Çevre Bakanlığı²⁸ adı altında yeni bakanlıklar oluşturulmuştur.

1990’lı yıllarda devlet bakanı sayısının yasal düzenlemelerle yükseltilmesi ve koalisyon hükümetlerinin iş başına gelmesi ile birlikte bakanlık sayısında hızlı bir artış yaşanmış ve bu sayı 2002 yılına kadar (51. ve 56. Hükümet dönemi hariç) 32 ile 38 arasında değişmiştir. 2003 yılında Kültür ve Turizm Bakanlıkları²⁹ ile Çevre ve Orman Bakanlıkları³⁰ yeniden birleştirilmiştir. 2011 yılında ise bakanlık sisteminde önemli değişiklikler yapılarak bakanlıkların teşkilat ve görevleri tekrar düzenlenmiştir. Önce Çevre, Orman ve Şehircilik Bakanlığı³¹, daha sonra da Çevre ve Şehircilik Bakanlığı³² ile Orman ve Su İşleri Bakanlığı³³ adı altında yeni bakanlıklar oluşturulmuştur. Özellikle son yıllarda çevre, şehircilik, kentleşme ve ekolojik yapının sürdürülebilirliği konularında yaşanan, planlama ve koordinasyon sorunları ile ülkenin geleceğe yönelik su planlaması ve yatırımları konusunda faaliyet gösterecek yeni birimlere duyulan ihtiyaç sebebiyle, bakanlık örgütlenmesinde böyle bir değişikliğe gidildiği düşünülmektedir.

Son dönemde ise devlet bakanlığı uygulamasından vazgeçilerek, devletin üstlendiği tüm faaliyetler için icracı bakanlıklar oluşturulmuştur. Bu kapsamda, Tarım Bakanlığı’nın yerini Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı³⁴; Sanayi ve

²⁵ 10.12.1981 tarih ve 17540 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 1-1/14100 sayılı İşlem.

²⁶ 02.03.1989 tarih ve 20096 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 354 sayılı “Kültür Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile 355 sayılı “Turizm Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.

²⁷ 09.08.1991 tarih ve 20955 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 441 sayılı “Tarım ve Köyişleri Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile 442 sayılı “Orman Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.

²⁸ 21.08.1991 tarih ve 20967 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 443 sayılı “Çevre Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.

²⁹ 29.04.2003 tarih ve 25093 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4848 sayılı “Kültür ve Turizm Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”.

³⁰ 08.05.2003 tarih ve 25102 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4856 sayılı “Çevre ve Orman Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”.

³¹ 08.06.2011 tarih ve 27958 Sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanan 636 sayılı “Çevre, Orman ve Şehircilik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.

³² 04.07.2011 tarih ve 27984 sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanan 644 sayılı “Çevre ve Şehircilik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.

³³ 04.07.2011 tarih ve 27984 sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanan 645 sayılı “Orman ve Su İşleri Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.

³⁴ 08.06.2011 tarih ve 27958 Sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanan 636 sayılı “Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.

Ticaret Bakanlığı'nın yerini, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı³⁵ ile Gümrük ve Ticaret Bakanlığı³⁶, Ulaştırma Bakanlığı'nın yerini Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı³⁷ almıştır. Yeni oluşturulan bakanlıklarla birlikte 61. Erdoğan Hükümeti, 1 başbakan, 4 başbakan yardımcısı ve 21 icracı bakan olmak üzere toplam 26 kişiden oluşmaktadır.

Cumhuriyet döneminde Adalet, Milli Savunma, İçişleri, Dışişleri ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlıklarının adları hiç değişmemiştir. Milli Eğitim Bakanlığı, 21.06.1977 ile 21.07.1977 tarihleri arasında kısa bir süre için Kültür Bakanlığının bağlanması ile Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı, 1983 yılında 179 sayılı KHK ile Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı; 1989 yılından itibaren de Milli Eğitim Bakanlığı adını almıştır³⁸. Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'nın adı ise 1989 yılından itibaren Sağlık Bakanlığı olarak değiştirilmiştir³⁹. Maliye Bakanlığı ise 1983 ile 1993 yılları arasında Maliye ve Gümrük Bakanlığı⁴⁰ olarak faaliyet göstermiştir.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Bakanlık tipi örgütlenme, kaynağını Avrupa'dan almaktadır. Bakanlıklar, devlet yönetiminin merkezileştirilmesi ve devletin varlık nedeni olan amaçlarını gerçekleştirebilmesi için yapılması gereken faaliyetlerin bölümlere ayrılması sonucunda ortaya çıkmıştır. Başlangıçta klasik kamu hizmetlerinden olan içişleri, dışişleri, savunma, adalet ve maliye alanında oluşturulan bakanlıklara, kamusal hizmetlerin çeşitlenerek artması ile yenileri eklenmiştir

Bakanlıklar, Avrupa'da parlamenter sistem içerisinde geliştiği halde, Osmanlı'da II. Mahmut döneminde sadrazama ait bazı yetkilerin nezâretlere devredilmesi şeklinde ortaya çıkmıştır. İlk bakanlıklar sadece bir yürütme organı değil aynı zamanda bir yasama organı işlevine de sahiptir. Klasik bakanlıkların yanında, cumhuriyet dönemi ile birlikte yeni bakanlıkların oluşturulduğu görülmektedir. 1937 yılından itibaren sandalyesiz bakanlık olarak da adlandırılan

³⁵ 08.06.2011 tarih ve 27958 Sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanan 635 sayılı "Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname".

³⁶ 08.06.2011 tarih ve 27958 Sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanan 640 sayılı "Gümrük ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname".

³⁷ 01.11.2011 tarih ve 28102 sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanan 655 sayılı "Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname".

³⁸ 03.11.1989 tarih ve 20331 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 385 sayılı "Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 179 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname".

³⁹ 02.03.1989 tarih ve 20096 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 356 sayılı "2828 Sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu", 3289 Sayılı "Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun" ile "179 ve 181 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname"nin 16. maddesi

⁴⁰ 14.12.1983 tarih ve 18251 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 178 sayılı "Maliye ve Gümrük Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname", 16.09.1993 tarih ve 21700 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 516 sayılı "Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 178 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname" ile değiştirilerek tekrar Maliye Bakanlığı adını almıştır.

devlet bakanlığı uygulamasının getirilmesi sonucu bakanlık sayısında önemli artışlar olmuştur. Koalisyon hükümetleri döneminde farklı siyasi partiler arasında bakanlık paylaşma sorunlarının aşılması amacıyla devlet bakanlığı sayısı arttırılmıştır.

1946 yılında yeni bir bakanlığın kurulabilmesi için başbakanın teklifi ve cumhurbaşkanının onayı yeterli iken 1984 yılında çıkarılan 3046 sayılı Kanun’la bakanlıkların ancak kanunla kurulup kaldırılabileceği hüküm altına alınmıştır. Böylece bakanlıkların kuruluşu zorlaştırılmıştır.

4951 sayılı Kanun’da bakanlıkların teşkilat yapısı ile ilgili açık bir bilgi yer almazken, 1984 yılında çıkarılan 3046 sayılı Kanun ile bakanlıkların teşkilat yapısının (Milli Savunma Bakanlığı hariç) merkez, taşra, yurt dışı teşkilatları ile bağlı ve ilgili kuruluşlardan oluşacağı hüküm altına alınmıştır. Böylece bakanlık teşkilat yapıları arasındaki farklılıklar ve düzensizlikler giderilmiştir. 2011 yılında çıkarılan 643 sayılı KHK ile de bakanlıkların merkez teşkilatında bakan ile müsteşar arasında bir tür siyasi müsteşarlık olan bakan yardımcılığı kadrosu getirilmiştir. Ayrıca yeni yapıda devlet bakanlığı uygulamasına son verilmiş, devlet bakanlıkları tarafından yürütülen hizmetler için yeni bakanlıklar oluşturulmuş ve bakan olmayan başbakan yardımcılıkları oluşturulmuştur.

Türkiye’de bakanlıklarla ilgili geniş kapsamlı düzenlemeler daha çok hükümetin tek partiden oluştuğu dönemlerde (1921, 1937, 1946, 1984, 2011) gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemelerden en az etkilenen dolayısıyla teşkilat yasası en az değişen bakanlıklar ise İçişleri Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı olmuştur.

Küreselleşme ve Avrupa Birliği etkisi, kamu yönetimi ve kamu hizmeti anlayışındaki değişim, merkezîyetçilik/adem-i merkezîyetçilik tartışmaları, verimlilik ve etkinlik arayışları, siyasetin etkinliğinin bürokrasi karşısındaki yükselişi, bakanlıkların daha çok politika belirleyen yapılar haline dönüştürülmeye çalışılması gibi gelişmeler yeni bakanlıkların oluşturulmasını ve mevcut bakanlıkların adlarında ve yapılarında değişikliğe gidilmesini gündeme getirmiştir. Bu gelişmeler, bakanlık yapılanmasındaki değişimin önümüzdeki süreçte de devam edeceğini göstermektedir.

KAYNAKÇA

- AKYILDIZ, Ali (1993), *Tanzimat Dönemi Osmanlı Merkez Teşkilatında Reform*, Eren Yayıncılık, İstanbul.
- AKYILDIZ, Ali (2004), *Osmanlı Bürokrasisi ve Modernleşme*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- AYANOĞLU, Taner (2005), “İdare Hukuku Çerçevesinde “Devlet Bakanlığı” Uygulaması”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.38, Sayı.4, 59-84.
- AYDOĞAN, Metin (2005), *Antik Çağdan Küreselleşmeye Yönetim Gelenekleri ve Türkler*, I. Cilt, 4. Baskı, Umay Yayınları, İzmir.
- BAŞBAKANLIK (2003), *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma II: Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı*, Ankara,
- Conseil d’État, 2011 Faaliyet Raporu, http://www.conseil-etat.fr/media/document/RAPPORT%20ETUDES/bilan_2011_english.pdf, (22.04.2013)
- DAVİSON, Roderic H. (1963), *Reform in the Ottoman Empire (1856-1876)*, Princeton University Press, New Jersey.

- ERDEM, Çiğdem (2010), “Mehmet Sadık Rıfat Paşa ve 19. Yüzyıl Osmanlı İmparatorluğu’na Batılılaşma Bağlamında Kameralizmin Girişi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* Cilt.12, Sayı.2, (171-196).
- GÖZLER, Kemal (2007), *Devletin Genel Teorisi*, Ekin Kitabevi, Bursa, 2007.
- GÜLER, Birgül Ayman (2010), *Türkiye’nin Yönetimi: Yapı*, İmge Kitabevi, 2. Baskı, Ankara.
- HALAÇOĞLU, Yusuf (1991), *XIV-XVII Yüzyıllarda Osmanlılarda Devlet Teşkilatı ve Sosyal Yapı*, Türk Tarih Kurumu Yayınları, Ankara.
- HOCANOĞLU, Durmuş (1997), “Demokrasi, Kameralizm ve Osmanlı’daki Etkileri”, *Yeni Türkiye*, Yıl.3 Sayı.18, Ankara. (375-381).
- KALAYCIOĞLU Ersin ve SARIBAY, Ali Yaşar (2009), “Tanzimat: Modernleşme Arayışı ve Politik Değişme”, Edt. Ersin Kalaycıoğlu ve Ali Yaşar Sarıbay, *Türkiye’de Politik Değişim ve Modernleşme*, Dora Yayınları, 4. Baskı, Bursa
- KARAER, Tacettin (1987), “Bakanlıkların Birleştirilmesinin Yasal ve Düşünsel Temelleri”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.20, Sayı.4, Aralık, 43-62
- KARAER, Tacettin (1990), “Türk Kamu Yönetiminde Devlet Bakanlığı Sorunu”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.23, Sayı.2, Haziran, 47-74.
- KARAHANOĞULLARI, Onur (2009), “Fransa’da Kamu Yönetimi”, Edt. Güler vd., *Kamu Yönetimi Ülke İncelemeleri*, İmge Kitabevi, 2. Baskı, Ankara
- KARASU, Koray (2009), “İngiltere’de Kamu Yönetimi”, Edt. Birgül Ayman Güler, Onur Karahanoğulları, Koray Karasu, Uğur Ömürgönülşen, Özden Akın, Erel Tellal, Nuray E. Keskin, Tayfun Çınar, Selin Esen ve Mehmet Necati Kutlu, *Kamu Yönetimi Ülke İncelemeleri*, İmge Kitabevi, 2. Baskı, Ankara.
- NİTAS, Koraltay (2007), “Fransa Yönetim Sistemi”, İçişleri Bakanlığı Dünyada Kamu Yönetimi Araştırma Projesi, *Yirmibirinci Yüzyılda Yönetim*, Ankara.
- ORTAYLI, İlber (2010), *Türkiye Teşkilat ve İdare Tarihi*, Cedit Neşriyat, 3. Baskı, Ankara.
- POGGİ, Gianfranco (2008), *Devlet, Doğası, Gelişimi ve Geleceği*, Çev. Aysun Babacan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- SENCER, Muzaffer (1984), “Osmanlı İmparatorluğu’nda Tanzimat Sonrası Siyasal ve Yönetimsel Gelişmeler”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.17, Sayı.3, Eylül, 46-71.
- SENCER, Muzaffer (1985a), “Türkiye’de Genel Yönetimin Merkez Örgütü”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.18, Sayı.3, Eylül, 3-32.
- SENCER, Muzaffer (1985b), “Yönetimin Tarihsel Evrimi ve Yönetim Sistemleri”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.18, Sayı.2, Haziran, 141-160.
- SHAW, Standford J. and SHAW, Ezel Kural (1977), *History of the Ottoman Empire and Modern Turkey: Volume II Reform, Revolution and Republic: The Rise of Modern Turkey 1808-1975*, Cambridge University Press.
- SOYSAL, Mümtaz (1956), “Yeni Bir Bakanlığın Kuruluşu”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt.13, Sayı.3, 276-285.
- SUĞUR, Serap ve SUĞUR, Nadir (1998) “Geleneksel Toplumdan Modern Topluma Geçiş”, (Edt. Gürhan Can), *Çağdaş Yaşam Çağdaş İnsan*, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1020, Eskişehir.
- SÜRGİT, Kenan (1982), “Bakanlıkların Kuruluş Esaslarının Kanunla Saptanması”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt.15, Sayı.3, Eylül, 19-37.
- ŞENGÜL, Ramazan (2007), “Fransa’da Kamu Yönetiminde Merkezîyetçilikten Yerelleşmeye Doğru”, Edt. Bilal Eryılmaz, Musa Eken, Mustafa Lütfi Şen, *Kamu Yönetimi Yazıları*, Nobel Yayın, Ankara, 563-581.
- TODAİE, (1966), Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi, TODAİE Yayınları, 2. Baskı, Ankara.
- TUNA, Ali İkrım (2008), “Fransa’da Yürütme Organının Yapısı ve İşleyişi”, *Türk İdare Dergisi*, S. 458, Mart, 225-242.
- TURNER, Edward Raymond (1913), “The Development of the Cabinet, 1688-1760”, *The American Historical Review*, Vol. 18, No. 4, 751-768.
- UZUN, Şentürk (2007), “Büyük Britanya Yönetim Sistemi”, İçişleri Bakanlığı Dünyada Kamu Yönetimi Araştırma Projesi, *Yirmibirinci Yüzyılda Yönetim*, Ankara.

- 01.11.2011 tarih ve 28102 sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanan 655 sayılı “Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.
- 01.12.1937 tarih ve 3773 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3271 sayılı, Devlet Dairelerinin Vekâletlere Ayrılması Hakkında Kanun”.
- 02.03.1989 tarih ve 20096 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 356 sayılı “2828 Sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu, 3289 Sayılı Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile 179 ve 181 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”.
- 02.03.1989 tarih ve 20096 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 354 sayılı “Kültür Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.
- 02.03.1989 tarih ve 20096 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 355 sayılı “Turizm Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.
- 03.05.2001 tarih ve 27923 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6223 sayılı “Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri ile Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu”.
- 03.05.2011 tarih ve 27923 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6223 sayılı “Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri İle Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu”.
- 03.11.1989 tarih ve 20331 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 385 sayılı “Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 179 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”.
- 04.07.2011 tarih ve 27984 sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanan 644 sayılı “Çevre ve Şehircilik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.
- 04.07.2011 tarih ve 27984 sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanan 645 sayılı “Orman ve Su İşleri Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.
- 06.03.1924 tarih ve 63 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, “Şerîye ve Evkaf ve Erkanı Harbiyei Umumiye Vekaletlerinin İlgasına Dair Kanun”.
- 07.02.1921 tarih ve 1 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3 sayılı “Büyük Millet Meclisi İcra Vekillerinin Sureti İntihabına Dair Kanun”.
- 07.02.1921 tarih ve 1 Sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan 85 Sayılı “Teşkilatı Esasiye Kanunu.
- 08.05.2003 tarih ve 25102 sayılı Resmi Gazetede yayımlana 4856 sayılı “Çevre ve Orman Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”.
- 08.06.2011 tarih ve 27958 (1. Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan 643 sayılı “3046 sayılı Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”.
- 08.06.2011 tarih ve 27958 Sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanan 636 sayılı “Çevre, Orman ve Şehircilik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.
- 08.06.2011 tarih ve 27958 Sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanan 636 sayılı “Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.
- 08.06.2011 tarih ve 27958 Sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanan 635 sayılı “Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.
- 08.06.2011 tarih ve 27958 Sayılı Resmi Gazetede (Mükerrer) yayımlanan 640 sayılı “Gümrük ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.
- 09.08.1991 tarih ve 20955 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 441 sayılı “Tarım ve Köyişleri Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.
- 09.08.1991 tarih ve 20955 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 442 sayılı “Orman Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.
- 09.10.1984 tarih ve 18540 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3046 sayılı “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 174 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname”.
- 10.12.1981 tarih ve 17540 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 1-1/14100 sayılı İşlem.

- 13.12.1983 tarih ve 174 Sayılı “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Kaldırılması ve Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında 202 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun”.
- 14.12.1983 tarih ve 18251 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 178 sayılı “Maliye ve Gümrük Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.
- 16.09.1993 tarih ve 21700 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 516 sayılı “Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 178 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname”.
- 16.10.1986 tarih ve 19253 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3313 sayılı “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 27.9.1984 Tarihli ve 3046 Sayılı Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun”.
- 17.09.1946 tarih ve 6410 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 4951 sayılı, “Bakanlıklar Kuruluşu hakkında Kanun”.
- 18.03.1937 tarih ve 3537 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3117 sayılı “Devlet Dairelerinin Vekâletlere Tefriki ve Siyasî Müsteşarların Vazifeleri Hakkında Kanun”
- 19.02.1988 tarih ve 19730 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 3407 sayılı, “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 3046 Sayılı Kanunun Bir Maddesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”.
- 19.06.1982 tarih ve 17729 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2680 sayılı, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kuruluş, Görev ve Yetkilerinin Düzenlenmesi ile İlgili Yetki Kanunu”.
- 21.07.1977 tarih ve 16003 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Bakanlar Kurulu’nun Kurulmasına Dair İşlem.
- 21.08.1991 tarih ve 20967 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 443 sayılı “Çevre Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”.
- 24.05.1930 tarih ve 1501 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 1624 sayılı “Dahiliye Vekaleti Merkez Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında Kanun”.
- 25.06.1999 tarih ve 23736 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 4391 sayılı, “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 3046 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”.
- 25.12.1994 tarih ve 22152 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 4060 sayılı, “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 3046 Sayılı Kanunun Bir Maddesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” .
- 26.06.1962 tarih ve 11140 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 55 sayılı, “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 3046 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”.
- 29.04.2003 tarih ve 25093 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4848 sayılı “Kültür ve Turizm Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”.
- 30.01.1946 tarih ve 6219 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan, 4841 sayılı “Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun”.
- 55 sayılı “Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 3046 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un Genel Gereğesi”,
http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MM_/d01/c006/mm__01006106ss0225.pdf, (20.04.2013).

Sivil Toplum Kuruluşlarında Bilişim Teknolojilerinden Elde Edilen Bilgiler Çerçevesinde İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları: Yönetici ve Üye Perspektifi

Doç. Dr. Nezh Metin ÖZMUTAF

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, İZMİR

Öğr. Gör. Elif AKTEKİN

Ege Üniversitesi, Atatürk Sağlık Hizmetleri MYO, İZMİR

ÖZET

Araştırmanın temel amacı, sivil toplum kuruluşlarında (STK) bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgilerin insan kaynakları yönetimi (İKY) fonksiyonları (insan kaynaklarını (İK) planlama ve elde etme, yöneltme / yönlendirme ve geliştirme) çerçevesinde yönetici ve üye perspektifi / algıları açısından değerlendirilmesidir. Bu konuda hazırlanan anket formu Eylül 2010 - Mart 2013 tarihleri arasında İzmir ilinde 108 STK'lar kapsamında 184 bireye (146 yönetici ve 38 üye) uygulanmıştır. Hem yönetici hem de üyelerin her bir faktör için pozitif görüşe sahip olduğunu ve her bir faktör için algılarının hem yönetici hem de üyeler için pozitif ilişkiye sahip olduğunu bu çalışma ortaya koymuştur. Yöneticiler faktörler konusunda daha fazla pozitif algıya sahiptirler. Sonuç olarak bu çalışma bulguları kapsamında STK yönetici ve üyelerinin bilişim teknolojilerini İK faaliyetlerinde daha fazla kullanmaları önerilebilir. Bu çerçevede bilgi teknolojileri ile elde edilen bilgiler STK'lara nitelik ve nicelik olarak uygun İK'larını planlama, bulma, yöneltme, ve geliştirmeyi sağlayabilecektir.

Anahtar Kelimeler: STK, İnsan Kaynakları Yönetimi, Bilişim Teknolojileri

JEL Sınıflaması: M, M1, M12

The Human Resource Management Functions in The Context of Data Derived from The Information Technologies in Non-Governmental Organizations

ABSTRACT

The purpose of the study is to evaluate the data derived from the information technologies in non-governmental organizations (NGOs) in terms of the perspective/perception of the manager and the member within the context of the functions of human resource management (HRM) (to plan and acquire, lead and develop the human resources). The survey form prepared for this subject was applied to 184 individuals (146 managers and 38 direct members) as part of 108 NGOs in the city of Izmir within the period of September 2010-March 2013. This study has propounded the fact that both the managers and members has an opinion in favor of each factor and each factor has a positive relationship with the perceptions of both the managers and the members. The managers have much more positive perception about the factors. As a result of the study's findings, it can be suggested that managers and members of NGO should use information technologies more in HR activities. In this context, the information gained by information technologies will be able to provide NGOs to plan, find, lead and improve the human resources which is appropriate to NGOs in terms of quality and quantity.

Key Words: NGO, Human Resources Management, Information Technologies

JEL Classification: M, M1, M12

I. GİRİŞ

İKY’nde bilgilerin toplanması, işlenmesi, depolanması ve ilgili birimlerle sözü edilen bilgilerin paylaşılması bilgi teknolojileri sayesinde hızlı ve güvenli olmaktadır. Bu kapsamda İK bilgi sistemi oluşturularak operasyonel, taktik stratejik düzeyde bilgi yönetim süreci gerçekleştirilmektedir. Operasyonel düzeyde ücret bordrosu, özlük ve beceri envanterleri, çalışan performans değerlendirme sonuçları, özgeçmiş, personel devir ve devamsızlık oranlarına yönelik, taktik düzeyde iş analizi ve tanımları, eleman temin ve seçim, ücret yönetimi, eğitim ve geliştirmeye yönelik, stratejik düzeyde ise yeni pazarlar için gerekli nitelik ve nicelikteki İK, işgücü arz ve talebi, sendikal bilgiler, muhasebe ve kariyer bilgilerinin depolanması ve paylaşımı sağlanabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2009: 344-346).

İK’nda faaliyet alanları açısından bilgi teknolojilerinin başlıca işlev ve rolleri arasında sorumlulukların etkili bir şekilde yerine getirilmesi, etkin İK planlaması, işgören temin ve seçimine katkı sağlama eğitim ve geliştirmeye katkı sağlama, performans ölçüm ve değerlemesinde etkinliği artırma ücret yönetimi ve iş güvenliğinde modernizasyonu gerçekleştirme yer almaktadır (Bingöl, 2013: 660-661).

STK’larda (dernek, vakıf, sendika, ticaret odası, sanayi odası, esnaf sanatkar odası, kooperatif, platform, klüp, hatta topluma yararlılık sağlayan ve resmi bir sıfatı olmayan geçici insan birliktelikleri...vb.) yer alan İK’nın (başkan, başkan yardımcısı, genel sekreter, müdür ve koordinatör, diğer üyeler...vb.) gönüllü bakış açısıyla varolma nedenleri iki temel boyutu içermektedir. Bunlar **genel** (yardım etme isteği, problem çözme, toplumda yüz yüze görüşme, toplumdaki çeşitli hasar ve adaletsizlikleri azaltma) ve **bireysel** (insanlarla görüşme, arkadaşlık, kendini iyi hissetme, becerilerini sergileme) nedenlerdir (Yanay ve Yanay, 2008: 66).

İK’nın genel ve bireysel boyutta STK’larda varolma durumu ise günümüzde bilişim teknolojileri ile de bağlantılı bir konudur. Bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgiler yönetsel açıdan stratejik ve operasyonel alanlarda değişime yol açabilmekte bu gelecekte de devam edecek yapıda görülmektedir (Burt ve Taylor, 2000:142).

Bu kapsamda, bu araştırmanın amacı, STK’larda bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgilerin İKY fonksiyonları (İK’nı planlama ve elde etme, yöneltme / yönlendirme ve geliştirme) çerçevesinde yönetici ve üye perspektifi / algıları açısından değerlendirilmesidir. Araştırma için literatür çerçevesinde bir anket hazırlanmıştır. Anket Eylül 2010 – Mart 2013 tarihleri arasında İzmir ili STK’larında uygulanmıştır.

II. LİTERATÜR ÖZETİ

A. STK’lar ve Bilişim Teknolojileri

STK’larda gönüllü yönetimini de kapsayan çerçevede bilişim teknolojilerinin kullanımı temel olarak üç boyutta ortaya konulabilir. Bunlar:

- i. **“Donanım (hardware):** Ekipman ve makinalardır. Bu çerçevede, enformasyon ve iletişim süreçleme olanakları, bireysel bilgisayarlar, faks makinaları, hücresel telefonlar, el bilgisayarları belirtilebilir.
- ii. **Yazılım (software):** Donanımı çalışması için kullanılan programlardır. En iyi gönüllü programları için gönüllüleri, gönüllü pozisyonlarını ve programları izleme kapsamında gönüllü yönetim yazılımları bu bağlamda belirtilebilir.
- iii. **İnternet ve uygulamaları:** Network (bağlantı) yapılarıdır. Bu ise e-mail, internet araştırmaları ve web sitelerini kullanarak enformasyon transferi yoluyla iletişim olanaklarının kullanımını içermektedir (Murray ve Harrison, 2002a: 4)”

Yukarıdaki üç boyut günümüzde ileri derecede gelişmiş ve genişlemiştir. Ancak STK’lar açısından bu üç boyutun kapsamı içinde yer alan asgari bilişim teknolojisi öğelerini örneklemek mümkündür. Bu kapsamda STK’larda bilişim teknolojileri kavramı içinde asgari olarak bilgisayar-internet-çeşitli yazılımlar, telefon, faks ve yazıcının yer aldığı belirtilebilir (Başak ve Yaman, 2005: 83).

B. STK’lar ve İKY Fonksiyonları

İKY fonksiyonları temel olarak İK planlaması, iş analizi ve iş tanımları, işgören bulma ve seçme, oryantasyon / örgütsel sosyalizasyon, işgören eğitimi ve kariyer planlaması / geliştirme, performans değerlendirme, iş değerlendirme ve ücret yönetimi, endüstriyel ilişkiler, iş güvenliği ve iş sağlığı, bilgi sistemleri, özlük işlemleri olarak ortaya konulabilir (Sabuncuoğlu, 2009: 6-7; Özgen vd., 2005: 8; Cascio, 1992: 100).

Tyson ve York (1993) ise İK’ni elde etme (insan gücü planlaması, iş analizi, işe alma, yeni çalışanları seçme), etkili çalışma ve İK geliştirme (sistem, personel değerlendirme, eğitim, personel kayıtları ve istatistikler), ödül ve çalışanları koruma (iş değerlendirme, ücret ve diğer ödemeler, hizmet koşulları) ve endüstriyel ilişkiler (sendikalar, toplu pazarlık, tartışma, çatışma çözüm yolları, danışma ve katılım, iş hukuku) şeklinde dört temel fonksiyon kapsamında ortaya koymuşlardır.

Stratejik boyutu ile İK yönetimi fonksiyonları; Vizyon, misyon ve amaçlar, iç ve dış çevre analizi, İK stratejilerini belirleme (İK’ni planlama, güncel yönetim yaklaşımları), İK stratejilerini uygulama (iş planlaması ve analizi, seçme ve yerleştirme, takımlar, eğitim ve geliştirme, kariyer planlaması, performans yönetimi), İK stratejilerinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi olarak ifade edilebilir (Barutçugil, 2004: 16, 112, 238).

STKlar açısından İKY fonksiyonları temel konularda farklılık göstermemektedir. Sadece STK’larda gönüllü yaklaşımın doğası gereği kar amacı gütmeye durumu olmadığı için iş değerlendirme ve ücret yönetimi ayrıca endüstriyel ilişkiler ve iş güvencesi-işgören sağlığı konuları İKY sürecinin temel bir parçası değildir. STK’larda İKY süreci aşağıdaki şekilde ortaya konulabilir:

- i. Planlama (Kurumsallık, İK planlaması, İş analizi); Kurum felsefesinin oluşturulması ve geliştirilmesi, iç ve dış çevre analizi, stratejiler

belirleme, iş analizleri, gönüllü el kitabı oluşturma, faaliyet alanlarına yönelik planlama, program, bütçe ve yöntemi belirleme (Yaman, 2005, 47-56).

- ii. Üye / Gönüllü kazanma (İK elde etme ve seçme); STK'nın gerekli gördüğü nitelik ve nicelikteki gönüllülere çeşitli kanalları kullanarak ulaşma. STK'ya gönüllüleri çekme ve yerleştirme (Grosmann ve Furano, 2002: 6-7; American Red Cross, 2006: 12; Yaman, 2005, 48).
- iii. Eğitim (İK oryantasyonu, rutin eğitim ve kariyer geliştirme); STK'ya uyum ve faaliyet alanlarına yönelik eğitim faaliyetleri (American Red Cross, 2006: 14; Yaman, 2005, 50).
- iv. Yöneltilme / yönetme (İK'ni yöneltilme, koordinasyon ve etkinlik); takım çalışmaları, rol belirleme, rol algısı, iş birliği, saygı, iletişim (iç ve dış paydaş, hedef kitle ile), liderlik, motivasyon, katılımcılık, çatışma ve stres yönetimi, bilişim teknolojilerini kullanımı, ulaşım, yeme içme...vb (NAFSA, 2002:, 7; Empowering America's Grassrots, 2005: 4; Yaman, 2005, 53).
- v. Değerlendirme / değerlendirme (İK performansını değerlendirme ve ödül); Süreç ve bireysel performansları değerlendirme. Manevi (sözlü teşekkür...vb.) / maddi (taktir belgesi, hediye... vb. verme) ödüllendirme (Empowering America's Grassrots, 2005: 5; Yaman, 2005, 56-57).

C. STK'lar, İKY Fonksiyonları ve Bilişim Teknolojileri

STK'lar bilişim teknolojilerini kullanarak bilgi iletişim ve işbirliği gibi temel ihtiyaçlarını bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde karşılayabilmektedirler (Çetiner ve Gencil, 17/11/2013).

Bu çerçevede bir STK'da etkin (iyi tasarlanmış ve sürekli güncellenen) bir web sayfası ve diğer bilişim teknolojilerine yönelik unsurların STK'ya sağladığı faydalar İKY'ni de içerecek şekilde somut olarak şu şekilde ortaya konulabilir:

- i. Kurum felsefesi; Misyon, vizyon, değerler, ilkeler ve stratejik yönelimleri görülebilmekte ve geliştirilebilmektedir (Özmutaf, 2010: 53).
- ii. Örgütsel yapı; STK'nın örgütsel yapısı ortaya konulabilmektedir. Yönetici, profesyonel çalışan ve diğer üyeler kapsamında yer alan İK tanımlanabilmektedir. Kilit rol oynayan bölüm ve kişiler yer alabilmektedir (Özmutaf, 2010: 53).
- iii. STK'da İKY süreci; Planlama, gönüllü kazanımı, uyumlaştırma-egitim-geliştirme, yöneltilme, performans değerlendirme ve geri besleme gibi gönüllü yönetimine yönelik bilgi akışı ve yönetim faaliyetleri aktif şekilde sağlanabilmektedir. Zamanı yeterli olmayıp ancak gönüllü faaliyetlerinde beceri ve yetenekleri ile yer almak isteyen bireylere "sanal gönüllülük" olanakları sunulabilmektedir (Güder, 2005: 107; Murray ve Harrison, 2002b: 2-3)
- iv. Diğer konular; STK'nın imajının geliştirilmesi sağlanabilir. Sıklıkla sorulan sorular yer alabilir. Mesleki STK'larda mesleğe yönelik her türlü doküman ve açıklama yer alabilir. Daha az finansmanla daha fazla etkileme

yapılabilir (dış paydaşlar kapsamı vb.). Güncel / planlanan proje ve etkinlikler ilan edilebilir, STK'nın ilişki içinde bulunduğu iç ve dış paydaşların kimlikleri yer alabilir ve bu paydaşlarla hızlı ve etkin iletişim kurulması sağlanabilir. Aynı ve nakti gönüllü desteklerine hızlı ve güvenli bir şekilde ulaşılabilir. Verimli tartışma ortamları yaratılabilir. STK'ya, STK'lara ve sivil topluma ait çeşitli yayın ve ürünler tanıtılabilir. Bağış ve üyelik aidatları toplanabilir, STK'larla ilgili güncel yazılar eklenebilir. Gönüllü el kitabı çeşitli formatlarda yer alabilir. Doğal olarak STK ile ilgili her türlü iletişim bilgisi yer alabilir. (Özmutaf, 2010: 53; Güder, 2005: 107).

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak literatürde, STK örgütlenmesinin ölçeğinin büyüklüğü kapsamında İK'nın uygun bir şekilde yönetilmesinde, uluslararası STK örgütlerinin oluşturulmasında, toplu pazarlık görüşmelerinin gerçekleştirilmesinde ve sanal grev süreçlerinin oluşturulmasında da bilişim teknolojilerinin kullanımının pozitif etkiler sağladığı vurgulanmaktadır (Şenkal, 2003: 31, 39, 41).

Benzer şekilde geçmişte STK'ların maddi yetersizlikler nedeniyle kendilerini tanıtmaya (İK, örgüt, misyon, vizyon, değer, faaliyet) ve mesajlarını iletmede lokal kalmaları sorunu bilişim teknolojileri ile ortadan kalmıştır. Böylece STK'lar mütevasi kaynakları (İK, finansman, teknoloji) ile küreselleşen dünyaya daha fazla açılıma yönelmişlerdir (Eliot vd., 2003: 300). Bu bağlamda STK'ların İK kapsamında geçmişe göre nitelik ve nicelik olarak daha pozitif kazanımlara sahip oldukları yorumu yapılabilecektir.

Ayrıca STK'larda bilişim teknolojileri kullanımı günümüzde klasik gönüllülük boyutuna sanallığı da eklemiştir. STK'lar günümüzde sözü edilen süreçlerde faydalı olurken gönüllülüğü bilişim teknolojileri ile birleştirerek sanal gönüllülük boyutlarını da yaşamaktadırlar. Bu çerçevede sanal gönüllü bireylerin belirli bir uzaklıktan bilişim teknolojileri yoluyla STK ve faaliyetlerine katkısı olarak açıklanmaktadır (IYV, 17/03/2010).

Diğer taraftan STK'lar ve üyeleri kendi iç bünyelerinde bilişim teknolojileri kullanıyor değillerdir. Uygulamada STK üyeleri birbirileri ile sürekli iletişim içinde bulunarak daha geniş platformlar oluşturma ve bu şekilde sivil toplumu da daha güçlü konuma taşımaktadırlar. Örneğin Türkiye'de düzenli olarak belirli arama motorları çerçevesinde oluşturdukları gruplarla sürekli iletişim kuran yüzlerce sivil toplum grubu olduğu konuyu gündeme taşıyan kimi medya kuruluşlarınca vurgulanmaktadır (NTV, 14.09.2010).

Yukarıda ortaya konulan faydalı konular dışında STK'lar için bilişim teknolojilerinin olumsuz yönlerinin de varlığı literatürde yer almaktadır. Örneğin internet sitesi halkın bilgi alma ihtiyacını tam olarak karşılayamıyorsa, muhtemelen STK potansiyel donör ya da üye / müşterisini de kaybedebilmektedir. Benzer şekilde bilişim teknolojilerinin ikili bireysel ilişkilerde olduğu kadar paydaş ilişkilerinde de etkili olduğu söylenemeyebilmektedir. Özellikle e-hayırseverlik için planlarda stratejik bütünlük sağlanamıyor olsa da sözü edilen ilişkilere faydalı olduğu görülebilmektedir (Waters, 2007: 63). Yine e-mail ile

yapılan iletişimlerde zayıf kodlama ya da çözümlenme ise iletişim sürecini olumsuz etkileyerek yönetici ve üyeler arasında yatay, dikey ve çapraz yönde düşük kalitede iletişime sebep olabilmektedir. Bireyler birbirlerini eksik ya da yanlış anlamakta dolayısıyla çatışma durumları da ortaya çıkabilmektedir (Seshadri ve Carstenson, 2007: 87). Diğer önemli bir konuda bilişim teknolojilerinin STK'nın temel misyonu ile de bağlantılı olduğudur. Örneğin yapılan araştırmalarda sanat, kültür, insan hakları ve kamu misyonlarına sahip STK'larda eğitim, sağlık ve insan hizmetleri misyonuna sahip STK'lara göre İK'nın daha fazla bilişim teknolojilerini kullandıkları vurgulanmaktadır (Finn, Maher ve Forster, 2006: 292). Dolayısıyla STK'ların bilişim teknolojilerinden misyonları kapsamında İK'na fayda sağladığı da burada belirtilebilir.

III. ARAŞTIRMA

A. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, STK'larda bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgilerin İKY fonksiyonları (planlama ve elde etme, yöneltme / yönlendirme ve geliştirme) çerçevesinde yönetici ve üye perspektifi / algıları açısından değerlendirilmesidir.

B. Veri Toplama Araçları

Araştırma için hazırlanan anket formu iki temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın bağımsız değişkenleri olan yaş, cinsiyet, eğitim durumu, STK'daki görev alanı (başkan, başkan yardımcısı, sekreter, diğer), STK'daki üyelik süresi ve STK türü kapsamında 6 soru yer almıştır. Anketin ikinci bölümünde İKY fonksiyonları kapsamında STK'larda bilişim teknolojileri çerçevesinde 15 önerme yer almıştır. Önermelere istatistiksel değerlendirmeler için 5'li Likert ölçeği kapsamında kesinlikle katılmıyorum için 1, katılmıyorum için 2, fikrim yok için 3, katılıyorum için 4, kesinlikle katılıyorum için 5 ağırlık değeri verilmiştir. 15 önerme faktör analizi sonucu iki faktör altında toplanmıştır.

C. Verilerin Toplanması ve Analizi

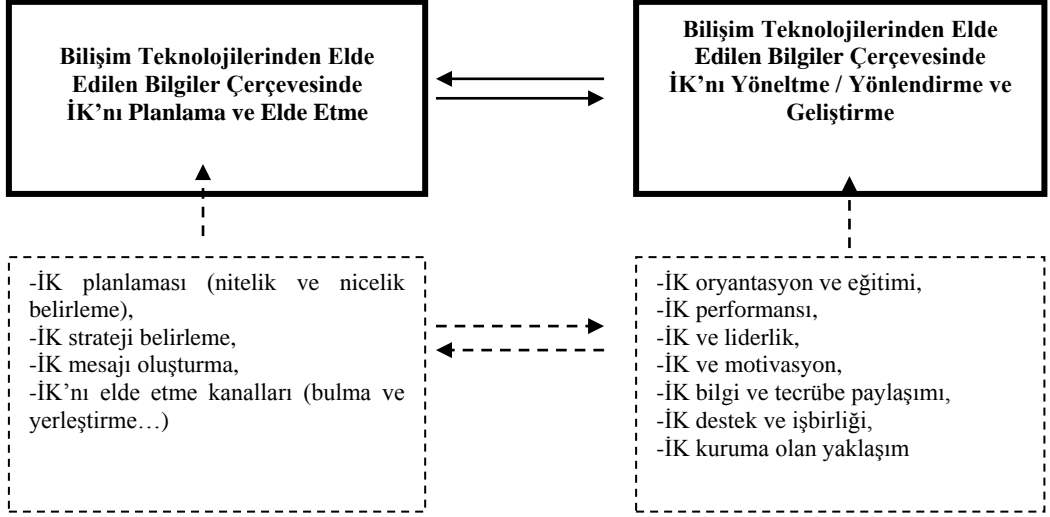
Araştırmaya yönelik olarak hazırlanan anket formu İzmir ili kapsamında yer alan STK çerçevesinde yüz yüze anket yöntemi ve e-mail yoluyla Eylül 2010 - Mart 2013 tarihleri arasında uygulanmıştır. STK'lara ulaşmada Türk Tarih Vakfı'nın 2005 yılında yayınladığı STK'lara yönelik rehber ve İzmir ili çerçevesinde şehir rehberinin yer aldığı web sayfalarından faydalanılmıştır. Türk Tarih Vakfı'nın sözü edilen yayınında İzmir ili bölümünde 230 adet STK ile ilgili bilgiler yer almaktadır (Sivil Toplum Kuruluşları Rehberi, 2005, s.620-622; Kent Haber; İzmir Büyükşehir Belediyesi; İzmir Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği, 5/09/2010). Geri dönüşü alınan anketler kapsamında STK sayısı 108'dir. Bu ise 230 rakamı baz alındığında % 47'lik bir orandır.

Araştırmada istatistiksel analizler kapsamında SPSS yazılımı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında faktör analizi, evren ortalamasına dayalı t testi, bağımsız iki örnek t testi ve korelasyon analizi yapılmıştır.

D. Araştırmanın Teorik Modeli

Araştırmanın teorik modeli, bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgilerin STK'ların yönesel ve gönüllülük süreçlerinde STK'lar için öne çıkan İKY

fonksiyonları açısından ilişkili olduğu varsayımı üzerine kurulmuştur. Modele göre bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgiler kapsamında İKY fonksiyonlarından “İK’ni planlama ve elde etme” ile “İK’ni yönlendirme / yönlendirme ve geliştirme” arasında ilişkisellik ön görülmüştür (Bkz. Şekil 1).



Şekil 1. Araştırmanın Teorik Modeli

E.Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgiler “İK’ni yönlendirme / yönlendirme ve geliştirme” kapsamında etkilidir

H₂: Bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgiler “İK’ni planlama ve elde etme” kapsamında etkilidir

H₃: Bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgilerin “İK’ni yönlendirme / yönlendirme ve geliştirme” kapsamında etkisi STK’daki konum (yönetici ve üye) açısından farklı olarak algılanmaktadır

H₄: Bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgilerin “İK’ni planlama ve elde etme” kapsamında etkisi STK’daki konum (yönetici ve üye) açısından farklı olarak algılanmaktadır

H₅: Bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgiler çerçevesinde “İK’ni yönlendirme / yönlendirme ve geliştirme” ve “İK’ni planlama ve elde etme” arasında pozitif bir ilişki vardır (genel, yönetici, üye kapsamında).

IV. BULGULAR

A. Sosyo-Demografik Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan bireylerin genel olarak sosyo-demografik durumları, STK-katılımcılar kapsamında yöneltilen sorulara yönelik bulgular yer almaktadır.

Ankete katılanların (n=184) genel yaş (min-max=20-73) ortalaması ve standart sapması 43,4±12,49’dur. Ankete katılan **yöneticilerin** (n=146) yaş

ortalaması ve standart sapması $44,3 \pm 12,71$; **diğer / üye** (n=38) yaş ortalaması ve standart sapması $39,9 \pm 11,07$ olarak belirlenmiştir.

Yöneticilerin çoğunluğu erkektir. Üyelerde ise dengeli bir dağılım vardır. Yöneticilerde eğitim durumuna göre dengeli bir dağılım vardır ancak üniversite mezunu diğerlerinden fazladır. Üyelerde eğitim durumuna göre lise ve üniversite ağırlıklı bir dağılım vardır. Gerek yönetici ve gerekse üyeler kapsamında dernek dağılımı yüksek değer almıştır. Üyelik süresi yöneticiler ve üyeler için ağırlıklı olarak 10 yıldan daha az düzeyde yoğunlaşmıştır (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1. Sosyo Demografik Bulgular

Konum	Cinsiyet	N	%	Konum	Eğitim	N	%	
Yönetici	Kadın	24	16,4	Yönetici	İlk ve orta	36	24,7	
	Erkek	122	83,6		Lise	41	28,1	
	Toplam	146	100		Üniversite	69	47,3	
			Toplam		146	100		
Üye	Kadın	21	55,3	Üye	İlk ve orta	5	13,2	
	Erkek	17	44,7		Lise	19	50,0	
	Toplam	38	100		Üniversite	14	36,8	
			Toplam		38	100		
Konum	STK Türü	N	%	Konum	Üyelik Süresi**	N	%	
Yönetici	Oda*	29	19,9	Yönetici	≤4	46	35,7	
	Dernek	88	60,3		5-9	48	37,2	
	Vakıf	4	2,7		10 ≥	35	27,1	
	Sendika	22	15,1		Toplam	129	100	
	Diğer	3	2,1					
Üye	Toplam	146	100	Üye	≤4	17	50,0	
	Oda	4	10,5		5-9	12	35,3	
	Dernek	29	76,3		10 ≥	5	14,7	
	Vakıf	2	5,3		Toplam	34	100	
	Sendika	3	7,9					
	Diğer	-	-					
Toplam	38	100						

*Oda (Ticaret odası, sanayi odası, esnaf ve sanatkar odaları), **Üyelik süresi için 17 yönetici ve 4 üye soruya yanıt vermemiştir.

B. Ölçüm Aracının Güvenirliği

Anketin ikinci bölümünde yer alan 15 önermeye faktör analizi uygulanmış ve temel bileşenler analizi tercih edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,920 bulunmuştur. Bartlett Küresellik Testi sonucunda sıfır hipotezi (H_0 : korelasyon matrisi birim matristir) reddedilmiştir ($\chi^2_{153}=2163,996$, $p=0.000$). Anti imaj korelasyon matrisinin köşegen değerleri 0,966-0,858 değerleri arasında değişim göstermektedir. Bu üç sonuç kapsamında 15 önermeden oluşan yapı faktör analizine uygundur (Bkz. Tablo 2). Faktör analizi sonucu oluşan 2 faktör toplam varyansı % 71,759 oranında açıklamaktadır. Toplam varyansın, %45,582'sini birinci ve %29,177'sini ikinci, açıklamaktadır. Oluşan 2 faktörlük yeni yapının genel Cronbach Alfa değeri 0.956'dır. Bu sonuca göre ankette yer alan önermelerin işaret ettiği faktörlerin konuyu yüksek derecede açıkladığı

belirlenmiştir. Diğer taraftan genel, faktör ve madde bazında Cronbach Alfa değerleri de tutarlılık göstermektedir (Bkz. Tablo 2). 15 önerme için genel soru ortalaması (item-means) 3,9 ve ortalama varyans 0.03'tür. Faktörler incelendiğinde; F1 faktörünün İKY açısından "İK'nı yöneltme / yönlendirme ve geliştirme" ve F2 faktörü açısından "İK'nı planlama ve elde etme" ağırlıklı önermeleri içerdiği belirlenmiştir (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2. Faktör Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Önermeler Bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgiler üye ve gönüllülerin / gönüllüleri / gönüllü...	İKY Fonksiyonları Kapsamı	Faktörler		Cronbach Alfa Skorları		$\bar{x} \pm s$ N=184
		F1	F2	Genel=0,956		
İşbirliğinde etkilidir	İK'nı Yöneltme / Yönlendirme ve Geliştirme	,892	,201	,948	,955	4,0±1,05
Faaliyet motivasyonlarında etkilidir		,858	,197	,950		3,9±1,03
Faaliyet performanslarında etkilidir		,844	,338	,948		3,9±1,02
Birbirlerine destek olmalarında etkilidir		,800	,252	,952		4,0±1,06
Bilgi paylaşımında etkilidir		,792	,262	,952		4,3±1,05
Tecrübe paylaşımında etkilidir		,791	,315	,951		4,2±1,03
Faaliyetlerinde liderliğin geliştirilmesinde etkilidir		,756	,354	,951		3,8±1,06
Faaliyetler konusunda eğitilmesinde etkilidir		,755	,322	,952		4,0±1,08
Kuruma karşı olan yaklaşımında etkilidir		,701	,486	,951		3,9±1,04
Oryantasyonunda etkilidir		,641	,452	,954		3,6±1,05
Çekekcek mesajların belirlenmesinde etkilidir	İK'nı Planlama ve Elde Etme	,050	,803	,880	,881	4,0±,82
Özelliklerinin planlamasında etkilidir		,322	,780	,847		3,9±,85
Sayılarının planlamasında etkilidir		,355	,775	,842		3,9±,79
Stratejilerinin belirlenmesinde etkilidir		,387	,707	,852		3,8±,91
Elde etme kanallarının belirlenmesinde etkilidir		,526	,692	,848		3,7±,94

C. Yönetici ve Üye Kapsamında Faktörlere Yönelik Bulgular

Genel olarak "İK'nı yöneltme / yönlendirme ve geliştirme" ve "İK'nı planlama ve elde etme" faktörleri ileri düzeyde önemli bulunmuştur (Bkz. Tablo 3). Bu sonuçlara göre H₁ "Bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgiler "İK'nı yöneltme / yönlendirme ve geliştirme" kapsamında etkilidir" ve H₂ "Bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgiler "İK'nı planlama ve elde etme" kapsamında etkilidir hipotezleri" kabul edilmiştir.

Tablo 3. Genel olarak “İK’ni Yönelme / Yönlendirme ve Geliştirme” ve “İK’ni Planlama ve Elde Etme”

Faktörler	N	$\bar{x} \pm s$	Tek Örnek t testi (Test Değeri $3 \leq \mu$)	
			t	p
F1 (İK’ni Yönelme ve Geliştirme)	184	4,0±,85	17,047	0,000
F2 (İK’ni Planlama ve Elde Etme)	184	3,8±,72	16,718	0,000

“İK’ni yönelme ve geliştirme faktörü” yönetici grup için daha önemli bulunmuştur. Aynı şekilde “İK’ni planlama ve elde etme faktörü” de yöneticiler için daha önemli bulunmuştur (Bkz Tablo 4). Bu sonuçlara göre H₃ “Bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgilerin “İK’ni yönelme / yönlendirme ve geliştirme” kapsamında etkisi STK’daki konum (yönetici ve üye) açısından farklı olarak algılanmaktadır” ve H₄ “Bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgilerin “İK’ni planlama ve elde etme” kapsamında etkisi STK’daki konum (yönetici ve üye) açısından farklı olarak algılanmaktadır” hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 4. Yönetici ve Üye Kapsamında “İK’ni Yönelme / Yönlendirme ve Geliştirme” ve “İK’ni Planlama ve Elde Etme”

Faktörler	Konum	N	$\bar{x} \pm s$	Bağımsız İki Örnek t Testi	
				t	p
F1 (İK’ni Yönelme / Yönlendirme ve Geliştirme)	Yönetici	146	4,2±,63	6,715	0,000
	Üye	38	3,3±1,15		
F2 (İK’ni Planlama ve Elde Etme)	Yönetici	146	3,9±,68	2,272	0,024
	Üye	38	3,6±,81		

“İK’ni yönelme / yönlendirme ve geliştirme faktörü” ile “İK’ni planlama ve elde etme faktörü” arasında genel ve yönetici açısından pozitif yönde güçlü; üye açısından çok güçlü bir ilişki / birlikte değişim ortaya çıkmıştır. İlişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır (Bkz Tablo 5). Bu sonuçlara göre H₅ “Bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgiler çerçevesinde “İK’ni yönelme / yönlendirme ve geliştirme” ve “İK’ni planlama ve elde etme” arasında pozitif bir ilişki vardır (genel, yönetici, üye kapsamında)” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. İK’ni Yönelme / Yönlendirme ve Geliştirme” ve “İK’ni Planlama ve Elde Etme” Kapsamında Korelasyon Analizi Bulguları

Konum	Faktör	İstatistik	Faktör F2 (İK’ni Planlama ve Elde Etme)
Genel	F1 (İK’ni Yönelme / Yönlendirme ve Geliştirme)	r	,702**
		p	,000
Yönetici	F1 (İK’ni Yönelme / Yönlendirme ve Geliştirme)	r	,651**
		p	,000
Üye	F1 (İK’ni Yönelme / Yönlendirme ve Geliştirme)	r	,859**
		p	,000

V. SONUÇ

Araştırmada katılımcıların tamamının STK'larda bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgilerin "İK'nı planlama ve elde etme" ve "İK'nı yöneltme / yönlendirme ve geliştirme" kapsamında ileri düzeyde etkili olduğu algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Bu kapsamda H₁ ve H₂ hipotezleri kabul edilmiştir (Bkz. Tablo 3). Diğer taraftan STK'larda bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgilerin gerek "İK'nı yöneltme ve geliştirme faktörü" gerekse "İK'nı planlama ve elde etme faktörü" açısından yönetici grubun yönetici olmayan gruba göre daha önemli buldukları algısına sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda H₃ ve H₄ hipotezleri kabul edilmiştir (Bkz. Tablo 4). Ayrıca STK'larda bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgilerin; İK'nı yöneltme / yönlendirme ve geliştirme faktörü" ile "İK'nı planlama ve elde etme faktörü" arasında genel ve yönetici açısından pozitif yönde güçlü; üye açısından çok güçlü bir ilişkisellik / birlikte değişim gösterdiği yönetici ve üye algıları çerçevesinde belirlenmiştir. Bu çerçevede H₅ hipotezi kabul edilmiştir (Bkz. Tablo 5).

Bilişim teknolojileri kullanımı ve İK fonksiyonlarına sağlanacak altyapı konusunda gerek yönetici gerekse üye algılarının olumlu olduğu bu çalışma ile ortaya konulmuştur. Ancak STK'larda bilişim teknolojileri kapsamında yapılan araştırmalar bilgi teknolojilerinin yönetsel süreçlerin başarı ya da başarısızlığında bütün içinde bir parça olduğu da vurgulanmaktadır (Schneider, 2003: 397-398). Bu yönüyle de bilişim teknolojilerinin o STK için etkili ve etkin kullanımının İK ve onun iyi yönetimine bağlı olduğu yargısı belirtilebilir.

Diğer taraftan örgütte verimliliği dolayısıyla performansı etkileyen temel faktörler arasında İK, teknoloji ve örgütün yönetim kültürü yer almaktadır. Bu üç temel faktörün odağında İK'nın yer aldığı vurgulanmakla birlikte organizasyonda özellikle elektronik teknolojiden etkilenmeyen birey, fonksiyon ve işten söz etmek de olası değildir (Costley ve Todd, 1991: 17; Akdemir, 2012:153). Bu çalışma sonucunda da teknoloji kapsamında ulaşılan bilgilerin ve yönetim kültürünün aslında İK fonksiyonlarına faydalı olduğu ölçüde performansı olumlu etkileyeceği sonucuna varılabilir. Bu çerçevede STK'larda bilgi teknolojilerinden elde edilen bilgilerin İK'nı planlama ve elde etme, İK'nı yöneltme / yönlendirme ve geliştirme kapsamında doğrudan etkili olduğu belirtilebilir.

Ayrıca 21. yüzyılın temel örgütlenme şeklinin iletişim ve bilgi teknolojilerine uygunluk kapsamında ortaya çıktığı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda zaman, fiziksel varlık ve coğrafi açıdan klasik ilişkiselliğin ortadan kalktığı ancak iç ve dış müşteri memnuniyetinin çok daha iyi seviyede gerçekleştirildiği görülmektedir (Koçel, 2003: 442). Bu açılım gönüllülük temelli olan STK'lar için de farklı değildir. STK'larda görülen gönüllülük felsefesi iç (İK) ve dış müşteriyi / hedef kitleyi gönüllü olarak en iyi şekilde memnun etme amacını gütmektedir. Burada STK'lar için güven ve sadakat oldukça önemli unsurlardır (McMillan vd., 2005: 807). Dolayısıyla bu bağlamda da çalışma sonucunda elde edilen İK'nı planlama ve elde etme, yöneltme / yönlendirme ve geliştirmenin hem iç (İK) hem de dış müşteri / hedef kitleyi bilişim teknolojileri ile daha güvenilir, memnun edici ve sadakat sahibi düzeye getireceği yorumu yapılabilir.

Diğer taraftan bilişim teknolojilerinin örgütlerde hızlı ve kolay iletişim aracı olarak değişimi koordine etme ve aktiviteleri birleştirme, ilişkileri raporlama ayrıca müşteri ve tedarikçilerle bunun ötesinde STK'lar için önem arz eden toplumun tümüyle iletişim kurma ve haberdar olma potansiyelini de etkilediği vurgulanmaktadır (Nahavandi ve Malekzadeh, 1999: 439; Kavanaugh vd.; 2005: 11). Bu çalışma sonucunda STK'larda yer alan İK'nın yönetiminde bilişim teknolojilerinden elde edilen bilgilerin hızlı ve kolay iletişim aracı olarak koordinasyonu sağlayıcı ve yukarıda da ifade edildiği gibi müşteri memnuniyetini sağladığı belirlenmiştir. Çünkü uygulamada yöneltme / yönlendirme koordinasyonu ile iç içe ortaya çıkmaktadır.

STK'lar için son zamanlarda tartışılan önemli bir konuda yönetim tekniklerinin STK'lar kapsamında uygulandığında başarılı olup olamayacağıdır. Bu bağlamda pozitif görüş koşullar ve çevre iyi analiz edildiğinde yönetim tekniklerinin STK'larda uygulanmasının yararlı olacağıdır (Jegers ve Lapsley, 2003: 206). Bu çalışma ile de İK kapsamında elde edilen algılar da yönetim tekniklerinin STK'larda uygulanmasının faydalı olacağını belirlemiştir (Tablo 2). Diğer taraftan bu gerçeklik tektarafli değildir. STK'lar da doğaları gereği özel ve kamu sektörünün üretmediği sosyal hizmetleri yerinde, hızlı ve ucuzca yaratmakta, sosyal kapitali geliştirici rol oynayarak yönetim bilimine katkılar sağlayabilmektedir (Mandeville, 2005: 6). Bu yönüyle STK'larda bilişim teknolojilerinin kullanımının İK literatürüne de katkı sağlayacağı yadsınmaz.

Sonuç olarak bu çalışma ile aşağıdaki çıkarılma ve yorumlar ortaya konulabilir:

- i. STK'larda İK açısından bilişim teknolojileri hem yönetici hem de üyeler tarafından önemsenmektedir,
- ii. Özel sektör ve kamu sektörü kadar paydaş olarak STK'lar için de bilişim teknolojilerinin giderek önemi artmaktadır,
- iii. STK'lar bilişim teknolojileri kapsamında olanaklarını geliştirdikçe İK kapsamında iletişim olanaklarını da geliştirebilecek bu kapsamda üye ve kaynak kazanımı, iç ve dış müşteri memnuniyeti, İK ve örgütsel performans artışı ortaya çıkabilecektir,
- iv. Yönetim teknikleri uygulamaları STK'larda yer alan İK'larına katkı ve yeni açılımlar sağlayabilecektir,
- v. Bu çalışma metropol olan İzmir ili STK'larında gerçekleştirilmesi nedeniyle Türkiye kapsamı için de ele alınan konu kapsamında yararlı bilgileri içermektedir. Ancak bölgesel ya da uluslararası boyutlar kapsamında da ileride desteklenebilir.

KAYNAKÇA

- AKDEMİR, Ali (2012), *İşletmeciliğin Temel Bilgileri*, Bursa: Ekin Yay.
- AMERİCAN RED CROSS (2006), *Volunteer Handbook*.
http://northwestflorida.redcross.org/index.php?pr=Volunteer_Services/media/Volunteer_Handbook.pdf. (6/09/2010).
- BARUTÇUGİL, İsmet (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yay.
- BAŞAK, Ayhan ve YAMAN, Yılmaz (2005), "STK'larda Teknoloji Kullanımı ve Yönetimi", *Sivil Toplum Kuruluşları İçin Yönetim Rehberi*, İstanbul: Kaknüs Yay.

- BİNGÖL, Dursun (2013), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul:Beta Yay.
- BURT, Eleanor ve TAYLOR, John A., (2000), "Information and Communication Technologies: Reshaping Voluntary Organizations?", *Nonprofit Management & Leadership*, 11(2): 131-143.
- CASCIO, Wayne F. (1992), *Managing Human Resources*, USA: McGraw-Hill Inc.
- COSTLEY, Dan L. ve TODD, Ralph (1991), *Human Relations in Organizations*, New York: West Publishing Company.
- ÇETİNER ve GENÇEL, <http://inet-tr.org.tr/inetconf5/tammetin/gencel-stk.doc> (17/11/2013).
- ELİOT, Bret, KATSILOUDES, Marios ve WELDON, Richard (2003), "Nonprofit Organization and the Internet, Research Reports", *Nonprofit Management and Leadership*, 8(3): 297-310.
- GROSMAN, J. B. ve FURANO, K. (2002). *Maling The Most of Volunteers*, P/PV Briefs, Philadelphia.
- FINN, Seth, MAHER, Jill K., FORSTER, Jeff (2006), "Indicators of Information and Communication Technology Adoption in the Nonprofit Sector Changes Between 2000 and 2004", *Nonprofit Management & Leadership*, 16(3): 277-295.
- GÜDER, Nafiz (2005), *STK'lar İçin Gönüllülük ve Gönüllü Yönetimi Rehberi*, Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Yay.
- IYV Virtual Volunteering in Canada, Internationaly Year of Voluteers, 2002, www.nonprofitscan.ca, (17/03/2010).
- İzmir Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği, Bağlı Odalarımız, <http://www.iesob.org.tr/content/view/425/106/>, (5/09/2010).
- İzmir Büyükşehir Belediyesi, İzmir Kent ve Yaşam: Sivil Toplum Örgütleri, <http://www.izmir.bel.tr/StandartPages.asp?menuID=1478&Menu Name=,> (5/ 09/2010).
- JEGERS, Marg ve LAPSLEY, Irvine (2003), *The 21st Century Challenge: Managing Charitable Entities As Business Enterprises, Finansal Accountanility and Management*, USA: Blackwell Publishing Ltd.
- KAVANAUGH, Andrea, CAROLL M. John, ROSSON Mary Beth, REESE, Debbie D., ZIN T. Than (2005), "Participating in Civil Society: The Case of Networked Communities, Intereacting With Computers", *Elsevier*, 9(33): 9-28.
- Kent Haber, İzmir İli Sivil Toplum Kuruluşları Listesi, <http://www.kenthaber.com/eye/izmir/Dizin/sivil-toplum-kuruluslari/Listesi,> (5/ 09/2010).
- KOÇEL, Tamer (2003), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yay.
- MCMILLAN, Keith, MONEY, Kevin, MONEY, Arthur, DOWNING, Steve (2005), "Relationship Marketing In The Not-For-Profit Sector: An Extension and Application Of The Commitment-Trust Theory", *Journal of Business Research*, 58: 806-818.
- MANDEVİLLE, John (2005), *The Nonprofit Sector: A Partner with Government*, Patimes, Spesial Section.
- MURRAY, Vic ve HARRİSON, Yvonne (2002b), *Virtual Volunteering: Current Status and Future Prospects*, Canadian Centre for Philanthropy, www.nonprofitscan.ca, (17/03/2010).
- MURRAY, Vic ve HARRİSON, Yvonne (2002a), *The Impact Of Information and Communication Technologyon Volunteer Management*, Canadian Centre for Philanthropy, www.nonprofitscan.ca. (17/03/2010).
- NAFSA, (2002). *Recruitment and Management of Volunteers in Edicational Advising Centers*. 54th Annual Conference, Texas.
- NAHAVANDİ, Afasaneh ve MALEKZADEH, Ali. R. (1999), *Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall College Div.
- NTV, Sivil toplum örgütleri ve internet, 12 Ocak, Bölüm 9. <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/198416.asp>, (14/09/2010).
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat (2009), *İnsan Kaynakları Yönetimi: Uygulama Örnekleriyle*, Bursa:Furkan Ofset.
- SESHADRİ, Srivatsa ve CARSTENSON, Larry (2007), "The Perils of E-Mail Communications in Nonprofits", *Nonprofit Management & Leadership*, 18(1): 77-99.
- Sivil Toplum Kuruluşları Rehberi, Tarih Vakfı Yayınları: İstanbul, (2005).

- SCHNEİDER, Jo Anne (2003), “Small, Minority-Based Nonprofits in the Information Age”, *Nonprofit Management & Leadership*, 13(4): 383-399.
- ŞENKAL, Abdülkadir (2003), “İletişim Teknolojisi ve Sendikalar”, *Çimento İşveren Dergisi*, 17(1): 31, 39, 41.
- ÖZGEN, Hüseyin, ÖZTÜRK, Azim, YALÇIN, Azmi (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana: Nobel Yay.
- ÖZMUTAF, N., Metin (2010), “Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllü El Kitabı ve Gönüllülüğe Etkileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(1): 50-64.
- TYSON, Shaun ve YORK, Alfred (1993), *Personnel Management*, USA: Butterworth-Heinemann Ltd.
- WATERS, Richard D. (2007), “Nonprofit Organizations’ Use of the Internet A Content Analysis of Communication Trends on the Internet Sites of the Philanthropy 400”, *Nonprofit Management & Leadership*, 18(1): 59-76.
- YAMAN, Yılmaz (2005), “Gönüllülük Psikolojisi ve Gönüllü Yönetimi”, *Sivil Toplum Kuruluşları İçin Yönetim Rehberi*, İstanbul: Kaknüs Yay.
- YANAY, V. Galit ve YANAY, Niza (2008), “The Decline of Motivation? From Commitment To Dropping Out Of Volunteering”, *Nonprofit Management & Leadership*, 9(1): 65-78.

Türkiye’de Kamu ve Özel Sektör Ücret Farklılıklarının Kantil Regresyon Yaklaşımı ile Analizi*

Arş. Gör. Orkun ÇELİK

Gümüshane Üniversitesi, İ.İ.B.F., İktisat Bölümü, GÜMÜŞHANE

Doç. Dr. Sibel SELİM

Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F., Ekonometri Bölümü, MANİSA

ÖZET

Ücret farklılıkları konusu, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin emek piyasalarında sıkça rastlanan bir sorun olmaktadır. Oluşan bu ücret farklılıkları, piyasa aksaklıklarından kaynaklanabildiği gibi bireylerin nitelik farklılıklarından da kaynaklanabilmektedir. Özellikle kırsal ve kentsel kesimdeki çalışanların eğitim, sağlık hizmetlerine erişimlerinin farklı olması, kalkınma düzeylerindeki farklılıklar ve daha birçok nedenden dolayı bireysel gelir farklılıkları oluşmaktadır. Bireysel nitelik farklılıklarından oluşan ücret farklılıkları, İnsan Sermayesi Teorisi’nde genişçe yer bulmaktadır. Oluşan nitelik farklılığı ücretlere zamanla yansımakta ve bireyler arasında gelir farklılıklarına yol açmaktadır. Bu çalışmada amaç, Türkiye’de kentsel ve kırsal kesimdeki kamu ve özel sektörde çalışan kadın ve erkekler arasında oluşan gelir farklılıklarının analiz edilmesidir. Türkiye İstatistik Kurumu’nun hazırlamış olduğu 2011 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri seti kullanılarak elde edilen En Küçük Kareler ve Kantil Regresyon model sonuçları karşılaştırılmıştır. İşgücü piyasasındaki ücret farklılıkları ve Kantil Regresyon modeli kapsamında literatürde yapılmış olan çalışmalar sayıca sınırlıdır. Bu çalışma, sınırlı olan literatüre hem temel insan sermayesi hem de genişletilmiş modeller açısından katkıda bulunacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ücret farklılıkları, İnsan Sermayesi Teorisi, Kantil Regresyon Yaklaşımı

Jel Sınıflaması: J30, J31, E24

Analysis of Public-Private Sector Wage Differentials In Turkey By Quantile Regression Approach

ABSTRACT

The topic of wage differentials is a frequently problem in the labor markets of developing countries such as Turkey. These wage differentials can arise from the market imperfections as well as the individual quality differences. Individual wage differences are arise from the differences at the rural and urban areas employees’ access to the education, the health services and the level of development and the other reasons. Wage differences arising from the individual quality differences find a large place in The Human Capital Theory. These quality differences reflect on wages over time and lead to income differences between the individuals. The aim of this study is to analyze income differences between male and female employees for public and private sector in rural and urban areas in Turkey. Ordinary Least Squares and Quantile Regression Models results by using TURKSTAT’s Household Labor Force Survey micro data set of 2011 are comparatively discussed. Number of studies that have been made in the literature under the QR model and wage differentials in the labor market has limited. This study will contribute to the limited literature in terms of basic human capital as well as the extended models.

Key Words: Wage Differentials, Human Capital Theory, Quantile Regression Approach

Jel Classification: J30, J31, E24

* Bu çalışma 24-25 Ekim 2013’de Ankara’da gerçekleştirilmiş olan EY International Congress on Economics I’de bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

Her insan, hayatını idame ettirebilmek ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin gereksinimlerini karşılayabilmek için belirli bir gelir elde etmek durumundadır. Bu gelirler içerisinde zihinsel, bedensel veya emek karşılığı çalışılması sonucu elde edilen paraya, ücret denilmektedir (Canman, 1995: 175). Elde edilen bu ücret düzeyi bir takım nedenlerden dolayı farklılıklar arz etmektedir. Ücret farklılıkları ile ilgili teorik açıklamaların kökeni yaklaşık 200 yıl öncesi Smith’in yaptığı açıklamalara dayanmaktadır. Smith’e göre ücret farklılıklarının temel nedenlerini; kişisel zevk ve tercihler, farklı insan sermayesi yatırımları, zaman tercihlerindeki farklar oluşturmaktadır (Canbey, 1998: 55). Türkiye’de eğitim düzeyindeki farklılıkların özellikle özel sektörde önemli ücret farklılıklarına neden olduğu görülmektedir. Sendikaların güçlerini yitirmeleri ve kamu kesiminin istihdamdaki payının azalması, 1980’li ve 90’lı yıllarda ücret farklılaşmalarını artıran olası etmenler olarak görülmektedir (Tunalı, 2004: 16). Türkiye’de ücretli kesim içinde bir takım farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Gerek sektörler arasında, gerekse cinsiyetler (Sönmez, 2001: 136), bölgeler gerekse de yerleşim yerleri (kır/kent) arasında gelir farklılıkları görülebilmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerin emek piyasalarının özelliklerini yansıtan Türkiye’deki emek piyasası, bazı sorunları taşımaktadır. Bu sorunlara bakıldığında kayıt dışı istihdam, ücret farklılıkları, çocuk işçi çalıştırma, sigorta ve sendikasıız işçi çalıştırma gibi birçok temel sorunları barındırmaktadır. Bu sorunlardan sadece biri olan ücret farklılığı, teori ve uygulamada da farklı şekillerde görülmektedir. Genelde bireysel ayrımcılığa ve işçi sömürüsüne dayalı emek piyasalarına sahip olan az gelişmiş ekonomiler, emeğin karşılığı olan ücretin ödenmesinde de birçok sorunu gündeme getirmektedir. Bu sorunlara gerçekçi çözümler sunabilmek için sorunun temel belirleyicilerinin ortaya konulması gerekmektedir. Bu çalışmada da ücret farklılığı konusu, Temel İnsan Sermayesi Teorisi ışında ele alınmaya çalışılmıştır. Diğer bütün değişkenler sabitken bireyin elde ettiği eğitim düzeyi ve deneyimden yola çıkarak ücrette meydana gelebilecek olan artışın, Türkiye’de kentsel ve kırsal kesimde nasıl farklılıklar arz ettiği gösterilmeye çalışılmıştır. İşgücü piyasasındaki ücret farklılıkları ve Kantil Regresyon modeli kapsamında literatürde yapılmış olan çalışmalar sayıca sınırlıdır. Bu çalışma, sınırlı olan literatüre hem temel insan sermayesi hem de genişletilmiş modeller açısından katkıda bulunacaktır.

Bu çalışmanın izleyen bölümleri şu şekilde düzenlenmiştir. İkinci bölümde konuyla ilgili literatür taraması ele alınmıştır. Üçüncü bölümde Temel İnsan Sermayesi konusu incelenmiştir. Dördüncü bölümde, bu çalışmada kullanılan model olan Kantil Regresyon Modeli teorik olarak ele alınmıştır. Beşinci bölümde ise gerçekleştirilen analizler sunulmuştur. Bu bölümde, kullanılan yöntem ve değişkenlere yer verilmiş ve ardından temel ve genişletilmiş modellerin sonuçları ele alınmıştır. Altıncı bölüm ise genel yorumların ve değerlendirmelerin sunulduğu sonuç bölümüdür.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Ücret farklılıkları konusunda literatür incelendiğinde, dünya genelinde bir ücret farklılığı sorunu olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda sunulmuştur:

No	Yazar	Ülke	Baz Alınan Yıl	Veri	Metodoloji
1	Aysit Tansel (1999)	Türkiye	1994	Hanehalkı Bütçe Anketi	İnsan Sermayesi Modeli, Oaxaca-Blinder Ayrıştırması Yöntemi
<p>Bulgular:</p> <p>-Devlete bağlı işletmelerdeki ücret düzeyi özel sektör ücret düzeyinden daha fazla iken, kamuda çalışan üniversite mezunu erkeklerin, özel sektörde çalışana göre ya eşdeğer ya da ondan daha düşük ücret aldığı görülmüştür.</p> <p>-Kamu sektöründeki kadınlar, özel sektördekilerle aynı düzeyde ya da daha fazla ücret almaktadır.</p> <p>-Kamudaki kadın ve erkeklerin ücretleri benzerlik gösterirken, özel sektör de büyük ücret farklılıkları söz konusudur.</p> <p>-Özel sektörde kadınlar ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler.</p>					
2	Christian Dustmann & Arthur Van Soest (1997)	Batı Almanya	1984-1993	Alman Sosyo-Ekonomik Panel (SOEP)	En Küçük Kareler Yöntemi
<p>Bulgular:</p> <p>-Kamu sektöründe çalışan kadın ve erkeklerin mutlak ortalama ücretleri, özel sektördekinden daha yüksektir.</p> <p>-Ücret farklılıkları erkeklerle göre kadınlarda daha belirgindir.</p> <p>-Eğitim gruplarına bakıldığında, erkekler için iki sektördeki en düşük ve en yüksek ücret düzeyi çok benzerdir. Orta öğretim düzeyinde, özel sektörde ücret düzeyi daha yüksektir. Kadınlar için, ücretler kamu sektöründe daha yüksektir.</p>					
3	Suleyman S.Al-Qudsi (1989)	Kuveyt	1983	Ulusal İşgücü Anketi	İnsan Sermayesi Modeli, EKK Yöntemi
<p>Bulgular:</p> <p>-Kamu sektörü, özel sektörden daha fazla ortalama ücret ödemektedir.</p> <p>-İkincil sektörler, yabancı çalışanlara karşı daha az ayrımcılık uygulamaktadır.</p>					
4	Alan B. Krueger (1988)	Amerika	1979-1980, 1977-1978, 1974-1975	Mevcut Nüfus Anketi (CPS)	İnsan Sermayesi Modeli, Panel ve Yatay Kesit Analizi
<p>Bulgular:</p> <p>-Kamu ve özel sektör çalışanları arasındaki ücret farklılığı, 1970'lerde küçük ve pozitif iken 1980'lerin ortalarında negatif olmuştur.</p>					
5	Veysel Eraslan (2012)	Türkiye	2009	Hane Halkı İşgücü Anketi	Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi
<p>Bulgular:</p> <p>-İstanbul, Orta-Batı Anadolu ve Orta-Güneydoğu Anadolu bölgelerinde kadınların saatlik ortalama ücretleri erkeklerle göre daha fazladır. Türkiye genelinde kadınlar saatlik ücret bakımından erkeklerle göre yüzde 0,5 daha fazla ücret almaktadır.</p> <p>-Beşeri sermaye yönünden kadınlar, erkeklerden daha üstündür.</p>					
6	Domenico Depalo & Raffaella Giordano (2010)	İtalya	1998-2008	Hanehalkı Gelir ve Servet Araştırması (SHIW)	Standart Ücret Denklemi, Kantil Regresyon Metodu (QRM)
<p>Bulgular:</p> <p>-Kamu sektörü için pozitif ücret farklılığı söz konusu olup, İtalya'nın güneyindeki çalışanlar, merkez ve kuzeydeki çalışanlara göre daha iyi ücret almaktadır.</p> <p>-Kamudaki ücret farklılığı kadınlarda yüzde13-16 iken, bu oran erkekler için %6 ya da daha düşük bir orana sahiptir.</p>					
7	Asma Hyder (2006)	Pakistan	1998	İşgücü Anketi (LFS)	İnsan Sermayesi Modeli, En Küçük Kareler Yöntemi

Bulgular: - Özel sektörde erkekler kadınlara göre %34.4 daha fazla ücret almaktadır. -Yaş değişkeni kamu ve özel sektörde zayıf bir belirleyiciliğe sahip iken, eğitim değişkeni insan sermayesinin en önemli değişkeni olarak belirlenmiştir.					
8	Nguyen Danh & Hoang Long (2006)	Vietnam	2002	Vietnam Yaşam Standartı Anketi (VLSS)	İnsan Sermayesi Modeli, Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Yöntemi, En Küçük Kareler Yöntemi
Bulgular: -Erkekler kadınlarla karşılaştırıldığında kamu sektöründe daha düşük ücretlere sahiptir. Erkekler için kamu kesiminde ücretler özel sektöre göre %23’den daha düşüktür. Kadınlar için bu oran %14’tür.					
9	Juan Yang, Sylvie Démurger & Shi Li (2010)	Çin	2002-2007	Çin Hane Halkı Gelir Projesi (CHIP), Çin Kırsal ve Kentsel Göç Projesi (RUMIC)	Mincer Gelir Eşitliği, Oaxaca-Blinder Ayrıştırma Yöntemi, Juhn-Murphy-Pierce Ayrıştırma Yöntemi
Bulgular: -İlgili dönem boyunca gelir farkı azalmıştır. Yakınsama eğilimi kamu sektörünün aksine özel ve yarı kamusal sektörler lehine olmuştur.					
10	Christopher Dougherty (2010)	Ürdün	2007,2009	İstihdam ve İşsizlik Anketi (EUS), İstihdam Anketi (ES)	Oaxaca Blinder Ayrıştırma Yöntemi
Bulgular: -Ortaöğretim ya da daha az eğitime sahip olan kadın/erkekler kamu sektöründe daha fazla ücret almaktadır. -Üniversite mezunu erkeklerle özel sektör daha fazla ücret ödemektedir. Kadınlar her iki sektörde de aynı ücreti almaktadır.					
11	Mehtabul Azam & Nishith Prakash (2010)	Hindistan	2004-2005	İstihdam ve İşsizlik Takvimi, Milli Örnek Anketi Organizasyonu (NSSO)	Kantil Regresyon Modeli
Bulgular: -Cinsiyet ve ikamet yerine bakılmaksızın kamu sektöründe çalışanlar özel sektördekilere göre daha fazla kazanmaktadır.					
12	Elish Kelly, Seamus McGuinness & Philip O’Connell (2008)	İrlanda	2003-2006	Ulusal İstihdam Anketi (NES)	En Küçük Kareler Yöntemi
Bulgular: -Kamu sektörü çalışanlarının haftalık ücretleri 2003-2006 yılları arasında %27 büyürken, özel sektör çalışanları için bu oran %17’dir. -Ücret farklılığı erkekler için %2’den yüzde 24’e çıkarken, kadınlarda %13’ten %23’e yükselmiştir.					
13	Raziye Selim & İpek İlkaracan (2002)	Türkiye	1994	Hane Halkı İşgücü Anketi	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi
Bulgular: -Cinsiyete dayalı ücret boşluğunun büyük bir kısmı, cinsiyet temelli mesleki ve endüstriyel ayrımcılığa atfedilebilir. Geriye kalan açıklanamayan büyük bir kısım ise emek piyasasında ayrımcılığa neden olmaktadır. -Cinsiyete dayalı ücret boşluğunun önemli bir kısmı, kadınların eğitim, deneyim ve iş konusundaki ortalama düzeyinin erkeklerle göre düşük olmasından kaynaklanmaktadır. -Bununla birlikte, ücret farklılıklarının yalnızca yarısı insan sermayesi donanım faktörlerindeki kadın/erkek farklılıklarıyla açıklanır. Kalan kısım ise, cinsiyetler arasındaki emek verimliliği düzeyindeki farklılıklarla açıklanamaz.					

14	Sami H. Miaarri (2009)	Batı Şeria, Gazze	1998-2006	Filistin İşgücü Anketi (PLFS)	En Küçük Kareler Yöntemi, Kantil Regresyon Modeli
Bulgular: -Batı Şeria ve Gazze'de, intifa öncesi dönemde kamu ve özel sektör arasındaki ücret farklılığı azalmıştır. İntifa sonrasında ise keskin bir şekilde artmıştır. -Bu artış, kamu sektöründeki çalışanların deneyiminden artıştan ziyade, deneyimin getirisindeki artıştan kaynaklanmaktadır.					
15	Paloma Anós Casero & Ganesh Seshan (2006)	Djibouti	1996	Hane Halkı Anketi	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, En Küçük Kareler Yöntemi
Bulgular: -Eğitim ve deneyimdeki farklılıklar kontrol edildikten sonra bile Djibouti'de kamu ve özel sektör arasında ücret farklılığı bulunmaktadır. Bu farklılığın kaynağı, kamu çalışanlarının ücret primidir. - Ortaöğretim sonrası eğitime sahip özel sektör çalışanları, kamu sektöründe çalışanlardan daha fazla ücret almaktadır.					
16	Kristjan-Olari Leping (2005)	Estonya	2003	Estonya İşgücü Anketi (ELFS)	Kantil Regresyon Model
Bulgular: -Kamu ve özel sektör arasındaki ücret farklılıkları daha düşük kantiller için sıfır iken, daha yüksek kantiller için negatiftir. -Kamu sektöründe çalışan kadınlar erkeklerden daha fazla ücret almaktadır. Ayrıca, kamu sektöründe yüksek eğitime sahip olanlar, düşük eğitimlilere göre daha fazla ücret almaktadır.					
17	Axel Heitmueller (2006)	İskoçya	2000	İngiliz Hane Halkı Panel Çalışması (BHPS)	Yapısal Geçiş (switching) Modeli, Çift Örneklem Seçimi, En Küçük Kareler Yöntemi
Bulgular: -Ücret boşluğu erkeklerde %10, kadınlarda %24'tür. Erkekler için bu farklılık verimlilik niteliklerindeki farklılıklarından ve sektör tercihinden kaynaklanmaktadır. Kadınlarda ise durum belirsizdir. -Yapısal geçiş regresyonu, sektörler arasında beklenen ücret farklılıklarının, sektörel atamalarda önemli bir itici güç olduğunu göstermektedir.					
18	Louis N. Christofides & Panos Pashardes (2002)	Kıbrıs	1990/91	Kıbrıs Hane Halkı Harcama ve Gelir Anketi (CHEIS)	Probit Model, En Küçük Kareler Yöntemi, Oaxaca ve Ransom Ayrıştırma Yöntemi
Bulgular: -Kamu ve özel sektör arasındaki ücret farkı önemli ölçüdedir. Bu farklılığın yaklaşık %30'dan %80'e varan kısmı donanım farklılıklarından kaynaklanmaktadır. -Ücret farklılığı erkeklerle göre kadınlarda daha fazladır.					
19	Joop Hartog & Hessel Oosterbeek (1993)	Hollanda	1983	Noord- Brabant'ın çalışmasındaki veriler güncellenmiştir.	İçsel Switching Regresyon Modeli
Bulgular: -Kamu sektöründeki işçilerin kazanç beklentileri, özel sektöre göre daha iyidir. Ayrıca özel sektör çalışanlarının kazanç beklentileri özel sektörde daha iyidir. -Kamu sektörü çalışanları özel sektörde çalışanlara göre daha fazla ücret alırken, özel sektör çalışanları kamudakilere göre daha iyi performans göstermektedir.					
20	Monojit Chatterji, Karen Mumford & Peter N Smith (2007)	İngiltere	2004	İşyeri Çalışan İlişkileri (WERS)	En Küçük Kareler Yöntemi, Ayrıştırma Yöntemi
Bulgular: -Kamu ve özel sektördeki cinsiyete dayalı ücret farklılığı, gözlemlenebilir özellikteki farklılıklarla açıklanabilir. -Kamu ve özel sektör ücret farklılıklarını açıklamak için işyeri özelliklerindeki farklılıkların katkısı büyük ve					

anlamlıdır. -Erkeklerdeki ücret farkı kadınlarındaki ücret farkının yarısından daha azdır.					
21	Branko Jovanovic & Michael M. Lokshin (2004)	Moskova	1997	Rusya İşgücü Anketi (RLFS)	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, Tam Bilgi Maksimum Olabilirlik Yöntemi (FIML), En Küçük Kareler Yöntemi
Bulgular: -Kamu ve özel sektör ücret farklılıkları erkekler için %14,3 iken kadınlar için %18,3'tür. -Özel sektördeki erkekler, kadınlara göre %23,7 daha fazla ücret almaktadır. Kamu sektöründeki cinsiyete dayalı ücret farklılığı %32,5'den daha fazladır. Kamu sektöründeki erkek ve kadınlar için görev süresindeki artışla birlikte ücretleri de artmaktadır. Fakat özel sektörde bu durum erkekler için geçerlidir. Kadınlar için görev süresinin getirisi yoktur. Özel sektörde çalışma olasılığı yaş ve görev süresiyle azalmaktadır.					
22	Alarudeen Aminu (2011)	Nijerya	1998	Genel Hane Halkı Anketi (GHS)	Mincer İnsan Sermayesi Modeli, Çoklu Logaritmik Model
Bulgular: -1998 yılında kamu sektöründeki çalışanlar %6,78'lik bir ödeme dezavantajına sahipken, bir yıl sonra %35.07'lik bir ücret primi almışlardır. Özel sektörde ücret azalması sözkonusu değildir. -Kamu sektörü çalışanları özel sektördekilere göre daha iyi bir şekilde ücretlendirilmiştir.					
23	Raif Cergibozan & Yunus Özcan (2012)	Türkiye	2010	Hane Halkı İşgücü Anketi	Oaxaca-Blinder ve Reimers Ayırıştırma Yöntemi
Bulgular: -Türkiye geneli için kadın ve erkek arasında ücret bakımından istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. İstanbul ve İç Anadolu Bölgesinde kadınlar lehine bir ücret farklılığı bulunurken, Marmara ve Karadeniz Bölgesinde bu durum erkekler lehinedir. Ege ve Doğu Anadolu Bölgeleri için anlamlı bir ücret farklılığı bulunmamaktadır.					
24	Evangelia Papapetrou (2006)	Yunanistan	1999	Avrupa Birliği Hane Halkı Panel Anketi (ECHP)	Kantil Regresyon, Oaxaca-Ransom Ayırıştırması
Bulgular: -Her iki cinsiyet için kamu sektöründeki ücretler, özel sektördekinden daha fazladır. -Kamu sektöründe çalışanlar, gelir dağılımının alt grubunda özel sektördeki çalışanlarla kıyaslandığında daha yüksek bir ücret kazanmaktadır. Fakat daha yüksek kantillerde bu fark azalmaktadır.					
25	Toby Sanger (2011)	Kanada	2006	Çalışma Yaşamı Analizi (LWA)	Grafiklendirme Yöntemi
Bulgular: -Genel olarak kamu çalışanları %0,5'ten küçük ücret fazlası almaktadır. -Kamu sektöründe çalışan kadınlar, özel sektördekilere göre %4,5 daha fazla ücret almaktadır. Erkekler ise %5,3 daha az ücrete sahiptir.					

3. TEMEL İNSAN SERMAYESİ TEORİSİ

Kişisel gelir dağılımdaki eşitsizlikler eğitim, yetenek, yaş, cinsiyet, meslek ve diğer ekonomik ve sosyal faktörlerdeki farklılıklar sonucu oluşabilmektedir. İfade edilen bu faktörlere bağlı olarak kişisel gelir dağılımı, yetenek teorisi, stokastik teori, kişisel seçim teorisi, servet teorisi, yaşam-devir teorisi, insan sermayesi teorisi, kamu gelir dağılımı teorileri v.d ile açıklanmaktadır (Tunç, 1998: 87). Bu teorilerden İnsan Sermayesi Teorisi, işgücünün heterojen olduğuna yani insanların birbirinden farklı özelliklere sahip olduğuna dayanmaktadır. Kişilerin farklı özelliklere sahip olması onların

verimliliklerinin de farklı olmasını beraberinde getirmektedir. Böylece firmalar farklı nitelikteki çalışanlara farklı ücretler ödemektedir (Ünal, 1991: 749).

İnsan sermayesi teorisinin ekonomideki ilk uygulamaları, Chicago okulundan Becker ve Mincer tarafından gerçekleştirilmiştir. Becker (1964), ilk olarak insan sermayesindeki bireysel yatırımın bir modelini geliştirmiştir (Fleischhauer, 2007: 4). İnsan sermayesi modeline göre kazanç, alınan eğitim ya da insan sermayesini geliştiren deneyim gibi çalışma süresince elde edilen yetenekler yoluyla gelişen insan sermayesine bağlı bir bireysel gelirdir. Bu yüzden eğitim ve deneyim kazancın belirlenmesinde iki önemli belirleyicidir (Wong ve Cham , 2008: 8).

Çalışmada dikkate alınan Mincer (1974)'ın İnsan Sermayesi Modeli,

$$\ln E_t = \ln E_0 + rs + \beta_1 t - \beta_2 t^2 \text{ şeklindedir.}$$

Buna göre, E, bağımlı değişken olan gelir düzeyini ifade ederken, “s” okullaşma yılını, “t” ise deneyimi ifade etmektedir. “r”, eğitim getirisini ifade ederken, “ β_1 ” deneyimin getirisini ifade etmektedir. İş deneyimi, okul sonrasında hemen başlıyorsa ve devam ediyorsa, o zaman okulu tamamlama yaşından bugünkü yaşının farkına eşittir (Mincer, 1974: 83-84);

$$t = (A-s-b)$$

A= Bugünkü yaşı

b = Okula başlama yaşı

Bireylerin eğitim ve deneyim yılında meydana gelen artış, ücret farklılıklarına neden olmaktadır. Bir ekonomide bireyler arası ücret farklılıkları, üç temel sebebe dayandırılabilir. Bunlardan ilki, işin yapısından kaynaklı farklılıklar (heterojen iş); ikincisi, çalışanların sahip oldukları özelliklerden kaynaklı farklılıklar (heterojen çalışanlar) ve üçüncü olarak da emek piyasasındaki eksiklik ve aksaklıklardan kaynaklı farklılıklardır (San, 2011: 4). İşgücünün homojen bir yapıda bulunmamasından dolayı uzun dönemde meslekler arası ücret farklılıkları ortaya çıkmaktadır (Törüner ve Lordoğlu, 1991: 78-79). Emek piyasalarında bulunanları birbirinden farklı kılan özelliklerden birisi sahip oldukları beşeri sermaye düzeyidir. Beşeri sermaye teorisine göre, eğitim ve verimlilik arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak, eğitim düzeyi yüksek kişiler, düşük kişilerden daha yüksek ücret almaktadır (Biçerli, 2007: 223).

4. KANTİL REGRESYON MODELİ

Kantil regresyon ilk olarak regresyondaki klasik varsayımlardan hata terimlerinin normal dağılması varsayımını ihmal eden robust bir regresyon yöntemi olarak ortaya çıkmıştır. Koenker ve Basset (1978) tarafından ileri sürülen kantil regresyon modeli, En Küçük Kareler (EKK) yönteminden daha fazla esnek ve bağımlı değişkenin dağılımına ait kovaryans etkilerini incelemeye olanak sağlamaktadır (Çağlayan ve Arıkan, 2011: 308). Kantil regresyon, özellikle koşullu kantillerin değişkenlik gösterdiği durumlarda kullanışlıdır. Kantillere bağlı olarak regresyon katsayıları belirlenir. Ücretlerdeki ve gelirdeki eşitsizlik gibi dağılımın bozulduğu konuların incelenmesinde ekonomide yaygın olarak

kullanılan Kantil Regresyon modelleri koşullu ortalama fonksiyonları ve koşullu kantil fonksiyonları için tahmin yapılmasında kullanılır. Bu regresyon modelleri uç değerlere ve eğilime EKK yönteminden daha az hassastır (Kurtoğlu, 2011; Chen ve Wei, 2005; Koenker ve Hallock, 2001).

Herhangi X gerçek değerli rassal değişkeni, dağılım fonksiyonuyla aşağıdaki gibi karakterize edilebilmektedir.

$$F(x) = P(X \leq x) \quad 0 < \theta < 1 \text{ için,}$$
$$F^{-1}(\theta) = \inf \{x: F(x) \geq \theta\}$$

X'in θ . kantili olarak ifade edilmektedir. Medyan, $F^{-1}(1/2)$, merkezde yer almaktadır. Kantiller, tüm bu aşamalardaki basit bir optimizasyon probleminden ortaya çıkmaktadır (Koenker, 2005: 5). Kantil fonksiyonu, $Q(\theta)$ ile gösterilmektedir. Kantil değeri, değişkenin dağılımında yer alan ve dağılımı, kendisinden büyük olanlar ile küçük olanlar şeklinde ikiye bölen bir değer olmaktadır. Yani, değerlerin yüzde θ 'sı, θ . kantilden daha küçüktür. X_{θ} 'in değeri, anakütle θ . kantili olarak adlandırılmaktadır. $X_{\theta} = Q(\theta)$ fonksiyonu, θ . kantili, θ 'nın bir fonksiyonu olarak adlandırılır ve kantil fonksiyonu olarak adlandırılmaktadır (Saçaklı, 2005: 77-78).

Kantil regresyon, ücret farklılıklarının analizinin önemli araçlarından biridir. Bu yöntem koşullu ücret dağılımının farklı kantilleri için regresyon fonksiyonunu tahminler. Kantil regresyon model aşağıdaki gibidir.

$$Quant_{\theta}(W_t / X_t) = X_t \beta_{\theta}$$

Ücret denklemi ise

$$W_t = X_t \beta_{\theta} + \varepsilon_{\theta}$$

Burada W = bireylerin ücretleri veya kazançlarının logaritması, X =açıklayıcı değişkenler vektörü, β =parametre vektörü, $Quant_{\theta}(W_t / X_t) = X$ 'in verilen değerleri için W 'nin θ 'uncü koşullu kantilini gösterir. θ 'uncü regresyon kantili 0 ile 1 arasında yer almaktadır. Kantil regresyon hataların mutlak değerleri toplamı minimize edilerek tahminlenir. Katsayılar vektörü için standart hatalar bootstrap yöntemi kullanılarak elde edilebilir (Gürüş vd., 2010). Kantil regresyonun diğer yöntemlere göre avantajı, farklı kantillerdeki ücret dağılımının detaylı bir resmini gösterebilmesidir.

5. EKONOMETRİK ANALİZ

Bu çalışmada, Türkiye'de kentsel ve kırsal kesimdeki kamu ve özel sektörde çalışan kadın ve erkekler arasında oluşan gelir farklılıkları analiz edilmiştir. Elde edilen En Küçük Kareler ve Kantil Regresyon model sonuçları karşılaştırılmıştır. Ayrıca modellerde oluşan farklı varyans problemi, Breusch-Pagan/Cook-Weisberg farklı varyans testi ile test edilmiş ve farklı varyans probleminin olduğu durumda dirençli (robust) standart hataların kullanıldığı modeller dikkate alınmıştır.

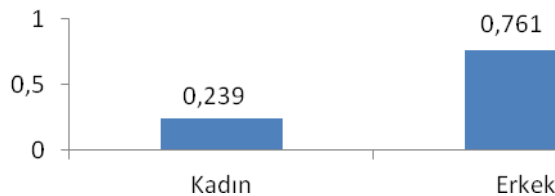
5.1. Veri Seti ve Değişkenler

Bu çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nin 2011 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) mikro veri seti kullanılarak Türkiye'de kentsel ve kırsal kesimde kamu ve özel sektörde çalışan kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılıkları incelenmiştir. 2011 yılı HİA mikro verileri, dört dönem toplamına ilişkin ham verilerden oluşmaktadır. TÜİK tarafından hazırlanan bu veri setindeki değişkenlere ilişkin çapraz tablolar üretilebileceği gibi, çeşitli istatistiksel analizlerin ve modelleme çalışmalarının yapılması da mümkün olmaktadır (TÜİK, 2013).

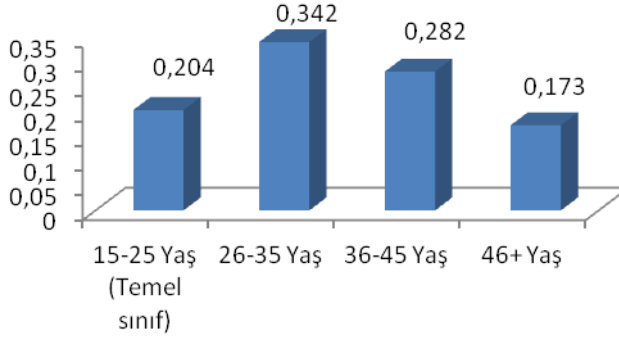
Bu çalışmada toplam 91,917 gelir getiren bireyle çalışılmıştır. Bağımlı değişken referans dönemindeki aylık gelirin logaritmali halidir. Bu çalışmada temel insan sermayesi modeli ve genişletilmiş modellerde kullanılan bağımsız değişkenler ise sırasıyla deneyim, deneyimin karesi, bitirilen yaş, çalışma yılı, cinsiyet, çalışılan sektör, bölge değişkenleri olan İstanbul (Bölge 1), Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2), İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3), Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4), Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5), Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6), Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7), bireyin eğitimi, medeni durum, yerleşim yeri, bireyin idari sorumluluğunun olması, sosyal güvenliğinin bulunması, tam gün çalışması, haftalık çalışma süresi ve meslek gruplarıdır. Temel sınıf olarak, kadınlar, 15-25 yaş grubunda olanlar, özel kesimde çalışanlar, İstanbul (Bölge 1)'de yaşayanlar, okul bitirmeyenler, eşi ölenler (boşanan veya hiç evlenmeyen), kırdaki yaşayanlar, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler, idari sorumluluğu ve sosyal güvenliği olmayanlar, yarım gün çalışanlar dikkate alınmıştır.

Tablo 1, kullanılan verilere ait tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Tablo 1 incelendiğinde, Grafik 1'de de görüldüğü gibi ankete katılanların %76,1'ini erkekler, %23,9'unu ise kadınlar oluşturmaktadır. Bireylerin yaşı dikkate alındığında, %34,2 ile ilk sırada 26-35 yaş grubu yer alırken, daha sonra sırasıyla 36-45, 15-25 ve 46 üstü yaş grubu yer almaktadır (bkz. Grafik 2). Eğitim düzeyine bakıldığında, anketin çoğunluğunu %27,5 ile ilkökul mezunları oluştururken, üniversite mezunları %25,6 ile ikinci sırada yer almıştır. Türkiye'deki ortalama eğitim yılı ise, 9,5 yıldır (bkz. Grafik 3).

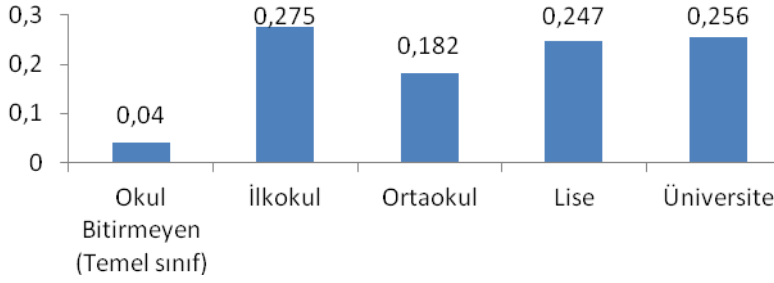
Grafik 1. Cinsiyete Göre Dağılım



Grafik 2. Yaşa Göre Dağılım

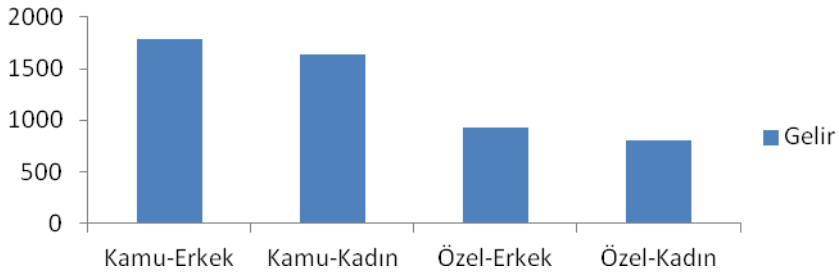


Grafik 3. Eğitim Düzeyine Göre Dağılım



Sektörlere göre erkek ve kadınlara ait gelir dağılımına bakıldığında, Grafik 4’deki gibi kamu sektöründe çalışan erkeklerin en fazla gelire, özel sektörde çalışan kadınların ise en düşük gelire sahip olduğu görülmektedir.

Grafik 4. Türkiye’de Kamu ve Özel Kesimde Çalışan Kadın ve Erkek için Gelir Dağılımı



5.2. Temel İnsan Sermayesi Modelin Sonuçları

Türkiye’de yerleşim yerlerine göre ücret farklılıklarının analizi için EKK ve Kantil Regresyon sonuçları Tablo 2-Tablo 5’de sunulmuştur. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde kentteki kamu ve özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar içerisinde, en yüksek gelire kamudaki erkek çalışanlar sahip olurken, en düşük gelire özel sektördeki kadın çalışanların sahip olduğu gözlenmiştir. EKK sonuçlarına göre, eğitim yılının gelir arttırıcı etkisi en fazla kamu sektöründeki kadın çalışanlarda, deneyimin gelire olan katkısı ise en fazla özel sektördeki erkek çalışanlarda gözlenmiştir. Kantil regresyon sonuçlarına göre, eğitimin getirisi özel sektördeki erkek çalışanlar için daha fazladır. Kamuda erkek ve kadın çalışanlar için bu etki yüksek gelir grubu için giderek azalmıştır. Özel sektördeki kadın çalışanlar için ise, önce bir miktar azalış daha sonra sürekli bir artış söz konusu olmuştur. Deneyim arttıkça kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanlar için deneyimin getirisi giderek azalmakta iken, özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar için deneyimin getirisi önce azalıp daha sonra artış göstermektedir. Kırsal kesimde çalışanlar için Tablo 6-Tablo 9 incelendiğinde, en fazla gelir düzeyine kamu sektöründeki erkek çalışanlar sahip olmuştur. EKK sonuçlarına göre, eğitim yılının artması kamudaki kadın çalışanların gelirlerine daha fazla katkı sağlamıştır. Deneyimin gelire olan katkısının özel sektördeki erkek çalışanlar için daha fazla olduğu gözlenmiştir. Kantil regresyon sonuçlarına göre, kamu ve özel sektördeki erkek çalışanlar ve kamudaki kadın çalışanlar için eğitim yılının gelire olan katkısı giderek azalmış, özel sektördeki kadın çalışanlar için ise, önce artıp daha sonra azalıp tekrar artmıştır. Deneyimin gelir üzerindeki etkisi yani deneyimin getirisi kamu ve özel sektördeki kadın ve erkek çalışanların her ikisi için de giderek azalmıştır.

5.3. Genişletilmiş Model Sonuçları

Ücret farklılıklarının analizi için genişletilmiş modeller ise Tablo 10 - Tablo 17’de verilmiştir. Temel insan sermayesi modellerinde sürekli değişkenler kullanılırken, genişletilmiş modeller kukla değişkenlerden oluşmaktadır. Genişletilmiş modelde her bir değişken, 0 ve 1 değerini alan kukla değişkendir. Bu kukla değişkenler temel sınıf için 0 değerini alan, diğeri için 1 değerini alan kalitatif değişkendir. Temel sınıf seçimi yapılırken anlamlı karşılaştırmalar yapılabilen ve veri sayısının yeterli olduğu sınıf, temel sınıf olarak seçilmiştir. Kentsel kesimde kamu sektöründeki kadın ve erkek çalışanların EKK sonuçları incelendiğinde, tüm yaş grupları için kamudaki kadın çalışanlar erkeklere göre daha fazla gelir elde etmiştir. Kentteki kamu sektörü erkek çalışanları en fazla geliri Bölge 1’de en düşük gelire ise Bölge 6’da elde etmiştir. Üniversite mezunu kentteki kamu sektörü kadın çalışanları, erkek çalışanlara göre daha fazla gelire sahiptir. Kamu sektöründeki evli erkek çalışanlar, kadın çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmiştir. İdari sorumluluğu ve sosyal güvenliği olan kentteki kamu sektörü erkek çalışanlarının geliri kadınlara göre daha fazladır. Meslek grupları incelendiğinde kamudaki erkek profesyonel meslek mensupları, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlere göre daha fazla gelir elde etmiştir. Kamudaki kadın çalışanlar için kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler en fazla

geliri almaktadır. Kantil regresyon sonuçlarına göre, kentteki kamu kadın çalışanlar için gelir yaş profili ilk olarak ters U biçiminde iken daha sonra artan bir doğru haline gelmiştir. Bu geçiş kamu sektöründeki erkek çalışanlara göre daha önce gerçekleşmiştir. Burada dikkati çeken bir değişken üniversite değişkenidir. Kentteki kamu sektörü üniversite mezunu erkek çalışanlarının geliri okul bitirmeyenlere göre azalmıştır. Kadınlarda bu durum gelirdeki artışla sonuçlanmıştır. Kamu sektöründeki evli erkek ve kadın çalışanların evli olmayan, dul veya hiç evlenmemiş olanlara göre aralarındaki gelir farklılığı giderek azalmıştır. İdari sorumluluğu olan kentteki kamu sektörü erkek ve kadın çalışanların, idari sorumluluğu olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı idari sorumluluğa sahip olanların lehine giderek artmıştır. Sosyal güvenliği olan kentteki kamu erkek çalışanları için sosyal güvenliği olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı önce sosyal güvenliği olanlar lehine artmış daha sonra azalmıştır. Kentteki kamu sektörü kadın çalışanlarda aradaki fark önce azalıp daha sonra artıp tekrar azalmıştır. Kentsel kesimdeki kamu sektörü erkek kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler, profesyonel meslek mensuplarına göre daha düşük gelire sahiptir. Kentsel kesimdeki kamu sektörü kadın çalışanların en yüksek gelir aldığı meslek grubu kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler olmuştur. Kentsel kesimde özel sektör erkek ve kadın çalışanlar için, Tablo 12 ve Tablo 13'deki EKK sonuçlarına göre, tüm yaş gruplarında kentsel kesimde özel sektördeki erkek çalışanlar, kentsel kesim özel sektör kadın çalışanlara göre daha fazla gelir elde etmiştir. Hem kentteki özel sektör erkek çalışanları hem de kadın çalışanları için en fazla gelir Bölge 1'de elde edilmiştir. Bölge 1 ile diğer bölgeler arasındaki gelir farklılığının kentteki özel sektör kadın çalışanları için daha fazla olduğu görülmektedir. Kentsel kesimdeki özel sektör erkek ve kadın çalışanlar için en düşük gelir ise Bölge 6'daki çalışanlarda görülmüştür. Kentsel kesimdeki lise ve üniversite mezunu özel sektör kadın çalışanlarının okul bitirmeyenlerle arasındaki gelir farklılığı, kentteki lise ve üniversite mezunu özel sektör erkek çalışanlarının okul bitirmeyenler arasındaki gelir farklılığından daha fazla olduğu görülmektedir. Bireylerin medeni durumu incelendiğinde, kentteki evli özel sektör erkek çalışanları, benzer durumdaki kadın meslektaşlarına göre daha fazla gelir elde etmiştir. İdari sorumluluğu ve sosyal güvencesi olan özel sektör kadın çalışanların sorumluluğu ve hiçbir sosyal güvencesi olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı, erkek meslektaşlarına göre daha fazla olmuştur. Özel sektörde tam gün kadın çalışanların, erkek meslektaşlarından daha fazla gelir elde ettiği de görülmektedir. Kentteki özel sektör erkek profesyonel meslek mensupları, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlere göre daha fazla gelir elde etmiştir. Kentteki özel sektör kadın çalışanları için en fazla gelire kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler sahiptir. Kantil regresyon sonuçlarına göre, kentteki özel sektör kadın çalışanlarının tüm yaş grupları için gelir-yaş profili ters U biçimde devam etmiştir. Kentteki özel sektör erkek çalışanları için aynı durum söz konusu olmamıştır. 36-45 yaş ve 46 üstü yaş grupları arasındaki gelir farklılığı giderek azalmıştır. Bölge 1'de en fazla geliri kentteki özel sektör erkek ve kadın çalışanlar elde etmiştir. Eğitim düzeyi açısından lise ve üniversite

mezunu özel sektör kadın çalışanlarının elde ettikleri gelir, özel sektördeki erkek meslektaşlarına göre daha fazladır. Özel sektördeki evli erkek çalışanların gelirleri sürekli bir artış gösterirken, özel sektördeki evli kadın çalışanlar için bu artış çok belirgin bir şekilde gerçekleşmemiştir. İdari sorumluluğu olan özel sektör erkek çalışanlarının, idari sorumluluğu olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı giderek artmıştır. Özel sektördeki kadın çalışanlar için bu farklılık önce artmış daha sonra azalmıştır. Sosyal güvenliği olan, kentteki özel sektör erkek ve kadın çalışanların, herhangi bir güvencesi olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı giderek azalmıştır. Meslek bakımından, kentteki özel sektör erkek profesyonel meslek mensuplarının, kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürlere göre gelir üstünlüğü giderek azalmıştır. Özel sektördeki kadın çalışanlar için en fazla gelir yine kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler tarafından elde edilmiştir.

Kırsal kesimdeki kamu ve özel sektördeki erkek ve kadın çalışanları için Tablo 14-Tablo 17’de ki model sonuçlarına göre, öncelikle kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanların gelir yapısı, daha sonra özel sektör çalışanların gelir yapısı incelenecektir. Sonuçlar incelendiğinde üniversite mezunu kamu sektörü erkek çalışanları, kamu sektöründeki kadın çalışanlara nazaran daha fazla gelir elde etmiştir. Kırsal kesimde kamu sektöründeki evli kadın çalışanlar, benzer durumdaki erkek çalışanlara göre daha fazla gelire sahipken sosyal güvenliği olan kamu sektöründeki kadın çalışanlar, erkeklere göre daha fazla gelire sahiptir. Tam gün çalışan kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanların gelirleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Meslek bakımından, kırsal kesimde kamu sektöründeki erkek kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler, diğer meslek mensuplarına göre daha fazla gelir elde etmiştir. En fazla gelire ise, hizmet ve satış elemanları sahiptir. Kırsal kesimde kamu sektöründeki kadın çalışanlarda ise, en fazla ücreti kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler almaktadır. Kantil regresyon sonuçlarına göre, kırsal kesimde kamu sektöründeki erkek ve kadın çalışanlar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapılamamaktadır.

Kırsal kesimde özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar için Tablo 16 ve Tablo 17’deki EKK sonuçlarına bakıldığında, tüm yaş gruplarına göre, özel sektördeki erkek çalışanlar, kadın meslektaşlarına göre yaş ilerledikçe daha fazla gelir elde etmiştir. Ayrıca kırsaldaki özel sektör kadın çalışanlarının yaşları ilerledikçe elde ettikleri gelir azalmıştır. Bölge 1’deki özel sektör erkek çalışanları diğer bölgelerdeki özel sektör erkek çalışanlarına göre daha fazla gelir elde etmiştir. Aynı durum kadın çalışanları için de geçerli olmaktadır. Üniversite mezunu özel sektördeki erkek çalışanların okul bitirmeyenlerle arasındaki gelir farkı, benzer durumdaki kadın meslektaşlarına göre daha fazladır. Lise mezunu özel sektördeki kadın çalışanlar için tersi durum geçerlidir. Özel sektördeki evli erkek çalışanlar, eşi ölmüş, dul veya hiç evlenmemiş çalışanlara göre daha fazla gelire sahiptir. Benzer durumdaki özel sektör kadın çalışanlara göre de gelir üstünlüğü bulunmaktadır. İdari sorumluluğun ve sosyal güvenliği olan özel sektör kadın çalışanları erkek çalışanlara göre, daha fazla gelir elde etmiştir. Özel sektördeki erkek ve kadın çalışanlar en fazla geliri kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdür meslek grubunda elde etmiştir. Kantil regresyon sonuçlarına

göre, özel sektördeki erkek çalışanların gelir-yaş profili ters U biçiminden artan bir doğru biçimini almıştır. Özel sektördeki erkek ve kadın çalışanların en fazla elde ettiği gelir Bölge 1’dir. Üniversite mezunu özel sektör erkek ve kadın çalışanların okul bitirmeyenlerle arasındaki gelir farklılığı giderek artmıştır. Özel sektördeki evli erkek çalışanların eşi ölen, dul veya hiç evlenmemiş çalışanlara göre geliri artış göstermiştir. Kadın çalışanlarda ise, bu durum gelirdeki azalmayla sonuçlanmıştır. İdari sorumluluğu olan özel sektördeki erkek ve kadın çalışanların sorumluluğu olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı giderek artmıştır. Sosyal güvenliğe sahip özel sektör erkek ve kadın çalışanların, herhangi bir güvenceye sahip olmayanlarla arasındaki gelir farklılığı giderek azalmıştır. Hem kadın hem de erkekler için en fazla gelir profesyonel meslek mensuplarında sağlanmıştır.

6. SONUÇ

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin temel sorunlarından biri olan ücret farklılığı sorunu, farklı boyutlarda ve türlerde varlığını sürdürmektedir. Sektörel bazda gözlenebildiği gibi cinsiyete dayalı, bölgesel ve yerleşim yerleri bakımından da ücret farklılığı sorunuyla karşılaşmaktadır. Bu sorunun temel nedenlerinden biri olarak gösterilen bireysel farklılıklar araştırmanın temel ilgi odağını oluşturmaktadır. Bireyin elde etmiş olduğu eğitim ve edindiği deneyim Temel İnsan Sermayesi Teorisi’ne göre ücret farklılığının temel unsurunu oluşturmaktadır. Bu çalışmada da En Küçük Kareler yöntemine ek olarak Kantil regresyon yöntemi karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre Türkiye’de yerleşim yerleri bakımından ücret farklılığının var olduğu söylenebilmektedir. Özellikle bu ücret farklılığının erkek cinsiyetine dayalı biçimde olduğu görülmektedir. Eğitim ve deneyim değişkenlerinin özel sektör için daha fazla önem arz ettiği, özellikle kadın çalışanların ücretlerinde önemli bir artış sağladığı gözlenmektedir. Temel insan sermayesi modelinden farklı olarak, genişletilmiş modellere göre, kentteki en fazla ücretin kamu sektöründeki kadın çalışanlarının elde etmesi dikkati çekmektedir. Kentsel kesimde kadın çalışanların eğitim düzeyinin artması erkek çalışanlardan daha fazla ücret almasını sağlamaktadır. Öte yandan evli erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla gelir elde etmesinin nedeni olarak gelir düzeyinin arttırılması amacıyla fazla mesaiye kalınması, hafta sonu nöbet uygulamaları gösterilebilir. Fakat bu durum kırsal kesimde tersi bir şekil arz etmektedir. Genel olarak bireyin erkek olması, eğitim, deneyim, idari sorumluluğa sahip olması, evli olması, kamu sektöründe olması, profesyonel meslek mensubu olması, Bölge 1 (İstanbul)’de olması, gelir arttırıcı faktörler olarak görülmektedir. Diğer yandan bireyin kadın olması, eğitim düzeyinin düşük, deneyiminin az, sosyal güvenliğinin olması ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışması, Bölge 7’de olması gelir düzeyinin azalmasına neden olmaktadır. Tüm bunlardan yola çıkarak şu çıkarımlar yapılabilir;

1. Kadın çalışanların eğitim düzeylerinin artması ücretlerinde ki artışa daha fazla katkı sağladığı için kız çocuklarının okutulması ve bu yönde ailelerin bilinçlendirilmesi, ceza ve yaptırımların caydırıcı olması gerekmektedir.

2. Kırsal ve kentsel ayrım, bölgeler arasındaki eşitsizlik durumu çok net bir biçimde yansıtmaktadır. Kadın çalışanların doğum izni vs olması özel sektör için hala bir sorun teşkil etmektedir. Ayrıca bireyin sosyal güvenliğinin olması, gelir üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Bunun nedeni olarak, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde sıkça rastlanan kayıt dışılık sorununu akla gelmektedir. Daha ucuz iş gücüyle daha fazla kâr maksimizasyonu amaçlanmaktadır.

KAYNAKÇA

- Al-Qudsi Suleyman S. (1989). Return to Education, Sectoral Pay Differentials and Determinants in Kuwait. *Economics of Education Review*, 8(3), Pergamon Press, Great Britain, 263-276.
- Aminu A. (2011). Government Wage Review Policy and Public-Private Sector Wage Differential in Nigeria. *African Economic Research Consortium Research Paper 223*, Nairobi, ISBN: 9966-778-95-0, Regal Press (K) Ltd, P.O. Box 46166 - GPO Nairobi 00100: Kenya, 1-42.
- Azam M. & Prakash N. (2010). A Distributional Analysis of the Public-Private Wage Differential in India. *IZA Discussion Paper No. 5132*, P.O. Box 7240 53072 Bonn: Germany, 1-20.
- Becker G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago, University of Chicago Press. 978-0-226-04120-9.
- Bıçerli M. K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*, Gözden Geçirilmiş 4.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Canbey V. (1998). Ücret Farklılıklarının Ekonomik Analizi: Türkiye Örneği [Economic Analysis of Wage Differences: The Case of Turkey] Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Canman A. D. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi [Contemporary Personnel Management]*. Ankara: TODAİE Yayınları No:260.
- Casero P. A. & Seshan G. (2006). Public-Private Sector Wage Differentials and Returns to Education in Djibouti. *The World Bank, Working Paper, WPS3923*, ISSN: 1813-9450, 1-18.
- Cergibozan R. & Özcan Y. (2012). Türkiye İçin Bölgelere Göre Ücret Ayrıştırma Analizi: Ekonometrik Yaklaşım. [For Turkey by Region Wage Decomposition Analysis: Econometric Approach]. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 27-48.
- Chatterji M. & Mumford K. (2007). Public-Private Sector Wage Gaps for British Full-Time Male Employees: Across Occupations and Workplaces. *Office of Manpower Economics Working Paper*, 1-78.
- Christofides L.N. & Pashardes P. (2002). Self/Paid-Employment, Public/Private Sector Selection and Wage Differentials. *Labour Economics*, 9(6), 737-762.
- Chen, C. & Wei, Y. (2005). Computational Issues for Quantile Regression. Special Issue on Quantile Regression and Related Methods, 67(2):399-417.
- Çağlayan E. & Arikan E. (2011). Determinants of House Prices in Istanbul: A Quantile Regression Approach. *Qual Quant*, 45, DOI 10. 1007/s11135-009-9296-x, 305-317.
- Danh N. & Long H. (2006). Public-Private Sector Wage Differentials for Males and Females in Vietnam. *Munich Personal Repec Archive (MPRA), Paper No.6738*, 1-25.
- Depalo D. & Giordano R. (2010). The Public Sector Pay Gap in Italy”, https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=IIPF66&paper_id=199. (Erişim Tarihi: 20.08.2012), 1-41.
- Dougherty C. (2010). A Comparison of Public and Private Sector Earnings in Jordan. *International Labour Organization, Conditions of Work and Employment Programme, Series No.24*, Geneva: Switzerland, 1-63.
- Dustmann C. & Soest A. V. (1997). Wage Structures in the Private and Public Sectors in West Germany. *Fiscal Studies*, 18(3), 225-247.

- Eraslan V. (2012). Türkiye İşgücü Piyasasında Ücret Seviyesinde Cinsiyet Ayrımcılığı: Blinder-Oaxaca Ayrıştırma Yöntemi [Gender Discrimination in Wage Level at Turkey the Labour Market: Blinder-Oaxaca Decomposition Method]. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 62(1), 231-248.
- Fleischhauer K-J. (2007). A Review of Human Capital Theory: Microeconomics. *Department of Economics University of St. Gallen, Discussion Paper No. 2007-01*. 1-48.
- Güriş S. & Çağlayan E. & Saçıldı İ. S. (2010). Schooling and Wage Distribution for Male and Female Employees in the Public and Private Sector. *International Research Journal of Finance and Economics*, ISSN 1450-2887, 40, 146-154.
- Hartog J. & Oosterbeek H. (1993). Public and Private Sector Wages in the Netherlands. *European Economic Review*, 37/1993, 97-114.
- Heitmueller A. (2006). Public-Private Sector Pay Differentials in A Devolved Scotland. *Journal of Applied Economics*, IX(2), 295-323.
- Hyder A. (2006). Public-Private Wage Differentials, Preference for Public Sector Jobs and Unemployment Duration in Pakistan”, <http://www.pide.org.pk/psde/Archive/pdf/Asma%20Hyder.pdf>. (Erişim Tarihi: 25.08.2012), 1-20.
- Jovanovic B. & Lokshin M. M. (2004). Wage Differentials between the State and Private Sectors in Moscow. *Review of Income and Wealth*, 50(1), 107-123.
- Kelly E. & McGuinness S. & O'Connell P. (2008). Benchmarking, Social Partnership and Higher Remuneration: Wage Settling Institutions and the Public-Private Sector Wage Gap in Ireland. *ESRI (The Economic and Social Research Institute), Working Paper No.27*, 1-30.
- Koenker R. (2005). *Quantile Regression*, Cambridge University Press, NY 10011-4211, New York, USA.
- Koenker, R., & Hallock K., F. (2001). Quantile Regression an Introduction. *Journal of Economic Perspectives*, 15(4):143-156.
- Krueger A. (1988). Are Public Sector Workers Paid More Than Their Alternative Wage? Evidence from Longitudinal Data and Job Queues. Richard B.Freeman, Casey Ichniowski (Eds.) *When Public Sector Workers Unionize*, University of Chicago Press, ISBN: 0-226-26166-2, 217-242.
- Kurtoğlu, F. (2011). Quantile Regresyon: Teorisi ve Uygulamaları. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstatistik Ana Bilim Dalı Ekonometri, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Leping K-O. (2005). Public-Private Sector Wage Differential in Estonia: Evidence from Quantile Regression, Tartu University, Faculty of Economics and Business Administration, *Tartu University Press*, ISSN 1406-5967, ISBN 9985-4-0459-9, Orden No.431, Tartu.
- Miaari Sami H. (2009). The Public-Private Wage Differential in the West Bank and Gaza Before and During the Second Intifada. *European University Institute, Max Weber Programme, EUI Working Paper 2009/13*, ISSN 1830-7728, Italy, 1-39.
- Mincer J.A. (1974). *Schooling, Experince and Earnings*. Columbia University Press, ISSN 0-870-14265-8.
- Papapetrou E. (2006). The Public-Private Sector Pay Differential in Greece. *Public Finance Review*, 34(4), 450-473.
- Saçaklı İ. (2005). Kantil Regresyon ve Alternatif Regresyon Modelleri ile Karşılaştırılması. [Quantile Regression and Comparison with Alternative Regression Models]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Ana Bilim Dalı Ekonometri, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- San S. (2011). Türkiye'de Ücret Farklılıkları ve Ücret Ayrışması. [Separation and Wage Wage Differentials in Turkey]. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı Doktora Programı, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Sanger T. (2011). Battle of the Wages: Who Gets Paid More, Public or Private Sector Workers?. *Canadian Union of Public Employees*, 1375 St. Laurent Boulevard, Ottawa, Ontario, K1G 0Z7., 1-31.

- Selim R. & İlkaracan İ. (2002). Gender Inequalities in the Labor Market in Turkey: Differentials in Wages, Industrial & Occupational Distribution of Men and Women. <http://content.csbs.utah.edu/~ehrbare/erc2002/pdf/P405.pdf>. (Erişim Tarihi: 26.06.2012), 1-19.
- Sönmez M. (2001). *Gelir Uçurumu (Türkiye’de Gelirin Adaletsiz Bölüşümü) [Income Gap (Unequal Distribution of Income in Turkey)]*. 1. Baskı, Om Yayınevi, İstanbul.
- Tansel A. (1999). Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey. *Yale University Economic Growth Center Discussion Paper No. 797*, P.O. Box 208269 27 Hillhouse Avenue New Haven, Connecticut 06520-8269, 1-28.
- Törüner M. & Lordoğlu K. (1991). *Çalışma Ekonomisi*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- TÜİK. (2011). Hanehalkı İşgücü Anketi Veri Seti Genel Bilgi, http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/index.html. (Erişim Tarihi: 14.03.2013).
- TÜİK (2013). Bölgesel İstatistikler Veri Tabanı.
- Tunalı İ. (2004). *İstihdam Durum Raporu (Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması) [Employment Status Report (Labour Market and Employment Research)]* Türkiye İş Kurumu, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- Tunç M. (1998). Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması. [Human Capital in Development: Internal Rate of Return Approach and Application to Turkey.]. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 83-106.
- Ünal I. (1991). İşgücü Piyasalarında Eğitimsel Niteliklerin Rolü. [The Role of Educational Qualifications in Labour Markets]. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(1-2), 747-767.
- Wong F. & Cham J. (2008). Applying the Human Capital Model to the Australian Labour Market, A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Bachelor of Economics with Honours in the Australian School of Business, School of Economics, The University of New South Wales: Avustralya.
- Yang J. & Démurger S. & Li S. (2010). Earnings Differentials between the Public and the Private Sectors in China: Explaining Changing Trends for Urban Locals in the 2000s. *Groupe d'Analyse et de Theorie Economique Lyon-St Etienne*, 93, Chemin des Mouilles 69130 Ecully-France Working Paper, No. 1032, 1-33.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Gelir	1104.688	821.696
Loggelir	6.814	0.628
Cinsiyet		
Kadın(Temel sınıf)	0.239	0.427
Erkek	0.761	0.427
Yaş	34.924	10.453
15-25 Yaş (Temel sınıf)	0.204	0.403
26-35 Yaş	0.342	0.474
36-45 Yaş	0.282	0.450
46+ Yaş	0.173	0.378
Deneyim	19.455	11.516
Deneyim Kare	511.107	529.975
Sektör		
Özel (Temel sınıf)	0.756	0.429
Kamu	0.244	0.429
Bölgeler		
İstanbul (Bölge 1) (Temel sınıf)	0.142	0.349
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	0.173	0.378
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	0.131	0.338
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	0.203	0.402
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	0.110	0.312
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	0.108	0.310
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	0.134	0.340
Eğitim Yılı	9.469	4.063
Eğitim Düzeyi		
Okul Bitirmeyen (Temel sınıf)	0.040	0.195
İlkokul	0.275	0.447
Ortaokul	0.182	0.386
Lise	0.247	0.431
Üniversite	0.256	0.436
Medeni Durum		
Evli	0.696	0.460
Eşi ölen, boşanan veya hiç evlenmeyen (Temel sınıf)	0.304	0.460
Yerleşim Yeri		
Kır (Temel sınıf)	0.164	0.371
Kent	0.836	0.371
Diğer Değişkenler		
İdari Sorumluluk Var	0.079	0.270
Sosyal Güvenliği Var	0.780	0.414
Tam Gün Çalışıyor	0.964	0.186
Haftalık Çalışma Süresi	50.908	13.475
Çalışma Yılı	6.354	7.624
Meslek Grupları		
Kanun yapıcılar üst düzey yöneticiler ve müdürler (Temel sınıf)	0.046	0.210
Profesyonel meslek mensupları	0.119	0.324
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	0.089	0.285
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	0.110	0.313
Hizmet ve satış elemanları	0.165	0.371
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0.009	0.095
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanları	0.162	0.368
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	0.133	0.340
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	0.166	0.372
Örnek hacmi	91,917	

Tablo 2. Kentsel Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.023	13.950*	0.000	0.042	15.410*	0.000	0.017	16.760*	0.000	0.007	6.600*	0.000	0.010	16.230*	0.000	0.010	6.010*	0.000
Eğitim Yılı	0.066	51.010*	0.000	0.082	32.310*	0.000	0.062	61.260*	0.000	0.050	53.110*	0.000	0.051	86.920*	0.000	0.054	33.190*	0.000
Deneyim Kare	0.000	-9.020*	0.000	-0.001	-11.960*	0.000	0.000	-9.530*	0.000	0.000	-2.190*	0.028	0.000	-9.420*	0.000	0.000	-1.540	0.123
Sabit Terim	6.284	205.680*	0.000	5.512	106.710*	0.000	6.246	329.860*	0.000	6.715	386.380*	0.000	6.861	647.090*	0.000	6.923	232.400*	0.000
R ²	0.2617																	
Pseudo R ²				0.1999			0.1368			0.1245			0.1234			0.0972		
F istatistiği (olasılık)	1002.47			0.0000														
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	878.73			0.0000														

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 3. Kentsel Kesimde Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.035	13.590*	0.000	0.066	22.640*	0.000	0.033	13.130*	0.000	0.018	13.940*	0.000	0.013	7.980*	0.000	0.015	4.880*	0.000
Eğitim Yılı	0.104	26.960*	0.000	0.160	38.550*	0.000	0.101	30.510*	0.000	0.082	49.600*	0.000	0.070	32.940*	0.000	0.073	18.990*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-8.180*	0.000	-0.001	-17.600*	0.000	-0.001	-8.740*	0.000	0.000	-7.270*	0.000	0.000	-3.980*	0.000	0.000	-1.360	0.175
Sabit Terim	5.482	84.360*	0.000	4.010	56.510*	0.000	5.401	102.070*	0.000	5.982	238.750*	0.000	6.373	202.620*	0.000	6.456	113.940*	0.000
R ²	0.3102																	
Pseudo R ²				0.2794			0.1637			0.1179			0.0846			0.0755		
F istatistiği (olasılık)	289.04			0.0000														
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	1191.81			0.0000														

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 4. Kentsel Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.060	72.810*	0.000	0.079	111.320*	0.000	0.046	102.590*	0.000	0.046	48.800*	0.000	0.055	85.690*	0.000	0.064	56.030*	0.000
Eğitim Yılı	0.076	86.720*	0.000	0.035	49.250*	0.000	0.042	94.470*	0.000	0.059	59.120*	0.000	0.082	110.360*	0.000	0.102	70.770*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-55.680*	0.000	-0.002	-116.880*	0.000	-0.001	-93.650*	0.000	-0.001	-38.290*	0.000	-0.001	-60.150*	0.000	-0.001	-36.400*	0.000
Sabit Terim	5.396	400.380*	0.000	5.192	414.320*	0.000	5.639	760.220*	0.000	5.667	373.370*	0.000	5.615	533.570*	0.000	5.596	283.790*	0.000
R ²	0.2855																	
Pseudo R ²				0.1713			0.0835			0.1139			0.1609			0.2171		
F istatistiği (olasılık)	3185.04			0.0000														
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	648.26			0.0000														

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 5. Kentsel Kesimde Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.040	23.580*	0.000	0.046	13.700*	0.000	0.034	26.290*	0.000	0.033	40.580*	0.000	0.039	34.020*	0.000	0.049	24.790*	0.000
Eğitim Yılı	0.099	60.920*	0.000	0.106	29.000*	0.000	0.071	53.130*	0.000	0.062	74.460*	0.000	0.090	70.780*	0.000	0.110	49.110*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-15.330*	0.000	-0.001	-13.560*	0.000	-0.001	-24.580*	0.000	-0.001	-31.060*	0.000	-0.001	-21.960*	0.000	-0.001	-14.220*	0.000
Sabit Terim	5.191	211.340*	0.000	4.567	77.830*	0.000	5.362	254.330*	0.000	5.674	442.920*	0.000	5.560	295.410*	0.000	5.525	172.460*	0.000
R ²	0.2894																	
Pseudo R ²				0.1544			0.1131			0.1092			0.2143			0.2914		

F istatistiği (olasılık)	1400.28	0.0000					
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	43.46	0.0000					

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 6. Kırsal Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.037	13.670*	0.000	0.061	14.790*	0.000	0.051	19.930*	0.000	0.023	22.630*	0.000	0.009	4.560*	0.000	0.007	3.280*	0.001
Eğitim Yılı	0.082	34.760*	0.000	0.131	30.200*	0.000	0.090	35.180*	0.000	0.071	71.520*	0.000	0.056	26.960*	0.000	0.055	23.880*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-11.770*	0.000	-0.001	-15.140*	0.000	-0.001	-20.860*	0.000	0.000	-20.170*	0.000	0.000	-2.860*	0.004	0.000	-1.440	0.151
Sabit Terim	5.899	119.260*	0.000	4.590	52.290*	0.000	5.528	109.350*	0.000	6.200	315.550*	0.000	6.714	166.870*	0.000	6.898	159.750*	0.000
R ²	0.3859																	
Pseudo R ²				0.3176			0.3084			0.2066			0.1588			0.1530		
F istatistiği (olasılık)	612.37		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	401.26		0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 7. Kırsal Kesimde Kamu Sektöründeki Kadın Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.034	4.510*	0.000	0.094	9.630*	0.000	0.058	6.360*	0.000	0.013	2.590**	0.010	0.013	1.880***	0.061	0.006	0.880	0.379
Eğitim Yılı	0.114	9.740*	0.000	0.145	8.660*	0.000	0.135	11.020*	0.000	0.080	13.900*	0.000	0.079	10.810*	0.000	0.082	11.670*	0.000
Deneyim Kare	0.000	-2.060**	0.040	-0.002	-6.990*	0.000	-0.001	-4.640*	0.000	0.000	-1.220	0.221	0.000	-0.710	0.477	0.000	0.820	0.415
Sabit Terim	5.299	27.930*	0.000	3.959	15.390*	0.000	4.628	24.990*	0.000	6.048	72.650*	0.000	6.227	58.550*	0.000	6.345	58.970*	0.000
R ²	0.3310																	
Pseudo R ²				0.2933			0.2089			0.1268			0.1047			0.0841		
F istatistiği (olasılık)	37.60		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	154.51		0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 8. Kırsal Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.051	28.320*	0.000	0.078	22.260*	0.000	0.050	39.020*	0.000	0.032	28.130*	0.000	0.038	19.850*	0.000	0.044	15.300*	0.000
Eğitim Yılı	0.051	21.590*	0.000	0.053	11.110*	0.000	0.036	20.770*	0.000	0.034	21.030*	0.000	0.040	13.720*	0.000	0.050	10.410*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-24.200*	0.000	-0.001	-24.170*	0.000	-0.001	-39.260*	0.000	-0.001	-24.830*	0.000	-0.001	-15.550*	0.000	-0.001	-11.610*	0.000
Sabit Terim	5.625	174.270*	0.000	4.916	73.350*	0.000	5.595	236.350*	0.000	5.954	291.000*	0.000	6.071	170.470*	0.000	6.201	107.120*	0.000
R ²	0.1462																	
Pseudo R ²				0.1177			0.0834			0.0436			0.0503			0.0577		
F istatistiği (olasılık)	302.51		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi X ² değeri (olasılık)	102.20		0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 9. Kırsal Kesimde Özel Sektördeki Kadın Çalışanlar İçin Temel İnsan Sermayesi Modeli Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Deneyim	0.029	7.950*	0.000	0.034	3.650*	0.000	0.023	4.170*	0.000	0.027	9.540*	0.000	0.021	10.370*	0.000	0.028	5.800*	0.000

Eğitim Yılı	0.068	14.940*	0.000	0.069	6.370*	0.000	0.071	10.690*	0.000	0.040	11.370*	0.000	0.040	14.680*	0.000	0.062	9.040*	0.000
Deneyim Kare	-0.001	-7.150*	0.000	-0.001	-3.740*	0.000	0.000	-4.530*	0.000	-0.001	-10.070*	0.000	0.000	-9.220*	0.000	0.000	-4.210*	0.000
Sabit Terim	5.442	87.990*	0.000	4.734	29.490*	0.000	5.267	55.690*	0.000	5.849	120.940*	0.000	6.035	168.610*	0.000	5.950	66.400*	0.000
R ²	0.1309																	
Pseudo R ²				0.0344			0.0752			0.0597			0.0631			0.1274		
F istatistiği (olasılık)	94.63		0.0000															
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)	0.00		0.9529															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 10. Kentsel Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş Model Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
	Katsayı	t değeri	Olasılık	.10			.25			.50			.75			.90		
				Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş																		
25-35 Yaş	0.128	6.230*	0.000	0.335	15.980*	0.000	0.100	6.250*	0.000	0.005	0.360	0.715	0.032	2.650*	0.008	0.019	0.810	0.418
36-45 Yaş	0.164	7.610*	0.000	0.357	15.750*	0.000	0.116	6.680*	0.000	0.023	1.530	0.127	0.065	4.940*	0.000	0.079	3.150*	0.002
46+ Yaş	0.149	6.290*	0.000	0.291	11.520*	0.000	0.080	4.220*	0.000	0.002	0.140	0.885	0.077	5.400*	0.000	0.134	4.940*	0.000
Bölgeler																		
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.035	-2.680*	0.007	-0.013	-0.650	0.516	0.002	0.160	0.870	0.017	1.370	0.171	-0.003	-0.320	0.752	-0.045	-2.250**	0.025
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.036	-2.550**	0.011	-0.036	-1.750***	0.080	-0.020	-1.360	0.175	0.005	0.370	0.708	0.011	1.020	0.310	0.001	0.050	0.961
Ankara, Konya, Kırkkale, Kayseri (Bölge 4)	0.020	1.610	0.108	0.020	1.060	0.291	0.032	2.350**	0.019	0.050	4.310*	0.000	0.037	3.710*	0.000	0.027	1.430	0.154
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.055	-4.070*	0.000	-0.036	-1.730***	0.084	-0.031	-2.050**	0.041	-0.014	-1.070	0.286	-0.027	-2.500**	0.012	-0.063	-3.040*	0.002
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.058	-4.450*	0.000	-0.036	-1.820***	0.069	-0.029	-1.980**	0.048	-0.022	-1.780***	0.075	-0.029	-2.770*	0.006	-0.055	-2.750*	0.006
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.032	-2.470**	0.013	-0.050	-2.570**	0.010	-0.021	-1.450	0.146	0.005	0.380	0.704	0.003	0.280	0.780	-0.033	-1.700***	0.088
Eğitim Düzeyi																		
İlkokul	-0.132	-2.620*	0.009	-0.054	-0.760	0.447	-0.163	-3.100*	0.002	-0.086	-1.940**	0.052	-0.065	-1.750***	0.081	-0.086	-1.220	0.223
Ortaokul	-0.141	-2.780*	0.005	-0.039	-0.540	0.591	-0.145	-2.760*	0.006	-0.093	-2.110**	0.035	-0.081	-2.160**	0.031	-0.112	-1.570	0.117
Lise	0.013	0.260	0.794	0.145	2.010**	0.044	-0.006	-0.110	0.909	-0.006	-0.130	0.896	0.006	0.170	0.863	-0.010	-0.140	0.891
Üniversite	0.211	4.100*	0.000	0.355	4.890*	0.000	0.176	3.330*	0.001	0.139	3.160*	0.002	0.148	3.970*	0.000	0.136	1.920**	0.055
Medeni Durum																		
Evli	0.096	9.580*	0.000	0.110	7.830*	0.000	0.096	8.980*	0.000	0.083	9.040*	0.000	0.072	9.090*	0.000	0.055	3.660*	0.000
İdari Sorumluluk Var	0.110	12.270*	0.000	0.091	7.390*	0.000	0.096	10.600*	0.000	0.101	12.870*	0.000	0.099	14.410*	0.000	0.139	10.190*	0.000
Sosyal Güvenliği Var	1.005	15.800*	0.000	1.091	20.280*	0.000	1.223	30.810*	0.000	1.348	40.790*	0.000	0.995	35.430*	0.000	0.945	17.860*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.369	13.190*	0.000	0.837	34.500*	0.000	0.255	13.670*	0.000	0.100	6.070*	0.000	0.177	12.690*	0.000	0.267	10.100*	0.000
Haftalık Çalışma Süresi	0.004	12.180*	0.000	0.002	4.400*	0.000	0.004	8.790*	0.000	0.004	12.360*	0.000	0.004	16.860*	0.000	0.005	10.750*	0.000
Meslek																		
Profesyonel meslek mensupları	0.131	9.250*	0.000	0.104	6.240*	0.000	0.075	6.140*	0.000	0.060	5.580*	0.000	0.060	6.280*	0.000	0.103	5.310*	0.000
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.047	-2.930*	0.003	-0.086	-4.200*	0.000	-0.090	-6.140*	0.000	-0.096	-7.710*	0.000	-0.105	-9.570*	0.000	-0.116	-5.410*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.106	-6.570*	0.000	-0.078	-3.850*	0.000	-0.098	-6.780*	0.000	-0.142	-11.530*	0.000	-0.203	-18.780*	0.000	-0.231	-10.840*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	0.097	6.220*	0.000	0.121	6.110*	0.000	0.126	8.730*	0.000	0.097	7.870*	0.000	0.033	3.050*	0.002	-0.036	-1.710***	0.086
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-0.104	-2.240**	0.025	-0.210	-3.090*	0.002	-0.078	-1.510	0.132	-0.119	-2.760*	0.006	-0.222	-6.110*	0.000	-0.265	-4.280*	0.000
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.039	-1.800***	0.071	-0.034	-1.160	0.244	-0.047	-2.310**	0.021	-0.070	-4.090*	0.000	-0.128	-8.770*	0.000	-0.151	-5.390*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.018	-0.910	0.364	-0.026	-0.950	0.345	-0.037	-1.960**	0.050	-0.095	-6.170*	0.000	-0.128	-9.700*	0.000	-0.148	-5.720*	0.000
Nitelikli gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.138	-6.480*	0.000	-0.156	-5.730*	0.000	-0.200	-10.640*	0.000	-0.193	-12.290*	0.000	-0.227	-16.900*	0.000	-0.255	-9.720*	0.000
Çalışma Yılı	0.008	14.560*	0.000	0.011	15.080*	0.000	0.008	17.760*	0.000	0.006	15.760*	0.000	0.004	11.360*	0.000	0.002	3.230*	0.001
Sabit Terim	5.446	71.200*	0.000	4.290	51.680*	0.000	5.286	84.730*	0.000	5.611	103.910*	0.000	6.056	133.280*	0.000	6.202	72.310*	0.000
R ²	0.4472																	
Pseudo R ²				0.3428			0.2511			0.2376			0.2302			0.2004		
F istatistiği (olasılık)	273.05		0.0000															
Breusch-Pagan/Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)	711.58		0.0000															

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 12. Kentsel Kesimde Özel Sektördeki Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş Model Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri														
				.10			.25			.50			.75			.90		
	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık
Yaş																		
25-35 Yaş	0.162	26.210*	0.000	0.212	40.820*	0.000	0.127	31.010*	0.000	0.107	20.380*	0.000	0.118	15.060*	0.000	0.138	11.580*	0.000
36-45 Yaş	0.213	29.280*	0.000	0.211	33.290*	0.000	0.134	27.510*	0.000	0.137	22.270*	0.000	0.191	20.790*	0.000	0.236	16.820*	0.000
46+ Yaş	0.193	24.010*	0.000	0.189	25.460*	0.000	0.124	22.340*	0.000	0.113	16.550*	0.000	0.170	16.690*	0.000	0.236	15.040*	0.000
Bölgeler																		
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.184	-30.150*	0.000	-0.118	-19.160*	0.000	-0.156	-36.040*	0.000	-0.167	-32.360*	0.000	-0.162	-21.360*	0.000	-0.164	-14.180*	0.000
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.217	-32.400*	0.000	-0.149	-22.210*	0.000	-0.193	-40.760*	0.000	-0.203	-35.830*	0.000	-0.183	-21.970*	0.000	-0.175	-13.710*	0.000
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.202	-34.140*	0.000	-0.136	-22.930*	0.000	-0.178	-42.500*	0.000	-0.183	-36.420*	0.000	-0.172	-23.270*	0.000	-0.164	-14.580*	0.000
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.253	-36.040*	0.000	-0.174	-24.990*	0.000	-0.212	-42.890*	0.000	-0.221	-37.240*	0.000	-0.204	-23.360*	0.000	-0.199	-14.890*	0.000
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.257	-32.760*	0.000	-0.193	-24.510*	0.000	-0.233	-41.950*	0.000	-0.226	-34.030*	0.000	-0.200	-20.490*	0.000	-0.193	-12.870*	0.000
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.252	-35.900*	0.000	-0.161	-22.890*	0.000	-0.215	-43.290	0.000	-0.247	-41.460*	0.000	-0.246	-28.300*	0.000	-0.235	-17.900*	0.000
Eğitim Düzeyi																		
İlkokul	-0.009	-0.860	0.390	0.007	0.650	0.518	-0.002	-0.220	0.827	-0.006	-0.660	0.506	-0.037	-3.010*	0.003	-0.034	-1.850***	0.065
Ortaokul	0.005	0.500	0.620	-0.016	-1.560	0.119	-0.003	-0.480	0.630	0.016	1.860**	0.063	0.006	0.440	0.659	0.013	0.690	0.490
Lise	0.123	11.810*	0.000	0.062	5.920*	0.000	0.083	11.250*	0.000	0.101	11.500*	0.000	0.106	8.220*	0.000	0.125	6.430*	0.000
Üniversite	0.338	27.890*	0.000	0.151	12.080*	0.000	0.210	23.940*	0.000	0.267	26.000*	0.000	0.348	23.680*	0.000	0.468	21.190*	0.000
Medeni Durum																		
Evli	0.123	22.630*	0.000	0.089	19.040*	0.000	0.086	23.670*	0.000	0.092	19.920*	0.000	0.119	17.100*	0.000	0.126	11.810*	0.000
İdari Sorumluluk Var	0.199	22.130*	0.000	0.089	9.500*	0.000	0.169	26.040*	0.000	0.225	29.520*	0.000	0.242	21.490*	0.000	0.249	14.420*	0.000
Sosyal Güvenliği Var	0.211	44.270*	0.000	0.477	105.730*	0.000	0.259	79.620*	0.000	0.143	35.480*	0.000	0.109	18.340*	0.000	0.069	7.660*	0.000
Tam gün çalışıyor	0.634	42.840*	0.000	0.956	64.950*	0.000	0.840	80.040*	0.000	0.660	52.720*	0.000	0.439	23.630*	0.000	0.323	11.300*	0.000
Haftalık Çalışma Süresi	0.001	7.230*	0.000	0.001	3.570*	0.000	0.001	4.500*	0.000	0.001	5.110*	0.000	0.001	5.250*	0.000	0.002	6.090*	0.000
Meslek																		
Profesyonel meslek mensupları	0.046	3.140*	0.002	0.089	6.120*	0.000	0.069	6.720*	0.000	0.060	4.900*	0.000	0.037	2.030**	0.042	0.005	0.170	0.863
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	-0.267	-21.830*	0.000	-0.129	-10.290*	0.000	-0.206	-23.460*	0.000	-0.303	-29.220*	0.000	-0.375	-24.610*	0.000	-0.393	-16.840*	0.000
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	-0.441	-35.160*	0.000	-0.198	-15.070*	0.000	-0.318	-35.000*	0.000	-0.474	-44.600*	0.000	-0.599	-38.540*	0.000	-0.636	-26.950*	0.000
Hizmet ve satış elemanları	-0.472	-39.310*	0.000	-0.203	-15.710*	0.000	-0.331	-37.220*	0.000	-0.499	-49.100*	0.000	-0.629	-43.260*	0.000	-0.703	-32.220*	0.000
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	-0.513	-19.670*	0.000	-0.235	-8.850*	0.000	-0.351	-18.890*	0.000	-0.546	-24.790*	0.000	-0.699	-21.770*	0.000	-0.806	-16.420*	0.000
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	-0.400	-33.520*	0.000	-0.184	-14.300*	0.000	-0.299	-33.930*	0.000	-0.442	-43.770*	0.000	-0.543	-37.470*	0.000	-0.576	-26.460*	0.000
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	-0.412	-34.030*	0.000	-0.179	-13.740*	0.000	-0.301	-33.600*	0.000	-0.459	-44.800*	0.000	-0.592	-40.240*	0.000	-0.636	-28.740*	0.000
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	-0.530	-43.120*	0.000	-0.230	-17.260*	0.000	-0.360	-39.400*	0.000	-0.563	-54.110*	0.000	-0.725	-48.750*	0.000	-0.803	-35.940*	0.000
Çalışma Yılı	0.009	23.940*	0.000	0.003	8.950*	0.000	0.005	18.900*	0.000	0.009	28.960*	0.000	0.011	23.650*	0.000	0.011	16.290*	0.000
Sabit Terim	6.084	295.200*	0.000	4.980	234.400*	0.000	5.637	378.870*	0.000	6.220	356.800*	0.000	6.724	264.290*	0.000	7.041	183.260*	0.000
R ²	0.4657																	
Pseudo R ²				0.3324			0.2136			0.2329			0.2800			0.3351		
F istatistiği (olasılık)	1435.12			0.0000														
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																		
X ² değeri (olasılık)	1.95			0.1629														

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Tablo 14. Kırsal Kesimde Kamu Sektöründeki Erkek Çalışanlar İçin Genişletilmiş Model Sonuçları

Değişkenler	EKK			Kantil Regresyon Modelleri															
	Katsayı	t değeri	Olasılık	0.10			0.25			0.50			0.75			0.90			
				Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	Katsayı	t değeri	Olasılık	
Yaş																			
25-35 Yaş	0.095	2.340**	0.020	0.323	7.350*	0.000	0.210	5.560*	0.000	-0.001	-0.050	0.963	0.005	0.200	0.838	-0.003	-0.110	0.914	
36-45 Yaş	0.081	1.860**	0.064	0.353	7.370*	0.000	0.171	4.240*	0.000	-0.049	-1.630	0.103	-0.016	-0.640	0.521	0.008	0.240	0.810	
46+ Yaş	0.036	0.770	0.439	0.318	6.130*	0.000	0.127	2.920*	0.004	-0.084	-2.620*	0.009	-0.030	-1.110	0.268	0.024	0.690	0.491	
Bölgeler																			
Tekirdağ, Balıkesir, Bursa, Kocaeli (Bölge 2)	-0.292	-5.390*	0.000	-0.291	-4.350*	0.000	-0.214	-3.530*	0.000	-0.247	-5.750*	0.000	-0.343	-9.530*	0.000	-0.442	-9.700*	0.000	
İzmir, Aydın, Manisa (Bölge 3)	-0.289	-5.370*	0.000	-0.240	-3.600*	0.000	-0.229	-3.770*	0.000	-0.256	-5.950*	0.000	-0.350	-9.660*	0.000	-0.422	-9.170*	0.000	
Ankara, Konya, Kırıkkale, Kayseri (Bölge 4)	-0.248	-4.670*	0.000	-0.216	-3.320*	0.001	-0.196	-3.310*	0.001	-0.211	-5.020*	0.000	-0.320	-9.080*	0.000	-0.409	-9.210*	0.000	
Antalya, Adana, Hatay (Bölge 5)	-0.305	-5.530*	0.000	-0.287	-4.240*	0.000	-0.248	-4.050*	0.000	-0.278	-6.410*	0.000	-0.356	-9.800*	0.000	-0.451	-9.860*	0.000	
Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon (Bölge 6)	-0.283	-5.390*	0.000	-0.241	-3.750*	0.000	-0.231	-3.930*	0.000	-0.228	-5.490*	0.000	-0.333	-9.510*	0.000	-0.427	-9.560*	0.000	
Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa, Mardin (Bölge 7)	-0.258	-4.930*	0.000	-0.240	-3.700*	0.000	-0.219	-3.730*	0.000	-0.195	-4.700*	0.000	-0.316	-9.130*	0.000	-0.445	-10.130*	0.000	
Eğitim Düzeyi																			
İlkokul	0.067	1.420	0.155	0.134	2.180**	0.029	0.041	0.790	0.432	-0.014	-0.400	0.691	-0.002	-0.070	0.942	-0.002	-0.040	0.965	
Ortaokul	0.159	3.170*	0.002	0.184	2.780*	0.006	0.162	2.890*	0.004	0.039	1.010	0.311	0.037	1.150	0.252	0.043	1.070	0.285	
Lise	0.413	8.020*	0.000	0.394	5.890*	0.000	0.387	6.890*	0.000	0.234	6.130*	0.000	0.131	4.200*	0.000	0.148	3.760*	0.000	
Üniversite	0.691	12.520*	0.000	0.671	9.780*	0.000	0.647	11.150*	0.000	0.427	10.760*	0.000	0.268	8.110*	0.000	0.267	6.330*	0.000	
Medeni Durum																			
Evlü	0.113	4.860*	0.000	0.100	3.420*	0.001	0.092	3.540*	0.000	0.086	4.390*	0.000	0.066	3.930*	0.000	0.122	5.720*	0.000	
İdari Sorumluluk Var	0.120	5.950*	0.000	0.092	3.480*	0.001	0.063	2.800*	0.005	0.072	4.590*	0.000	0.137	10.770*	0.000	0.169	10.720*	0.000	
Sosyal Güvenliği Var	0.638	21.920*	0.000	0.332	7.800*	0.000	0.421	12.270*	0.000	0.834	37.600*	0.000	0.960	56.070*	0.000	0.932	41.170*	0.000	
Tam gün çalışıyor	0.189	4.120*	0.000	0.442	8.180*	0.000	0.087	1.960**	0.050	0.042	1.340	0.182	0.048	1.840***	0.066	0.020	0.680	0.496	
Haftalık Çalışma Süresi	0.001	1.140	0.256	-0.002	-1.810***	0.070	-0.001	-0.710	0.475	0.001	0.980	0.329	0.001	1.100	0.271	0.002	4.210*	0.000	
Meslek																			
Profesyonel meslek mensupları	0.370	11.620*	0.000	0.858	25.550*	0.000	0.736	26.000*	0.000	0.264	12.000*	0.000	0.072	3.610*	0.000	0.048	1.960**	0.050	
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	0.343	9.100*	0.000	0.841	17.830*	0.000	0.721	18.690*	0.000	0.241	8.950*	0.000	0.022	0.970	0.333	-0.103	-3.590*	0.000	
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	0.308	8.580*	0.000	0.769	17.970*	0.000	0.708	20.550*	0.000	0.199	8.270*	0.000	-0.025	-1.210	0.228	-0.149	-5.940*	0.000	
Hizmet ve satış elemanları	0.542	17.370*	0.000	0.907	24.090*	0.000	0.855	27.250*	0.000	0.494	21.580*	0.000	0.251	13.290*	0.000	0.072	3.140*	0.002	
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	0.536	9.270*	0.000	0.937	11.570*	0.000	0.853	12.000*	0.000	0.371	7.290*	0.000	0.044	1.040	0.300	-0.090	-1.800***	0.071	
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	0.398	8.330*	0.000	0.781	12.860*	0.000	0.760	15.000*	0.000	0.248	7.230*	0.000	-0.045	-1.560	0.120	-0.117	-3.240*	0.001	
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	0.461	11.230*	0.000	0.926	18.170*	0.000	0.830	19.810*	0.000	0.284	10.410*	0.000	-0.002	-0.090	0.932	-0.136	-4.900*	0.000	
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	0.386	9.430*	0.000	0.768	16.330*	0.000	0.711	18.610*	0.000	0.203	8.240*	0.000	-0.035	-1.740***	0.083	-0.161	-6.350*	0.000	
Çalışma Yılı	0.014	13.580*	0.000	0.016	12.720*	0.000	0.014	13.410*	0.000	0.012	16.450*	0.000	0.006	8.600*	0.000	0.002	2.050**	0.040	
Sabit Terim	5.547	55.560*	0.000	4.593	37.790*	0.000	5.292	53.740*	0.000	5.942	86.020*	0.000	6.452	113.610*	0.000	6.719	94.750*	0.000	
R ²	0.6003																		
Pseudo R ²				0.5269			0.4804			0.3758			0.3296			0.3254			
F istatistiği (olasılık)	293.69																		
Breusch-Pagan/ Cook-Weisberg farklı varyans testi																			
X ² değeri (olasılık)	205.77																		

Not: *p<.01, **p<.05, ***p<.10

Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi¹

Yrd. Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ
Kafkas Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, KARS
İşletme Bilim Uzmanı Gülten SAVCI
Türk Telekom, KARS
Doç. Dr. Hüsnü KAPU
Kafkas Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, KARS

ÖZET

Araştırmanın amacı, motive edici faktörlerin iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini analiz etmektir. Araştırmanın türü ampirik, tasarımı nedensel ve veri toplama tekniği ankettir ve Türkiye’de özelleştirilen bir kamu kuruluşunun 130 çalışanı üzerinde yapılmıştır. Bulgulara göre, motive edici faktörlerden ücret, çalışma koşulları ve çalışanlar arası işbirliği işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilerken, işin kendisi, ücret ve çalışma koşulları iş performansını pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca çalışanları motive eden faktörlerin öncelikli sıralaması işin kendisi, işbirliği, ücret ve çalışma koşulları, amirle ilişkiler, yükselme olanakları ve ödüllendirme şeklinde ortaya çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: Motivasyon, İş performansı, İşten ayrılma niyeti,

JEL Sınıflaması: M10, D23, L25

The Effect of Motivational Factors on Job Performance and Turnover Intention

ABSTRACT

The purpose of research is to analyse the effect of motivational factors on job performance and turnover intention. The research type is empirical, design is causal, method of data collection is questionnaire. The research is conducted on 130 personnel of a government organization privatized in Turkey. As first result, wage, physical conditions and cooperation between personnel are negatively effecting turnover intention. As second result, job itself, wage and physical conditions of the motivation factors effect job performance positively. Besides, it is revealed that factors motivating personnel are, respectively, job itself, cooperation, wages and labour conditions, relation with chief, career possibility and rewarding.

Key Words: Motivation, job performance, turnover intention

JEL Classification: M10, D23, L25

GİRİŞ

Davranışların arka planında bir istek, önünde ise bir amaç vardır. Amaçları elde etmek için bireyin isteklerinin tatmin edilmesi gerekir. Bireyler, kendi istediği nitelikteki amaçlarına ulaştığı ölçüde mutlu ve huzurlu, zıttı koşulda ise mutsuz ve huzursuzdurlar. Motivasyon eyleme yönelik enerjik bir davranıştır ve bireyin bu davranışının temelinde istekler, ihtiyaçlar ve korkular yer alır (Can,

¹ Bu çalışma, 10-12 Mayıs 2012 tarihinde Konya’da düzenlenen 11. Ulusal İşletmecilik Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

1985). Motivasyon kavramı, bireyin faaliyetlerinin yönünü ve öncelik sırasını belirleyen bazı iç veya dış uyarıcıların bireyi yönlendirmesi ile ilgilidir. Bireylerin devamlı tatmin etmeye çalıştığı ihtiyaçları vardır ve bu ihtiyaçların ortaya çıkmasıyla motivasyon süreci başlar. Bireyler ihtiyaçlarını gidermek üzere davranışta bulunacaktır (Küçük, 2007).

Motivasyon özel anlamda bireylerin, genel anlamda da örgütlerin gelişmesinde önemli katkısı olan bir olgudur ve motive olmuş bireylerden oluşan bir örgütün çok daha başarılı olacağı söylenebilir. Aslında motive olmak, bireyin işine ve amacına kanalize olması, işini en iyi şekilde yapmak adına heveslilik durumudur (Koçel, 2011). Psikologlar genel olarak davranışların motivasyon sonucu doğduğu konusunda birleşirler ve bireyin işten ayrılma niyeti veya iş performansında artış vb gibi davranışlarının mutlaka motivasyonel bir nedeni olduğunu belirtirler (Plotnik, 1996; Dereli, 1981).

Kurumlar çalışanların iş performansını üst düzeyde tutmak ve işe devamsızlıklarını azaltmak için çalışanların motivasyonunu artıracak faktörlere önem vermelidir (Öztürk ve Dündar, 2003). Literatüre göre motive edici faktörler veya iş tatmini ile çalışanların iş performansı ve işten ayrılma niyeti (İAN) arasında ilişkiler söz konusudur (Bouckenoghe vd, 2013; Zimmerman ve Todd, 2009; Ünsar, 2011; Dysvik ve Kuvaas, 2011; Gül vd, 2008; Bowling, 2007; Hu vd, 2004).

Dolayısıyla bu araştırmanın *temel amacı*, Türkiye’de özelleştirilen bir kamu kuruluşunda görev yapan personeli motive eden faktörlerin belirlenmesi ve bunların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisinin ortaya konmasıdır. Ayrıca demografik özelliklere göre motive edici faktörler, iş performansı ve İAN’nin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek de araştırmanın diğer amaçlarındandır. Araştırmanın *önemi*, iş performansını arttıracak ve işten ayrılmaları azaltacak, motivasyon faktörlerini ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın *temel sınırı* bir kuruluşa özgü olmasıdır.

I) KURAMSAL ÇERÇEVE

A) Motive Edici Faktörler

Luthans (1997)’e göre motivasyon, fizyolojik veya psikolojik bir eksiklikle ya da davranışları harekete geçiren bir ihtiyaçla başlayan ve itici güçler aracılığıyla amaca ulaşılmasını sağlayan bir süreçtir. Robbins ve Judge (2012)’ye göre motivasyon, bir kişinin bir hedefe ulaşmak için göstermiş olduğu tutarlılık, çaba ve azimdir. Plotnik (1996)’e göre motivasyon, kişilerin özel bir durumda spesifik bir şekilde davranmasına neden olan çeşitli fiziksel ve psikolojik faktörleri ifade etmektedir. Motivasyon, bir aktiviteye girişmeye olan istekliliğin derecesini belirleyen tüm faktörlerin oluşturduğu bir durum veya böyle bir durumun yaratılmasıdır (Bayrakçı, 2009) ve temel bir psikolojik süreç olup istekleri, arzuları, ihtiyaçları ve ilgileri kapsayan geniş bir kavramdır (Cüceloğlu, 1994: 230). İşletmelerin, çalışanlarını motive etmek, iş performansını arttırmak ve işten ayrılma niyetini azaltmak için kullandıkları ve literatürde kabul gören motivasyon araçları ekonomik araçlar (ücret, sosyal yardım vb), psiko-sosyal

araçlar (statü, takdir edilme vb) ve örgütsel/yönetimsel araçlar (iş güvencesi, çalışma şartları vb) olarak sınıflandırılmaktadır (Eren, 2004: 512-520).

Yazında yapılan bir çalışmada, motivasyon faktörlerinin yöneticiler ve çalışanlarca algılanış öncelikleri belirlemeye çalışılmış ve çalışanlar ile yöneticilerin motivasyon faktörlerini algılamalarında önemli farklılıklar olduğunu ortaya çıkarmıştır (Kovach, 1995). Buna göre Tablo 1’de gösterildiği gibi çalışanlar için ilk beş motivasyon önceliği işin ilgi çekici olması, yapılan işin takdir edilmesi, kararlara katılma, iş güvencesi ve iyi bir ücret iken yöneticiler için ilk beş öncelik iyi bir ücret, iş güvencesi, terfi ve yükselme imkanları, iyi çalışma koşulları ve ilgi çekici bir iş şeklindedir.

Bu çalışmanın sonuçlarının geçerliliği günümüz koşullarında bu konu üzerinde yapılan çalışmalar incelenerek irdelenmiştir ve aşağıdaki Öztürk ve Dündar (2003) ile Fabusoro vd (2008) çalışmalarında belirtilmiştir.

Öztürk ve Dündar (2003)’ın *kamu çalışanlarını motive eden faktörler* isimli çalışmasında, ücret artırımını, gelecek güvencesi, yükselme olanağı, iyi ve sağlıklı çalışma koşulları, kendilerini gösterme olanağı, üstlerle iyi ilişkiler kurmak, üstlerin kendilerine adil davranması, üstlerce beğenilmek, özel sorunlara ilgi ve yardım, örgütün üyesi olduğu duygusunu geliştirmek gibi motivasyon faktörleri kullanılmıştır. Bu faktörler Tablo 1’de gösterilen Kovach (1995) çalışmadaki motivasyon faktörleriyle (ücret, ilişkiler, vb) benzerlik göstermektedir.

Fabusoro vd’nin (2008) çalışmasında ise, en önemli motive edici faktörler olarak “finansal teşvikler, “ücret ve maaş”, “personel devamlılığı” ve “hizmet içi eğitim” ortaya çıkmıştır. Bu faktörler Tablo 1’de gösterilen Kovach (1995) çalışmasındaki faktörlerle kısmen (iyi bir ücret, güvence) benzerlik göstermektedir.

Tablo 1: Motivasyon Faktörlerinin Öncelik Dereceleri

ÇALIŞANLAR	MOTİVASYON FAKTÖRLERİ	YÖNETİCİLER
1	İlgi Çekici Bir İş	5
2	Yapılan İşin Takdir Edilmesi	8
3	Kararlara Katılma	10
4	İş Güvencesi	2
5	İyi Bir Ücret	1
6	Terfi ve Yükselme İmkanları	3
7	İyi Çalışma Koşulları	4
8	Yönetici-Personel İlişkileri	6
9	Olumlu Disiplin	7
10	Kişisel Sorunlara Yaklaşım	9

Kaynak: Kovach, 1995: 93

B) İş Performansı

“Belirli bir işin yerine getirilmesi ve tamamlanması” (Eren ve Hayatoğlu, 2011) iş performansı kavramını ifade etmektedir. Bu kavram sadece kişinin bilgi, beceri ve çabasına bağlı değil aynı zamanda işletme yönetiminin bu çabayı arttıracak ortamı ve koşulları sağlamasına bağlıdır.

Son yıllarda sürdürülebilir rekabet gücü elde etmek ve katma değer yaratarak işletme performansını arttırmak önemli hale gelmiştir. Rekabetin temel anahtarlarından birisi insan kaynaklarıdır ve işletme performansının artırılmasında insan kaynaklarının verimliliğinin önemli bir etkisi vardır (Turunç, 2010).

İş performansı, kişinin işini yerine getirmek için harcadığı tüm çabalar karşısında elde ettiği başarı düzeyidir. Çabalarının etkinlik derecesi (amaçlara ulaşma derecesi) olan performans gerçekleştiğinde kişi ödüllendirilirse iş tatmini düzeyi artar ve bu durum, daha sonra gösterilecek çabanın niteliğini ve seviyesini etkiler (Barutçugil, 2006). İş tatmini ve iş performansı ilişkisi endüstri ve örgüt psikolojisi tarihi boyunca oldukça dikkat çekmiştir (Bowling, 2007).

İş performansı, kurumlarda çalışan personelin aldıkları ücret ve diğer olanaklar karşılığında gösterdikleri çaba olarak tanımlandığında (Rousseau ve Mclean, 1993) iş performansının artırılmasında ekonomik ve sosyal motive edicilerin önemli bir yeri olduğu görülmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Çalışanların iş performansını, 360 derece performans değerlemede olduğu gibi kendilerine yönelik değerlendirmeleri de etkileyebilmektedir (Kale, 2013).

C) İşten Ayrılma Niyeti

İAN, bir çalışanın yakın bir zamanda kendi isteğiyle ve bazı nedenlerin etkisiyle işine son verme düşüncesidir (Bouckennooghe vd, 2013; Şahin, 2011: 277). Çalışanların işten ayrılması, işletmeler için önemli bir sorun niteliğindedir. Çalışanların işten ayrılması üzerine yapılan bir araştırmada işten ayrılma davranışının önemli ölçüde kişilerin örgüte bağlılıklarının bir belirtisi olan iş motivasyonu ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur (Çekmecelioğlu, 2007).

İşletmelerin geleceği düşünerek çalışanlarına yapmış oldukları yatırımlar ve çalışanların işletmelere maliyeti oldukça yüksek olduğu için (Alexander vd., 1994: 518), İAN'ne etki eden dışsal, örgütsel ve kişisel faktörleri anlamak çok önem arz etmektedir. Bu nedenlerden birisi olan motivasyonun artması İAN'nin azalmasını sağlayacaktır (Williams ve Hazer, 1986: 228).

Bouckennooghe vd, (2013)'ne göre iş performansı ve işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında önemli ilişkiler vardır. Ayrıca, İAN fiili olarak işten ayrılmanın en önemli belirtisi olarak ortaya çıkmaktadır (Bowen, 1982: 206) ve çalışanlar arasında İAN'ni açıklayan en önemli değişkenlerden birinin iş tatmini olduğu belirtilmektedir (Biswas, 2010: 103).

D) Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler Üzerine Literatür

Yazında araştırma değişkenleri ile ilgili yapılan çalışmalar ve bulguları aşağıda özetlenmiştir.

Bouckennooghe vd, (2013) çalışmasında iş performansı, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçta, iş tatmininin iş performansı ile pozitif, İAN ile negatif yönde ilişkisi ortaya çıkmıştır.

Çelik ve Çıra (2013), örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisini incelemiştir. Sonuçta, örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansını pozitif, işten ayrılma niyetini negatif etkilediği ortaya çıkmıştır.

Kale (2013), çalışanların öz uyumu ile iş performansı ilişkisini incelemiştir ve sonuçta öz uyumun tüm boyutları ile iş performansı arasında pozitif düzeyde anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır.

Abdulsalam ve Mawoli (2012), Nijeryada devlet üniversitelerindeki akademik personel üzerinde motivasyon ve iş performansı ilişkisini incelemiştir. Sonuçta, motivasyon ve performans arasında orta düzeyde pozitif ilişki ortaya çıkmıştır.

Martin vd'nin (2012) çalışmasında, iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Korkmaz vd'nin (2012) çalışmasında, zaman yönetimi ve iş performansı arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

Dysvik ve Kuvaas (2011), işsel motivasyon ile iş performansı boyutları olan iş kalitesi ve iş için çaba sarf etme arasında pozitif ilişkiler olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Eren ve Hayatoğlu (2011), etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performansına etkisini incelemiştir. Sonuçta, etik iklimin; örgütsel bağlılık, yöneticiye güven ve iş performansı üzerinde pozitif yönde etkilerinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Ünsar (2011)'in çalışmasında motivasyonun işten ayrılma eğilimine etkisi incelenmiştir. Araştırmanın amacı, tekstil sektörü içinde yer alan hazır giyim işletmelerinde görev yapan iş görenlerin sahip oldukları motivasyon düzeylerinin işten ayrılma eğilimine olan etkisini belirlemeye çalışmaktır. Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde motive olmuş bir iş görenin işten ayrılma eğiliminin düşük, tersi durumda ise yüksek olduğu belirlenmiştir.

Biswas (2010), psikolojik iklim, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel etkililik ilişkilerini incelemiştir. Sonuçta iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ilişki ortaya çıkmıştır.

Turunç (2010), örgütlerde kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisini incelemiştir. Sonuçta, çalışanların süreç kontrol algılarının örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş performanslarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Top vd (2010), hemşirelerin iş performansını etkileyen örgütsel faktörler üzerine bir çalışma yapmıştır ve iş yükü en önemli faktör olarak ortaya çıkmıştır.

Turunç ve Çelik (2010), örgütsel özdeşleşme ve kontrol algılarının işten ayrılma niyeti ve iş performansına etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin süreç kontrol ve karar kontrol algılarını, işten ayrılma niyetlerini ve iş performanslarını anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Fabusoro vd'nin (2008) çalışmasında kullanılan motive edici faktörlerden sadece "üst ve ast arasındaki etkileşim", iş performansının önemli bir öncülü olarak ortaya çıkmış ve iş performansını olumlu yönde etkilemiştir.

Zimmerman (2008) çalışmasında, işten ayrılma niyeti üzerinde kişilik özelliklerinin etkisi analiz edilmiştir. Yapılan meta analiz sonucunda kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Knudsen vd'nin (2008) çalışmasında, dağıtım ve süreç adaletinin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği; duygusal tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Gül vd. (2008)'e göre, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde, performansı ise pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Bowling (2007), iş tatmini ve iş performansı ilişkisinde kişilik özelliklerinin (beş faktör modeli) rolünü incelemiştir.

Çekmecelioğlu (2007), örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisini incelemiştir. Sonuçta, örgütsel cesaretlendirme, yönetimin teşviki, takım desteği ve işin iddialı olmasının iş tatminini pozitif yönde etkilediği, örgütsel cesaretlendirme ve yönetim teşvikinin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Ölçer (2005)'e göre, departmanlı bir mağazada hizmet personelinin motivasyon düzeyini olumlu yönde etkileyen unsurlar, "iş güvencesi, amirle iyi ilişkiler, adil performans dayalı ücret ve takdir sistemi, iş arkadaşlarıyla işbirliğine ve güvene dayanan ilişkiler, uygun çalışma ortamı, ekip çalışması yapılması, bireye yeteneğine uygun önemli/çekici işler verilmesi ve iş rotasyonu"dur. Ayrıca motivasyon düzeyi ile performans düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Çakar ve Ceylan (2005)'in çalışmasında iş motivasyonu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. İş motivasyonu işe bağlılık ve işe katılım şeklinde ele alınmıştır. Araştırma sonucunda işten ayrılma niyetinin işe bağlılık ile negatif yönde ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Hu vd (2004), iş performansı ve iş tatmini algısının demografik özelliklere göre değişim düzeyini incelemiş ve demografik özelliklerin bu değişkenleri etkilediği ortaya çıkmıştır.

Bowen (1982)'nin çalışmasında işten ayrılma niyetinin bazı planlı olmayan sonuçları olarak işe devamsızlık ve iş performansındaki azalma nedeniyle işten çıkarılma teorik olarak tartışılmıştır.

II) ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A) Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırma neden sonuç ilişkisine dayalı ve ampirik şekilde tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini özelleştirilen bir kamu işletmesinin Kars, Ardahan, Erzurum, Sivas, Iğdır ve Ağrı'daki 515 çalışanı oluşturmaktadır. Evren ve örneklem hesabı tablosu dikkate alındığında (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 143) evreni temsil edecek düzeyde 130 gözleme kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır.

B) Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Veri toplama aracı ankettir. Araştırmada kullanılan ölçekler ve ifade sayıları şu şekildedir: *Motive edici faktörler* 40 ifade ile literatürdeki çalışmalardan (Ölçer, 2005; Kovach, 1995) yararlanılarak, *İş performansı* 13 ifade ile Choo (1986)'nun çalışmasından yararlanılarak ve *İşten Ayrılma Niyeti* 4 ifade ile Blau ve Boal (1989)'in çalışmasından yararlanılarak 5'li Likert ölçeğiyle

ölçülmüştür. Veriler SPSS 16.0. programında enformasyona dönüştürülmüştür. Araştırmada kullanılan testler, t testi, Anova, korelasyon ve regresyondur.

C) Araştırmanın Hipotezleri

Yukarıdaki teorik bilgiler ışığında araştırmada test edilecek hipotezler şu şekildedir:

H1: Motive edici faktörler iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.

H2: Motive edici faktörler işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilemektedir.

H3: Demografik özelliklere göre motive edici faktörler, iş performansı ve işten ayrılma niyeti farklılık göstermektedir.

III) BULGULAR

Araştırmaya katılan çalışanların *Demografik* özellikleri ile ilgili bilgiler şu şekildedir. Ankete katılan 130 kişinin %73,8'i erkek (96 kişi) %26,2'si kadın (34 kişi); %58,5'i kapsam içi %41,5'i kapsam dışı nitelikte; %30'u 30 yaşın altında, %31,5'i 31-40 yaş aralığında ve %38,5'i 41 ve üzeri yaşta; %38,5'i lise ve altı, %29,2'si ön lisans ve %32,3'ü lisans ve üstü eğitimdedir.

A) Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın *geçerliliği* için yüz geçerliliği (face validity) ve yapı geçerliliğine (construct validity), *güvenilirliği* için ise Cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır. Faktör analizi tabloları ve ortaya çıkan faktörlerin güvenilirlik skorları aşağıda belirtilmiştir.

1) Geçerlilik

Motivasyon için KMO testi değeri 0,862 ve Bartlett testi anlamlıdır (Chi-Square=2055,854; sig = ,000). Yapılan varimax rotasyonlu faktör analizi sonucuna göre *Açıklanan Toplam Varyans* 71,648 olup *motivasyon* 6 faktöre yüklenmiştir.

Tablo 2: Motivasyon İçin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Amirle İlişkiler	Ödüllendirme ve Takdir	Ücret ve Çalışma Koşulları	Yükselme Olanakları	İşin Kendisi	İşbirliği
H4.17	,890					
H4.16	,878					
H4.15	,867					
H4.14	,748					
ME3.19		,901				
ME3.21		,844				
ME3.18		,700				
ME3.20		,649				
H1.34			,796			
H1.35			,751			
H2.24			,598			
H1.32			,532			
H1.37			,517			
ME2.10				,866		

ME2.9				,729		
H3.11				,700		
H3.12				,561		
ME1.2					,860	
ME1.3					,785	
ME1.1					,741	
H5.26						,693
H5.29						,659
H2.23						,516
H5.28						,504
Açıklanan Varyans	16,371	13,815	11,319	11,105	9,817	9,221
Toplam Varyans	71,648					

İş performansı için KMO testi değeri 0,866 ve Bartlett testi anlamlıdır (Chi-Square=648,379; sig = ,000). Açıklanan Toplam Varyans 44,686 olup iş performansı tek faktöre toplanmıştır.

Tablo 3: İş Performansı İçin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	İş Performansı
İP6	0,775
İP2	0,768
İP3	0,752
İP12	0,717
İP1	0,712
İP5	0,707
İP9	0,677
İP4	0,640
İP8	0,580
İP11	0,577
İP10	0,526
İP13	0,522
Toplam Varyans	44,686

İşten Ayrılma Niyeti için KMO testi değeri 0,680 ve Bartlett testi anlamlıdır (Chi-Square= 168,069; sig = ,000). Açıklanan Toplam Varyans 58,213 olup İAN tek faktöre yüklenmiştir.

Tablo 4: İAN İçin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	İşten Ayrılma Niyeti
İAN2	0,893
İAN3	0,869
İAN1	0,656
İAN4	0,587
Toplam Varyans	58,213

2) Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5 ve Tablo 6'da gösterilmektedir. Buna göre faktörlere ilişkin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplaması sonucunda faktörlerin güvenilirliklerinin literatürde kabul gören %60'ın üzerinde olduğu ortaya çıkmıştır (Nunnally 1978, Altunışık vd., 2004: 115, Saruhan ve Özdemirci, 2011). Ayrıca çalışanlarının İAN ortalaması 2,442 iken, motivasyon ortalaması 3,646, iş performansı ortalaması ise 4,263 olarak ortaya çıkmıştır. Bunların anlamı şudur: İş performansı algısı yüksek düzeyde iken, motivasyon orta düzeyde ve İAN ise düşük düzeydedir.

Tablo 5: Ölçeklerin Güvenilirlik Skorları

Boyutlar	Cronbach's α	Ortalama
Motivasyon	0,928	3,646
İş Performansı	0,877	4,263
İAN	0,754	2,442

Motivasyon faktörlerinin alt boyutlarının güvenilirlik skorları ve ortalamaları aşağıdaki Tablo 6'da gösterilmektedir.

Buna göre motivasyon alt faktörlerinin güvenilirlik düzeyleri literatürde istenen seviyelerdedir (Nunnally, 1978). Görüldüğü gibi anketlerin içerik ve yapı açısından seçilen örneklem üzerinde geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir. Ortalamalar incelendiğinde ise, çalışanları motive eden faktörlerin öncelikli sıralaması şu şekildedir: İşin kendisi, işbirliği, ücret ve çalışma koşulları, amirle ilişkiler, yükselme olanakları, ödüllendirme ve takdir.

Tablo 6: Motivasyon Ölçeği Alt Boyutları ve Güvenilirlik Skorları

Motivasyon Boyutları	Cronbach's α	Ortalama	Sıralama
İşin kendisi	0,779	4,456	1
İşbirliği	0,698	4,015	2
Ücret ve çalışma koşulları	0,790	3,918	3
Amirle ilişkiler	0,945	3,763	4
Yükselme olanakları	0,849	3,221	5
Ödüllendirme ve takdir	0,900	2,667	6

B) Değişkenler Arası İlişkiler Analizi

Korelasyon analizi için Tablo 7 incelendiğinde motivasyonun iş performansı ile pozitif yönde düşük düzeyde ilişkili (0,273) olduğu ve aynı zamanda motivasyonun İAN ile negatif yönde orta düzeyde ilişkili (-0,472) olduğu gözlenmiştir. Ayrıca iş performansı ile İAN arasında anlamlı ilişki gözlenmemiştir. Dolayısıyla motivasyon ile diğer değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkilerini analiz etmek için regresyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 7: Temel Değişkenler Arası İlişkiler

DEĞİŞKENLER	Motivasyon	İş Performansı	İAN
Motivasyon	1		
İş Performansı	0,273**	1	
İşten Ayrılma Niyeti (İAN)	-0,472**	-0,130	1

** $p < 0,01$

Ayrıca aşağıdaki Tablo 8'e göre, tüm motivasyon alt boyutlarının İAN ile *negatif* yönde ilişkili olduğu gözlenmekte iken, sadece dört motivasyon alt boyutunun (M3, M4, M5, M6) İş performansı ile *pozitif* yönde ilişkili olduğu gözlenmiştir. Aynı zamanda motivasyon alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır. İş performansı değişkeni ile en yüksek ilişkili olan (,442) motivasyon boyutu *işin kendisi* (M5) iken, *amirle ilişkiler* (M1) ve *ödüllendirme* (M2) boyutları ile iş performansı arasında ilişki gözlenmemiştir. İAN ile en yüksek ilişkili motivasyon boyutları ise *işbirliği* (-,455) ve *ücret/çalışma koşulları* (-,454)'dır. Kısaca açıklanacak olursa, işbirliği ve çalışma koşulları iyileştirildiğinde çalışanların İAN azalmaktadır. Yine işin kendisini benimseme düzeyi arttıkça iş performansı da iyileşmektedir.

Tablo 8: Temel ve Alt Değişkenler Arası İlişkiler

DEĞİŞKENLER	M1	M2	M3	M4	M5	M6	İP	İAN
Amirle ilişkiler (M1)	1							
Ödüllendirme / takdir (M2)	,488**	1						
Ücret / çalışma koşulları (M3)	,554**	,505**	1					
Yükselme olanakları (M4)	,527**	,633**	,460**	1				
İşin kendisi (M5)	,274**	,307**	,331**	,335**	1			
İşbirliği (M6)	,540**	,495**	,661**	,464**	,394**	1		
İş Performansı (İP)	,075	,145	,277**	,190*	,442**	,300**	1	
İAN	-,391**	-	-,260**	-,454**	-,337**	-,240**	-,455**	,130

** p < 0,01 ; * p < 0,05

C) Motivasyonun İş Performansı ve İAN Üzerine Etkisi Analizi

Faktör analizi neticesinde ortaya çıkan motivasyon alt boyutlarının İAN ve iş performansına etkisi incelenmiştir. Tablo 9'a göre modelin F değeri 6,779 iken açıklanma düzeyi % 24,9'dur ve model anlamlıdır ($p < 0,05$). Motivasyon alt boyutlarının anlamlılığına bakıldığında, sadece işin kendisi (,381) ve ücret/çalışma koşulları (,169) pozitif yönde anlamlı olarak iş performansını etkilemektedir. VIF değerlerinin 10'dan küçük olması, koşul endeksinin 30'dan az olması ve değişkenler arası varyans oranlarının 0,90'dan az olması nedeniyle çoklu bağlantı (multi collinearity) olmadığına karar verilmiştir (Sipahi vd. 2008: 170-171). Buna göre *H1 hipotezi* kısmen kabul olmuştur. Bu bulgu *yorumladığında*, araştırma yapılan kurumda amirle ilişkilerin, ödüllendirme ve takdir uygulamalarının, yükselme olanaklarının ve çalışanlar arası işbirliğinin yetersiz olduğu ve bu motivasyon faktörlerinin çalışanların iş performansını artırıcı nitelikte olmadığından iyileştirilmesi gerektiği söylenebilir.

Çalışanların işbirliği işletme performansını olumlu yönde etkiler şeklindeki hipotez (H1.6) Tablo 9'da görüldüğü gibi $p > 0,05$ olmasından dolayı reddedilmiştir. Bunun nedeni çalışanlar arasındaki işbirliğinin performansa katkı sağlayacak düzeyde olmamasından kaynaklanabilir.

Tablo 9: Motivasyon Alt Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: İş Performansı	Beta	p değeri	Düzeltilmiş R ²	F	p değeri
Sabit	2,275	,000	0,249	6,779	0,000
Amirle ilişkiler	-,207	,249			
Ödüllendirme/takdir	-,079	,467			
Ücret/ çalışma koşulları	,169	,033			
Yükselme olanakları	,071	,513			
İşin kendisi	,381	,000			
İşbirliği	,155	,172			

Tablo 10'a göre modelin F değeri 7,736 iken açıklanma düzeyi % 27,4'dür ve model anlamlıdır ($p<0,05$). Motivasyon alt boyutlarından, sadece ücret ve çalışma koşulları (-,226) ve çalışanlar arasındaki işbirliği (-,223) anlamlı olarak negatif yönde İAN'ni etkilemektedir. VIF değerlerinin 10'dan küçük olması, koşul endeksinin 30'dan az olması ve değişkenler arası varyans oranlarının 0,90'dan az olması nedeniyle çoklu bağlantı (multi collinearity) olmadığına karar verilmiştir (Sipahi vd., 2008: 170-171). Buna göre *H2 hipotezi* kısmen kabul olmuştur. Bu bulgu yorumlandığında, araştırma yapılan kurumda amirle ilişkilerin, ödüllendirme ve takdir uygulamalarının, yükselme olanaklarının ve işin kendisinin İAN'ne negatif bir etkisinin olmadığı; kurum içerisinde bu motivasyon faktörlerinin yetersiz olduğu ve dolayısıyla bu uygulamaların iyileştirilmesi gerektiği söylenebilir.

Tablo 10: Motivasyon Alt Boyutlarının İAN Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: İAN	Beta	p değeri	Düzeltilmiş R ²	F	p değeri
Sabit	5,744	,000	0,274	7,736	0,000
Amirle ilişkiler	-,126	,220			
Ödüllendirme/takdir	,116	,275			
Ücret/ çalışma koşulları	-,226	,042			
Yükselme olanakları	-,124	,246			
İşin kendisi	-,037	,666			
İşbirliği	-,223	,046			

Tablo 11'de, bir bütün olarak bağımsız değişken olan motivasyon, bağımlı değişkenler olan İAN'ni negatif yönde anlamlı olarak (-0,701, $p<0,01$) etkilemekteken, iş performansını pozitif yönde anlamlı şekilde (0,211, $p<0,01$) etkilemektedir.

Tablo 11: Motivasyonun İAN ve İş Performansına Etkisi

Adım	İAN (Bağımlı değişken)			İş Performansı (Bağımlı değişken)		
	B	R ²	F	B	R ²	F
1						
2	Motivasyon	-0,701*	.223	0,211*	0,074	10,288*

* $p<0,01$

D) Farklılık Analizleri

Ayrıca demografik özelliklere göre motivasyon, İAN ve iş performansındaki farklılıklar da incelenmiş ve aşağıdaki tablolarda raporlanmıştır.

Tablo 12: Cinsiyete Göre Farklılık Testleri

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişken (Cinsiyet)	N	A.O	S.S	T Değeri	p değeri
Motivasyon	Kadın	34	3,704	,638	,565	,573
	Erkek	96	3,625	,718		
İş Performansı	Kadın	34	4,272	,448	,116	,908
	Erkek	96	4,259	,568		
İAN	Kadın	34	2,735	1,093	1,941	,054
	Erkek	96	2,338	,998		

Tablo 12’de görüldüğü gibi cinsiyete göre motivasyon, iş performansı ve İAN düzeyleri farklılık göstermemektedir.

Tablo 13: Kapsama Göre Farklılık Testleri

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişken (Kapsam İçi Olma)	N	A.O	S.S	T Değeri	p değeri
Motivasyon	Evet	76	3,498	,684	-2,948	,004
	Hayır	54	3,854	,666		
İş Performansı	Evet	76	4,287	,543	,613	,541
	Hayır	54	4,228	,533		
İAN	Evet	76	2,450	1,048	,109	,914
	Hayır	54	2,430	1,026		

Tablo 13’de görüldüğü gibi kapsam içi olup olmamaya göre motivasyon değişkeni farklılık gösterirken, iş performansı ve İAN düzeyleri farklılık göstermemektedir. Buna göre kapsam dışı olan çalışanların motivasyon düzeyleri (3,854) kapsam içi olanlara göre (3,498) anlamlı olarak daha yüksektir. Bunun nedeni kapsam içi olanların sözleşmeli çalışan olmaları ve sendikaya bağlı çalışmalarını olabilir. Kapsam dışı çalışanlar ise sendikaya bağlı olmayan, özlük hakları şirket yönetimi altında olan çalışanlardır ve kapsam içi olanlara göre daha fazla imkanlara sahiptirler ve şirket, yöneticilerini genelde kapsam dışı olanlardan seçmekte olduğundan bu bulgu ortaya çıkmış olabilir.

Tablo 14: Yaşa Göre Farklılıklar

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişken (Yaş)	N	A.O	F Değeri	p değeri
Motivasyon	30 ve altı*	39	3,416	3,319	,039
	31-40	41	3,792*		
	41 ve üzeri	50	3,705		
İş performansı	30 ve altı*	39	3,982	8,792	,000
	31-40	41	4,333*		
	41 ve üzeri	50	4,423*		
İAN	30 ve altı	39	2,775	3,011	,053
	31-40	41	2,329		
	41 ve üzeri	50	2,275		

* Ortalama farklılığı 0,05 anlamlılık düzeyindedir.

Tablo 14’de görüldüğü gibi yaşa göre çalışanların motivasyon ve iş performansı farklılık göstermekte iken İAN farklılık göstermemektedir. Levene testi sonucunda iş performansı değişkeninin varyanslarının homojen olduğu gözlemlendiği için farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit için Scheffe testi yapılmıştır. Motivasyon değişkeninin varyanslarının homojen olmadığı gözlemlendiği için farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit için Tamhane testi yapılmıştır. Buna göre 31-40 yaş arasındaki çalışanlar (3,792), 30 ve altı yaştaki çalışanlara göre (3,416) anlamlı olarak daha yüksek motivasyona sahiptir. Ayrıca 30 ve altı yaştaki çalışanlar (3,982) diğerlerine göre anlamlı olarak daha düşük performans skoruna sahiptir. Buna göre *H3 hipotezi* kısmen kabul olmuştur.

Analiz sonuçları neticesinde cinsiyete, eğitim düzeyine ve gelir düzeyine göre motivasyon, İAN ve iş performansının farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Buna göre araştırmanın hipotez testi sonuçları bir bütün olarak Tablo 15’de görülmektedir.

Tablo 15: Hipotez Testi Sonuçları

HİPOTEZ ADI	KARAR
H1: Motive Edici Faktörler İş performansını olumlu yönde etkiler.	KISMEN KABUL
H1.1: Amirle ilişkiler İş performansını olumlu yönde etkiler.	RED
H1.2: Ödüllendirme İş performansını olumlu yönde etkiler.	RED
H1.3: Ücret/Çalışma koşulları İş performansını olumlu yönde etkiler.	KABUL
H1.4: Yükselme olanakları İş performansını olumlu yönde etkiler.	RED
H1.5: İşin kendisi İş performansını olumlu yönde etkiler.	KABUL
H1.6: Çalışanların işbirliği İş performansını olumlu yönde etkiler.	RED
H2: Motive Edici Faktörler İşten Ayrılma Niyetini olumsuz yönde etkiler.	KISMEN KABUL
H2.1: Amirle ilişkiler İAN’ni olumsuz yönde etkiler.	RED
H2.2: Ödüllendirme İAN’ni olumsuz yönde etkiler.	RED
H2.3: Ücret/Çalışma koşulları İAN’ni olumsuz yönde etkiler.	KABUL
H2.4: Yükselme olanakları İAN’ni olumsuz yönde etkiler.	RED
H2.5: İşin kendisi İAN’ni olumsuz yönde etkiler.	RED
H2.6: Çalışanların işbirliği İAN’ni olumsuz yönde etkiler.	KABUL
H3: Demografik özelliklere göre motive edici faktörler, iş performansı ve işten ayrılma niyeti farklılık göstermektedir.	KISMEN KABUL

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre çalışanları motive eden faktörlerin öncelikli sıralaması için kendisi, işbirliği, ücret ve çalışma koşulları, amirle ilişkiler, yükselme olanakları ve ödüllendirme şeklindedir. Bu sonuç kısmen Fabusoro vd (2008), Ölçer (2005) Öztürk ve Dündar (2003) ve Kovach (1995)'in çalışmalarıyla örtüşmektedir.

Motivasyon boyutlarından işin kendisi ve ücret/çalışma koşulları pozitif yönde iş performansını etkilerken, ücret/çalışma koşulları ve çalışanlar arasındaki işbirliği negatif yönde İAN'ni etkilemektedir. Ayrıca bir bütün olarak motivasyonun, iş performansını pozitif yönde etkilerken İAN'ni negatif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu sonuç yazındaki Bouckenoghe vd, (2013), Abdulsalam ve Mawoli (2012), Martin vd (2012), Dysvik ve Kuvaas (2011), Ünsar (2011), Fabusoro vd (2008), Gül vd. (2008), Çakar ve Ceylan (2005)'in gibi çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

Araştırma, zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle sadece altı ildeki, tek bir kurum çalışanlarını dikkate almıştır. Dolayısıyla örneklem sayısı artırılarak değişkenler arası neden sonuç ilişkileri yeniden değerlendirilebilir.

İlerleyen çalışmalarda, farklı illerdeki farklı kurumlarda çalışmalar yapılabilir ve karşılaştırma imkânı sağlanabilir. Ayrıca iş performansı üzerinde kurum kültürü, kurum iklimi, liderlik tarzı, kişilik, değerler vb değişkenlerin etkisi incelenebilir.

Bir diğer öneri olarak, yöneticilerin ve çalışanların algılarının farklı olacağı dikkate alınıp, ayrı bir örnekleme değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek daha doğru olabilir.

KAYNAKÇA

- ABDULSALAM, D. ve MAWOLİ, M.A. (2012), Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State, *International Journal of Business and Management*, 7(14), 142-148.
- ALEXANDER, J.A., BLOOM, J. ve NUCHOLS, B. (1994), "Nursing Turnover and Hospital Efficiency: An Organization-Level Analysis" *Industrial Relations*, 33: 505-520.
- ALTUNIŞIK, R., COŞKUN, R., BAYRAKTAROĞLU, S. ve YILDIRIM, E., (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı*, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- BARUTÇUGİL, İ. (2006). *Yöneticinin Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- BAYRAKÇI, M. (2009), Eğitimsel Değişimin Moral, İş Doyumu ve Motivasyon Üzerindeki Etkileri, *Üniversite ve Toplum*, 9 (1), 1-16.
- BISWAS, S. (2010), Relationship between psychological climate and turnover intentions and its impact on organisational effectiveness: A study in Indian organisations, *IIMB Management Review*, 22, 102-110.
- BLAU, G. ve BOAL, K. (1989), "Using Job Involvement Organizational Commitment Interactively to Predict Turnover", *Journal of Management*, 15 (1): 115-127.
- BOUCKENOGHE, D., RAJA, U. ve BUTT, A.N. (2013), Combined Effects of Positive and Negative Affectivity and Job Satisfaction on Job Performance and Turnover Intentions, *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 147(2): 105-123
- BOWEN, D.E. (1982), Some Unintended Consequences of Intention to Quit, *Academy of Management Review*, 7(2), 205-211.

- BOWLING, N.A. (2007), Is the job satisfaction–job performance relationship spurious? A meta-analytic examination, *Journal of Vocational Behavior*, 71, 167-185.
- CAN, H. (1985). *Başarı Gündüsü ve Yönelimsel Başarı*. Ankara: H.Ü Yayınları.
- CHOO, F. (1986), “Job Stress, Job Performance, and Auditor Personality Characteristics”, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 5 (2): 17-34.
- CÜCELOĞLU, D. (1994), *İnsan ve Davranışı*, 2. Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- ÇAKAR, N.D. ve CEYLAN, A. (2005), “İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1): 52-66.
- ÇEKMECELİOĞLU, H. G. (2007). “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, *DEÜ. Sosyal Bilim. Enstitüsü Dergisi*, 9 (1): 79-97.
- ÇELİK, M. ve ÇIRA, A. (2013), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü”, *Ege Akademik Bakış*, 13 (1), 11-20.
- DERELİ, T. (1981). *Organizasyonlarda Davranış*, İstanbul: Ar Yayınları.
- DYSVIK, A. ve KUVAAS, B. (2011), Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20:3, 367-387.
- EREN, E. (2004), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 8.Baskı, İstanbul: Beta Yayın.
- EREN, S.S. ve HAYATOĞLU, Ö. (2011), Etik İkliminin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 109-128.
- FABUSORO E., AWOTUNDE, J.A., SODİYA, C.I. ve ALARİMA, C.I. (2008), Status of Job Motivation and Job Performance of Field Level Extension Agents in Ogun State: Implications for Agricultural Development, *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 14(2), 139-152
- GÜL, H., OKTAY, E. ve GÖKÇE, H. (2008). “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *Akademik Bakış*, Sayı:15, Ekim: 1-11.
- HU,C.,WOODS, R. H, CHEN,S.ve BRANDMEİR, K. D. (2004) Perceptions of Job Satisfaction and Job Performance in the Timeshare Industry, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 2:1, 53-67.
- KALE, E. (2013), Konaklama İşletmelerinde Öz Uyumun İş Performansına Etkisi: Yaşam Doyumunun Aracı Rolü, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(21), 117-133.
- KNUDSEN, H.K., DUCHARME, L.J. ve ROMAN, P.M. (2008), Clinical supervision, emotional exhaustion, and turnover intention: A study of substance abuse treatment counselors in the Clinical Trials Network of the National Institute on Drug Abuse, *Journal of Substance Abuse Treatment*, 35, 387–395
- KOÇEL, T. (2011), *İşletme Yöneticiliği*, 13. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- KORKMAZ, M, YAHYAOĞLU, G. ve ÇALIŞKAN, D. (2012), Aile Hekimlerinin Zaman Yönetimi ve İş Performanslarının Uygulamaları Olarak İncelenmesi, *Akademik Bakış Dergisi*, 29, 1-18.
- KOVACH, K. A. (1995), “Employee Motivation: Addressing A Crucial Factor In Your Organization’s Performance”, *Employee Relations Today*, 22 (2): 93-105.
- KÜÇÜK, F. (2007). “Çalışanların İşe Güdülenmesinde Herzberg’in Motivasyon – Hijyen Faktörlerinin Önemi: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama”. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511): 75-94.
- LUTHANS, F. (1997), *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill.
- MARTIN, N.K., SASS, D.A., ve SCHMITT, T.A. (2012), Teacher efficacy in student engagement, instructional management, student stressors, and burnout: A theoretical model using in-class variables to predict teachers’ intent-to-leave, *Teaching and Teacher Education*, 28, 546-559.
- NUNNALLY, J.C. (1978), *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- ÖLÇER, F. (2005), “Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 25: 1-26.

- ÖZTÜRK, Z. ve DÜNDAR, H. (2003), Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 57-67.
- PLOTNIK, R. (1996), *Introduction to Psychology*, Boston: Brooks/Cole Publishing Company.
- ROBBINS, S.P. ve JUDGE, T.A. (2012), Örgütsel Davranış, Çev. İnci Erdem, İstanbul: Nobel.
- ROUSSEAU, D. M., ve MCLEAN P. J., (1993) The Contracts of Individuals and Organizations. (Ed.), Cummings, L. L. ve Staw, B. M., *Research in Organizational Behavior* Vol. 15, Greenwich, Ct: Jai Pres.
- SARUHAN, Ş.C. ve ÖZDEMİRÇİ, A.(2011), *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*, İstanbul: Beta Yayın.
- SİPAHİ, B, YURTKORU, E.S. ve ÇINKO, M. (2008), *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, İstanbul: Beta Yayın.
- ŞAHİN, F. (2011), “Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi”, *Ege Akademik Bakış*, 11(2): 277-288.
- TOP, M., GİDER, Ö. ve ÜNALAN, D. (2010), Hastane Sektöründe İş Performansını Etkileyen Örgütsel Değişkenlerin (Faktörlerin) İncelenmesi: Kayseri ve Kocaeli İllerindeki Hemşireler Üzerine Bir Aan Araştırması, *Yönetim*, 21 (66), 71-96.
- TURUNÇ, Ö. (2010), Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, *C.Ü. İİBF Dergisi*, 11 (1), 251-269.
- TURUNÇ, Ö. ve ÇELİK, M. (2010). “Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma ve İş Performansına Etkileri”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3): 163-181.
- ÜNSAR, A.S. (2011), “Motivasyonun İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi: Bir Alan Araştırması”, *Akademik Bakış*. Sayı:25: 1-15.
- WILLIAMS, L.J. ve HAZER, J.T. (1986), “Antecedents and Cosequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods”, *Journal of Applied Psychology*, 71(2): 219-231.
- ZIMMERMAN, R.D. ve TODD, C.D. (2009), “The Impact of Job Performance on Employee Turnover Intentions and The Voluntary Turnover Process: A Meta-Analysis And Path Model. *Personnel Review*, 38(2), 142-158.
- ZIMMERMAN, R.D. (2008), “Understanding The Impact of Personality Traits on Individuals’ Turnover Decisions: A Meta-Analytic Path Model”, *Personnel Psychology*, 61: 309-348.

İnovasyonun Çevreci Yüzü ve Türkiye

Yrd. Doç. Dr. Sema YİĞİT

Ordu Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, ORDU

ÖZET

İnsanların yaptıkları faaliyetlerinin doğaya olan etkisi artmakta ve doğa bu etkiyi karşılamakta giderek daha çok yetersiz kalmaktadır. Birçok faaliyet gerçekleştiren işletmelerin etkisi ise pek tabii bireylerden daha fazladır. Rekabet gücü elde etmeye yönelik bir işletme faaliyeti olan inovasyon yapmanın ise diğer işletme faaliyetlerinden ayrıldığı önemli bir nokta vardır. Diğer faaliyetler yapılırken önemli olan çevreye olumsuz etki yapmamak iken, inovasyon faaliyetinde önemli olan inovasyon gerçekleştirme sürecinde çevreye duyarlı olunmasının yanı sıra diğer faaliyetlerin olumsuz etkilerini azaltacak ve ya elimine edecek bir yönün de olmasıdır. Bu yönü de içinde barındıran inovasyon türü literatürde yeşil/ekolojik/çevresel/sürdürülebilir inovasyon gibi aynı eksendeki farklı tanımlarla yer almaktadır. Çevre yönelimli inovasyon olarak ele alınan bu inovasyon türünü yönlendiren arz, talep ve düzenlemeler olmak üzere üç güç vardır. Bu çalışmanın amacı bu üç güç bağlamında Türkiye'nin değerlendirilmesidir. Yapılan araştırmada Türkiye'nin düzenlemeler konusunda uluslararası desteklerin de yardımıyla oldukça yol kat etmiş olduğu görülürken, talep ve arz için daha fazla çabaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnovasyon, Eko-inovasyon, Yeşil İnovasyon, Sürdürülebilir İnovasyon, Çevresel İnovasyon

JEL Sınıflaması: O13, O31, Q56, Q57, Q58.

Green Side of Innovation and Turkey

ABSTRACT

Impact of the activities of people is increasing and nature becomes more insufficient to meet it. Impacts of businesses that perform many activities are inherently more than individuals. Innovation activity which is a business activity to obtain competitiveness is separated from other activities in terms of an important point. While doing other business activities it is important to avoid making negative impact to environment but while performing innovation activity it is also important having aspect to reduce or eliminate the negative impact of other business activities in addition to becoming sensitive to the environment. Type of innovation with this aspect is placed in the literature with different definitions on the same axis like green / ecological / environmental / sustainable innovation. There are three powers as supply, demand and regulations that drive this innovation type as considered environment oriented innovation. The aim of this study is to evaluate Turkey in the context of these three powers. While it has been seen that Turkey get along well about regulations with international supports, it has been considered that further efforts are needed to supply and demand factor.

Key Words: Innovation, Ecological Innovation, Green Innovation, Sustainable Innovation Environmental Innovation.

JEL Classification: O13, O31, Q56, Q57, Q58.

I. GİRİŞ

İnovasyon kelimesinin Türkçe karşılığı olarak literatürde önceleri daha çok yenilik, yenileşim gibi kavramların kullanıldığı görülmektedir. Ancak günümüzde her yeniliğin tüketici gözünde bir değer taşımadığından hareketle “ticarileştirilebilir yenilik” veya “değer yaratan yenilik” ifadelerinin inovasyon

kelimesini daha iyi karşıladıkları düşünülmektedir. İnovasyonun hem ticarileştirilebilir olma boyutu hem de değer yaratma boyutu görüldüğü üzere tüketiciye yöneliktir. Yapılan yeniliklerin tüketici gözünde bir değerinin olması ve bu yeniliklerin de ticareti yapılabilir olması gerekmektedir. Böylece inovasyon faaliyetleri amacına ulaşacak, işletmeye kar ve rekabet gücü getirecektir. Günümüzde hem tüketici ihtiyaç ve beklentilerinin değişmesi hem de ulusal ve uluslararası düzenlemeler nedeniyle yeşil/ekolojik/çevresel/sürdürülebilir inovasyon gibi farklı ancak benzer esaslı tanımlarla anlatılan inovasyonun odağında tüketici ve çevre beraber bulunmaktadır. Türkiye gibi inovasyon faaliyetlerinin önünde birçok engel (araştırma ve geliştirmeye ayrılan bütçenin az olması, nitelikli iş gücü bulma zorluğu, inovasyon faaliyetlerinin sistematik olarak yönetilememesi gibi) olan bir ülkede yapılan inovasyonlarda çevre faktörünün de en az tüketici kadar sürece dâhil edilmesini sağlamak daha zor olmaktadır. Ancak azalan kaynaklar ve insanların yaşam faaliyetlerinin çevreye artan etkisi gerçekleştirilen her faaliyette çevre odaklı olmayı zorunlu kılmıştır. Türkiye'nin çevre odaklı inovasyon faaliyetleri açısından zemininin değerlendirilmesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu amaçla önce çevre yönelimli inovasyon ekseninde yer alan farklı kavramlara yer verilmiştir.

II. ÇEVRE YÖNELİMLİ İNOVASYONLAR

Literatürde bu çalışmada çevre yönelimli inovasyonlar olarak ele alınan dört kavramın birbirinin yerine (özellikle “ekolojik inovasyon” ile “yeşil inovasyon” kavramları) sıklıkla kullanıldığı görülmüştür. Kavramları netleştirmek amacıyla çevre yönelimli inovasyon kavramlarından öncelikle ekolojik inovasyona sonrasında çevresel, sürdürülebilir ve yeşil inovasyona değinilmiştir.

A. Eko-inovasyon

Eko-inovasyon (ecological/eco-innovation) kavramına ilk olarak Fussler ve James'in 1996'da yayımladıkları kitapta rastlanmaktadır. Yazarlar eko-inovasyon kavramını yeni ürün ve süreçlerin müşteri ve işletme açısından bir değer sağlarken, çevresel etkileri önemli ölçüde azaltmaları olarak tanımlamışlardır (OECD, 2009: 39-40).

Kemp ve Pearson (2007) ise OECD (2005) tarafından yapılan inovasyon tanımını baz alarak eko inovasyonun tanımını şöyle yapmışlardır:

Eko-inovasyon örgüt için yeni olan (geliştirme veya benimsemede) ve ilgili alternatifleriyle karşılaştırıldığında yaşam ömürlerinin her aşamasında çevresel riskleri, kirliliği ve kaynak kullanımının (enerji kullanımı dâhil) diğer olumsuz etkilerini azaltan bir ürünün, üretim sürecinin, hizmetin veya yönetim süreçlerinin oluşturulması, benimsenmesi veya kullanılmasıdır (Kemp ve Pearson, 2007: 7).

Aynı çalışmada eko-inovasyon şu şekilde sınıflandırılmıştır (Kemp ve Pearson, 2007: 10-11).

Çevresel teknolojiler

- Atık su arıtma teknolojileri de dâhil olmak üzere kirlilik kontrol ve temizleme teknolojileri,
- Daha az kirlilik yaratan ya da emsallerine göre daha etkin kaynak kullanan yeni imalat süreçleri,
- Atık yönetim ekipmanları,
- Çevreyi izleme,
- Yeşil enerji teknolojileri,
- Su temini,
- Gürültü ve titreşim kontrolü.

Çevre için örgütsel inovasyon

- İkame malların kullanılması, süreçlerin etkinliğinin artırılması veya üretim tesisindeki küçük değişiklikler ile kirliliği önleme programları,
- Malzeme kullanımı ile enerji, su ve atık meseleleri ile ilgili ölçme, raporlama ve sorumlulukları (EMAS¹ ve ISO 14001 gibi) kapsayan çevre yönetim ve denetim sistemleri,
- Tedarik zincirinin çevreye etkisini en aza indirecek şekilde yönetimi.

Ürün ve hizmet inovasyonu

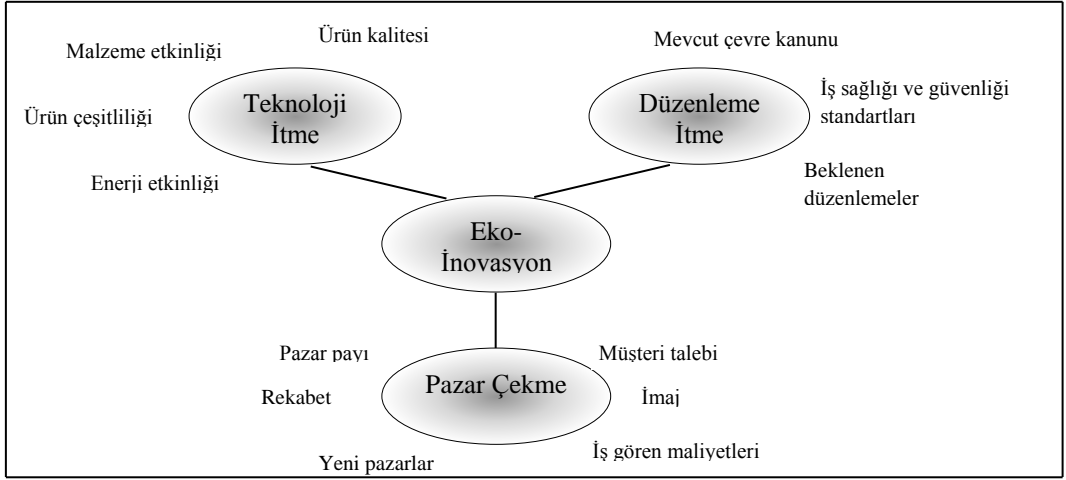
- Yeni veya çevresel açıdan geliştirilmiş ürünler,
- Yeşil finansal ürünler (çevreyi koruma amaçla kullanılacak krediler, kiralamalar gibi),
- Katı ve tehlikeli atık yönetimi, su ve atık su yönetimi, çevre danışmanlık, test ve mühendislik hizmetleri gibi çevresel hizmetler,
- Daha az kirlilik oluşturan veya kaynakları daha etkin kullanan hizmetler (ortak araç kullanımı gibi).

Yeşil inovasyon sistemleri

- Mevcut sistemlere göre daha çevre dostu olan alternatif üretim ve tüketim sistemleri (biyolojik tarım ve yenilenebilir enerji sistemleri gibi).

Eko-inovasyonu yönlendiren unsurların neler olduklarına dair yapılan çalışmalardan biri Rennings'in (2000) çalışmasıdır. Bu çalışmada Şekil 1'de de görüldüğü üzere eko-inovasyonu teknoloji, pazar ve düzenlemelerin yönlendirdiğine yer verilmiştir (Rennings, 2000: 326).

¹ EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) AB komisyonunun 1995'te ortaya koyduğu işletmelerin ve diğer organizasyonların çevresel performanslarını değerlendirdikleri, rapor ettikleri ve ilerlettikleri bir yönetim aracıdır.



Şekil 1: Eko inovasyonun Belirleyicileri

B. Çevresel İnovasyon

Çevresel inovasyon (environmental innovation) literatürde genellikle eko-inovasyonla benzer tanımlarla yer almıştır (Rennings, 2000). En geniş anlamıyla çevresel inovasyonlar çevreye yarar sağlayan ve çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan yeni veya değiştirilmiş süreçleri, uygulamaları, sistemleri ve ürünleri kapsamaktadır (Oltra, 2008: 4).

Rennings ve Ramner (2010) çevresel inovasyonun tanımları incelendiğinde öne çıkan üç özelliği olduğunu ifade etmişlerdir. Birincisi çevresel inovasyonun pazar ve dünya için yeni değil sadece o işletme için yeni olması gerekmektedir. Bu açıdan çevresel inovasyonlar yeni bir enerji tasarruf teknolojisinin benimsenmesi gibi artımsal bir yenilik olarak görülebilir. İkincisi sonuçları ile ilgilidir. Çevresel inovasyonun yeni ürün ve süreç geliştirilmesi gibi ana öncelikli bir amacı olması önemli değildir. Önemli olan inovasyonun olumlu bir çevresel etki yaratmasıdır. Son olarak alternatifleri ile karşılaştırıldığında ortaya çıkan inovasyonun çevre açısından faydalı (enerji tasarruflu ampuller ve konvansiyonel akkor ampuller gibi) olmasıdır (Rennings ve Ramner, 2010: 5).

Çevresel inovasyonu yönlendiren güçler ise Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Çevresel İnovasyonu Yönlendiren Güçler

Yönetmelikler ve politikalar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Çevresel politika araçlarının kullanılması: Ekonomik ve düzenleyici araçlar, ▪ Mevcut çevresel düzenlemeler veya beklentiler, ▪ Düzenleyicilerin kapsamı, esnekliği ve zaman çerçevesi,
Arz faktörü	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maliyet tasarrufları, verimlilik artışları, ▪ Örgütsel inovasyonlar: çevresel yönetim sistemleri, genişletilmiş üretici sorumluluğu, ▪ Ar-Ge faaliyetleri, ▪ Endüstriyel ilişkiler, tedarik zinciri baskısı, ağ oluşturma faaliyetleri,
Talep faktörü	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Çevresel bilinç ve tüketicilerin çevreyle dost ürünlere yönelik algıları, ▪ Pazar payındaki beklenen artış ve yeni pazar bölümlerine girme imkânı.

Kaynak: Oltra, 2008: 9

C. Sürdürülebilir İnovasyon

Sürdürülebilirlik kavramı literatürde üzerinde fikir birliğine varılmış bir kavram olamadığından sürdürülebilir inovasyonun (sustainable innovation) tanımını yapmak da zor olmaktadır. Little (2005) sürdürülebilirlik güdümlü inovasyonu sosyal, çevresel veya sürdürülebilirlik meselelerinin yönlendirdiği yeni bir pazar alanının, ürünlerin, hizmetlerin veya süreçlerin oluşturulması şeklinde tanımlamıştır (Little, 2005: 3). Bunun yanı sıra sürdürülebilir inovasyonun tanımı Charter ve Clark (2007) tarafından, sürdürülebilirlik konularının (çevresel, toplumsal, finansal) fikir oluşturma aşamasından Ar-Ge faaliyetlerine ve bu fikri ticarileştirmeye kadar olan işletmenin tüm sistemine entegre edildiği bir süreç olarak tanımlanmıştır (Charter ve Clark, 2007: 9). Tablo 2 sürdürülebilir inovasyonu yönlendiren güçleri göstermektedir.

Tablo 2: Sürdürülebilir İnovasyonu Yönlendiren Güçler

Arz faktörü	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Çevresel inovasyonlardan kaynaklanan maliyet tasarrufları, ▪ Pazar özellikleri ile birlikte işletme büyüklüğü ve pazar yapısı (Monopolistik yapılarda inovatif olmak için bir teşvik olmadığından çevresel inovasyonları engelleyebilir), ▪ Çevresel inovasyonların belirsizliğine karşı tutumlar, ▪ Yöntem bağımlılıkları (insan kaynakları ve bilgi birikimi gibi mevcut teknolojik imkânlar başka inovasyonların yapılmasını engelleyebilir), ▪ İnovasyonun gerçekleştirilmesi için gereken sürenin ayarlanması,
Talep faktörü	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pazar talebi (Devlet, tüketiciler ve firmalar), ▪ Temiz üretimin gerekliliğine dair toplumsal bilinç, çevreyle dost ürünlerin tercihi,
Kurumsal ve politik etkiler	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Çevresel politikalar (teşvik tabanlı araçlar veya düzenleyici yaklaşımlar), ▪ Kurumsal yapı (çevreci gruplar için politik fırsatlar, bilgi akışının düzeni, inovasyon ağlarının varlığı), ▪ Dünya toplumunun baskısı (CO₂ salınımına dair uluslararası anlaşmalar gibi).

Kaynak: Horbach, 2005:5

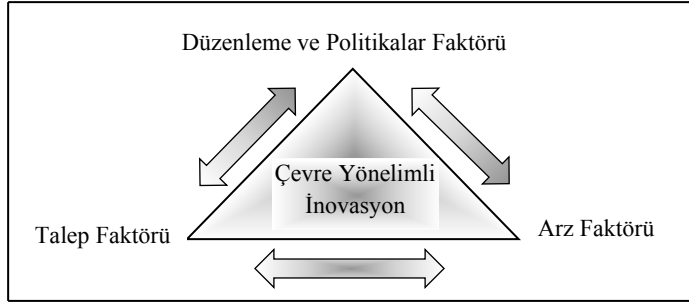
D. Yeşil İnovasyon

Leenders ve Chandra (2013) yeşil inovasyonun (green innovation) inovasyon ve çevresel yönetim olmak üzere iki temel kavrama dayandığını ifade etmişler ve yeşil inovasyonu yeni teknolojilerin geliştirilmesini de kapsayan enerji tasarrufuna, kirliliğin önlenmesine, atıkların geri dönüşümüne ve eko-verimli tasarımlara odaklanan ürün ve süreç inovasyonu olarak tanımlamışlardır (Leenders ve Chandra, 2013: 204).

Chen vd. (2006) yeşil inovasyonu “Enerji tasarrufu, kirlilik önleme, atık geri dönüşümü, yeşil ürün tasarımını kapsayan yeşil ürün veya süreçlerle ilgili donanımsal veya yazılımsal inovasyonlar veya kurumsal çevre yönetimi” olarak tanımlamışlardır (Chen vd., 2006: 332). Bu tanıma göre yeşil inovasyonun yeşil ürün inovasyonu, yeşil süreç inovasyonu ve yeşil yönetsel inovasyon olmak üzere üç temel kategoriye ayrıldığını söylemek mümkündür.

III. ÇEVRE YÖNELİMLİ İNOVASYONLAR AÇISINDAN TÜRKİYE

Çalışmaya dâhil edilen çevre yönelimli inovasyon kavramlarının tanımları bağlamında Türkiye'nin çevre yönelimli inovasyonlar açısından durumunu şu üç faktör altında incelemek doğru olacaktır.



Şekil 2: Çevre Yönelimli İnovasyonu Yönlendiren Güçler

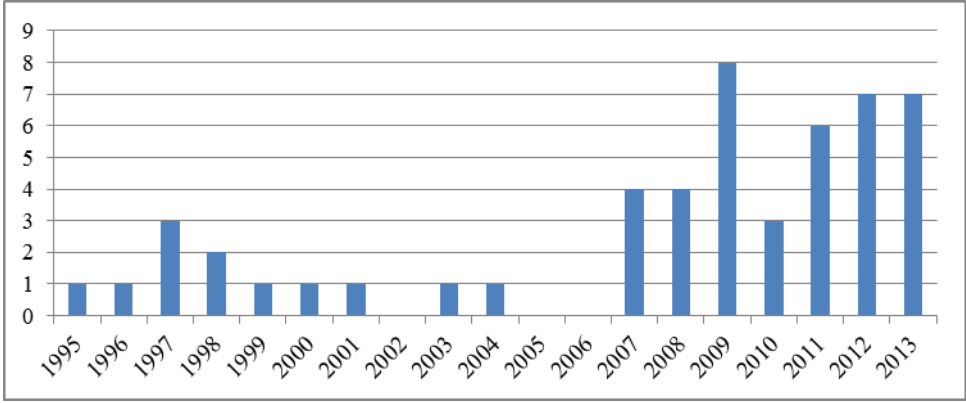
Bu faktörler arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Çevre yönelimli ürünlere talep oldukça işletmeler buna göre üretim yapacak, yeni karşılaşılan bu durum içinse yeni düzenlemeler gerekecektir. Benzer şekilde uluslararası veya ulusal çabalar vasıtasıyla değişen düzenlemeler tüketicilerin çevre yönelimli inovasyonlara olan farkındalığını artıracak ve bu da yine arzı tetikleyecektir. Başka bir açıdan işletmelerin sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk anlayışlarının gelişmesi ile faaliyetleri çevre odaklı olacak, bu arz kendine göre bir talep yaratacak, bu da bir düzenleme gerektirecektir.

A. Arz Faktörü

İşletmelerdeki inovasyon faaliyetlerinin önüne geçen her engel pek tabii çevre yönelimli inovasyonlar için de geçerli olacaktır. Buna rağmen özellikle Türkiye'nin önde gelen firmaları çevreye duyarlılık ve sürdürülebilirlik konusunda birçok çalışma yapmaktadır. Karbon salınımlarının kontrolü ile birlikte miktarının da açıklanması bu çalışmalardan birdir. 2010 yılından beri Karbon Saydamlık Projesi yürütülmekte ve projeye katılan işletme sayısı da giderek artmaktadır. 2010 yılında 11 işletme raporlama yaparken bu rakam 2011'de 20'ye 2012'de ise 32'ye yükselmiştir (CDPTurkey, 2013).

Türkiye'de çevreci uygulamalara dair patent başvuruları özellikle son altı yılda arttığı görülsede sayısı çok azdır. Türk Patent Enstitüsünden alınan verilere göre²:

² Buluş başlığında "sürdürülebilir", "çevreci", "ekolojik", "yeşil" kelimeleri geçen başvurulara göre arama yapılmış sadece "çevreci" ve "ekolojik" kelimeleri için uygun başvurular bulunmuştur.



Şekil 3: Buluş Başlığında Çevreci ve Ekolojik Kelimeler İçin Başvurular (Ekim ayı itibariyle)

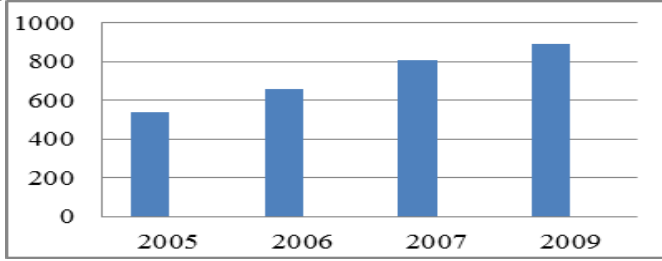
Türkiye'deki işletmelerin çevre yönelimli inovasyon faaliyetlerinde bulunup bulunmadığını tespit etmek oldukça zor olsa da daha çok inovasyon faaliyetinde bulunan büyük işletmelerin yer aldığı BİST'deki işletmelerin faaliyet raporları incelendiğinde çevre yönelimli inovasyonlar bağlamında aşağıdaki başlıklarda toplanabilecek faaliyetleri yaptıkları görülmüştür (KAP, 2013).

- Enerji tasarruflu ürünlerin ürün gamındaki oranlarının artırılması,
- Elektrik, su ve kâğıt kullanımının kontrolü,
- Atık suların geri dönüştürülmesi,
- Tedarik zincirinin enerji kullanımını azaltacak şekilde yeniden değerlendirilmesi (karayolu yerine demiryolu kullanılması gibi),
- Plastik ambalaj atık miktarının azaltılması,
- Ambalajlarda geri dönüşümlü malzemenin kullanılması,
- Boya ve kimyasal malzeme atık oranını azaltacak teknolojilerin edinilmesi,
- Çalışanlara toplu taşıma hizmeti verilmesi,
- Binalarında ısı yalıtımı ve mantolama yapılması,
- Çalışanlara sürdürülebilirlik eğitimi verilmesi,
- Yeni nesil araçların ve enerji ekipmanlarının kullanılması,
- Güneş enerjisinden yararlanma.

Bunun dışında Büyükkelik vd.'nin (2010) yaptıkları çalışmada Kayseri'deki 75 işletme üst yöneticisi ile yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak elde ettikleri bilgilere göre, işletmeler tarafından çevreye yönelik en yüksek düzeyde gerçekleştirilen yenilikler, üretim süreçlerinde oluşan atık miktarlarının azaltılması veya yok edilmesiyle, üretim teknolojilerinde daha az su ve enerji tüketimiyle ve kullanılmış ürünlerden dönüştürülen malzemelerin üretim süreçlerinde girdi olarak kullanılmasıyla ilgilidir. Çalışmalarında da vurguladıkları üzere bu uygulamalar çevre yönelimli inovasyonlardan çok mevcut uygulamalarının çevreye olan olumsuz etkilerini azaltmaya yöneliktir. Çevre

yönelimli inovasyon yapmanın önündeki engeller ise yeniliklerin ekonomik risklerinin olması, pazardan bu yönde ısrarlı bir talebin gelmemesi ve yeniliklerin gerektireceği maliyetlerin yüksek olması olarak belirtilmiştir.

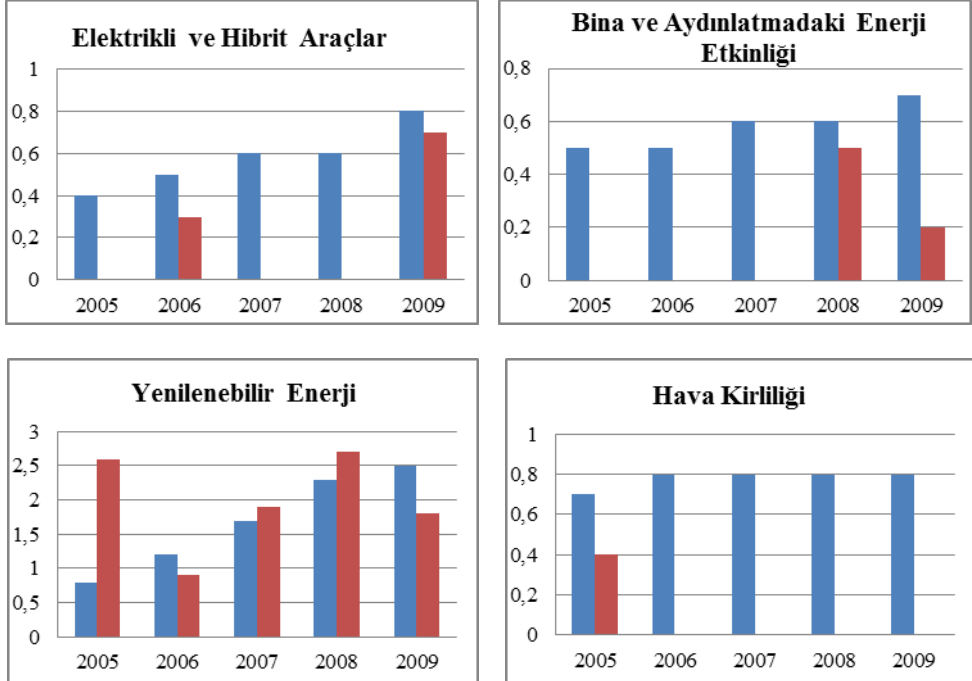
Dünyada yeşil patent diye nitelendirilen çevreye yararlı ürün ve hizmetlerin patent indeksleri OECD ülkeleri arasında sürekli artmaktadır.

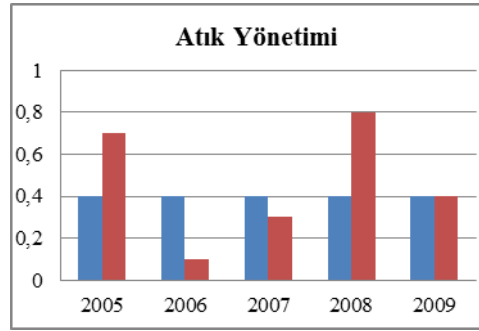
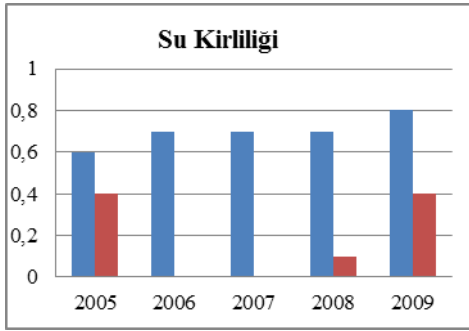


Şekil 4: OECD Ülkelerinin Yeşil Patent İndeksleri (1990=100)

Yine OECD ülkeleri ile Türkiye'nin bazı patent alanlarındaki durumu karşılaştırıldığında Türkiye'deki yeşil patentlerin toplam uluslararası patent sayısı içindeki oranının bir çok değişkende OECD ülkelerinin ortalamasının altında olduğu ve istikrarlı olmadığı görülmektedir (OECD, 2013b).

Şekil 5: Seçilmiş Yeşil Patentlerin Toplam Uluslararası Patent Sayısı (PCT) İçindeki Oranı





■ OECD ■ Türkiye

B. Talep Faktörü

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de tüketicilerin çevreye duyarlılık konusunda git gide daha çok bilinçlendiği söylenebilmektedir. Ancak Türkiye’de tüketicilerin çevre dostu ürünlere olan bakışını öğrenmeye yönelik çok fazla araştırma yapılmamıştır. Yapılan az sayıdaki çalışmalardan biri Tüketici ve Çevre Eğitim Vakfı tarafından 2010’da yapılan İşletmelerin Çevre Yönetimi ve Duyarlılığının Tüketici Davranışlarına Etkisi Araştırmasıdır. 26 ili ve 1536 kişiyi kapsayan bu çalışmada katılımcıların %28,3’ü daha önce bilinçli olarak çevre dostu ürün satın almış, %71,7’si almamıştır. Satın alanların %83’ü üründen memnun kalırken bunların %96,3’ü satın almaya devam edeceklerini ifade etmişlerdir (TÜKCEV, 2012).

Sürdürülebilirlik Akademisi tarafından 2011 yılında ilk defa Yeşil Tüketim Araştırması yapılmıştır. 15 ilde 1487 kişi ile yapılmış çalışmada satın aldığı ürünlerin yeşil/çevre dostu olması gerektiğini düşünenlerin oranı %71 olmasına rağmen sıklıkla yeşil/çevre dostu ürünleri satın alanların oranı sadece %19’dur. Yeşil/çevre dostu ürünlerin satın alınmama nedenleri arasında ilk sırayı %57 ile yüksek fiyat almıştır. Bunu ürünlerin çeşitliliğinin sınırlı olması ve ürün bilgilerinin güven vermemesi izlemiştir (Sürdürülebilirlik Akademisi, 2011).

Aynı çalışma 2012’de yine 15 ilde ve 1334 kişinin katılımıyla tekrarlanmıştır. Bu çalışmada tüketicilerin yüzde 13’ünün her zaman yeşil ürün kullandığı tespit edilmiştir. Yine bu tür ürünlerin fiyatlarının yüksek olması satın almanın önündeki en büyük engeldir (ÇEVKO, 2013).

Türkiye’de daha önce yer verilen çalışmalar kadar geniş kapsamlı olmasa da çevreci ürünlere yönelik talebin yapısını inceleyen başka çalışmalar da mevcuttur. Kardeş (2011) tarafından çok büyük bir kısmı öğrenci olan 186 kişinin katılımıyla yaptıkları çalışmada çevre dostu markayı tercih etmeyi pozitif yönde etkileyen en güçlü etkenin tüketicinin kendisini çevreci bir kişilik olarak tanımlaması olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çevre dostu markalara yönelik olumlu bir tutum gösterdikleri ve ürün satın almada çevre faktörü kriterini tecrübe, kalite ve fiyattan sonra dikkate aldıkları ortaya çıkan diğer bir önemli sonuçtur.

Yeniçeri'nin (2009) Aksaray Üniversitesi'nde 450 öğrenci üzerinde anket yöntemi kullanarak yaptığı çalışmada, çevreye duyarlı satın alma davranışı ve çevre bilinci bakımından en yüksek ortalamaya sahip olanların toplam cevaplayıcılara oranının %38,6 olduğu görülmüştür. Ayrıca çevre bilinci yüksek ve çevreye duyarlı satın alma davranışı gösteren tüketicilerin daha çok öğrenim düzeyi yüksek, nispeten yüksek gelirli kadınlardan oluştuğu tespit edilmiştir.

Aracıoğlu ve Tatlıdil (2009) İzmir ilindeki 18 yaş üstü 360 kişiyi kapsayan çalışmalarında cevaplayıcıların %83'ü, çevreyi daha az kirletecek bir ürün için fazladan ödeme yapabileceğini ifade etmiştir. Çevresel nedenlerden ötürü kullandığı ürünleri değiştirebileceğini söyleyen cevaplayıcıların oranı %84 iken çevreye zarar veren bir ürün satın almayacağını ifade edenlerin oranı %67 olmuştur.

Alınçık (2010) Marmara Bölgesi'nde yerleşik yedi ayrı üniversite okuyan 1254 öğrenciden anket yöntemi kullanarak elde ettiği verilere göre belirli bir marka ürünün gerçekten çevre dostu olduğuna dair yeterli kanıt sunulsa, o marka ürününe sadık bir tüketici olurum diyenlerin oranı %84,9'dur. Firmaların çevreyi daha iyi koruyabilmeleri için satın aldığı mal ve hizmetlere daha fazla fiyat ödeyebileceğini ifade edenlerin oranı ise %73,5'tir.

C. Yasal Düzenlemeler ve Teşvikler

Türkiye'de çevre yönelimli inovasyonlara dair doğrudan bir düzenleme olmasa da çeşitli kanun ve düzenlemelerin dolaylı etkileri mevcuttur. Bunları iki kısımda incelemek doğru olacaktır.

Ulusal Düzenlemeler ve Teşvikler: Çevre ile ilgili ana düzenleme dayanağı çevre kanunudur. Kanunda daha çok atık yönetimi, su kirliliği ve hava kirliliği ile ilgili hükümler yer almaktadır. Bunların dışında gürültü ve titreşime, toprak kirliliğine, arıtma ve bertaraf etme faaliyetlerine, tehlikeli kimyasalların durumuna ve biyolojik çeşitliliğin ve ekosistemin korunmasına ilişkin hükümler kanunun sanayi sektörüne etki ettiği alanlardır. Kanun bunların dışında işletmelere çevresel etki değerlendirmesi yapmak, bildirim ve bilgi verme yükümlüğü yerine getirmek ve çevre yönetim birimi kurma ve çevre görevlisi bulundurmak gibi sorumluluklar da yüklemiştir (Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, 2006).

Enerjinin etkin kullanılması, israfının önlenmesi, enerji maliyetlerinin ekonomi üzerindeki yükünün hafifletilmesi ve çevrenin korunması için enerji kaynaklarının ve enerjinin kullanımında verimliliğin artırılmasını amaçlayan Enerji Verimliliği Kanunu da işletmelere ve kurumlara bilgi verme, enerji yöneticisi görevlendirme ve asgari verim sınırının altında kalan ürünleri satmama gibi yükümlülükler getirmiştir. Ayrıca endüstriyel işletmelerde Verimlilik Artırıcı Projeler (VAP) desteklenmektedir (Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, 2007).

İklim Değişikliği Ulusal Eylem Planı ve Enerji Verimliliği Strateji Belgesi (2011-2023) dâhilinde sanayi sektöründe enerji verimliliğinin artırılması, 2023 yılına kadar sanayi sektöründe üretilen GSYİH başına eşdeğer CO² yoğunluğunun azaltılması ve iklim değişikliği ile mücadeleye yönelik olarak

sanayi sektörü kapasitesinin güçlendirilmesi amaçlanmıştır (Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, 2011).

Türkiye Sanayi Strateji Belgesinde (2011-2014) çevre, yatay sanayi politikası alanlarından biri olarak belirtilmekte ve Türk Sanayisi için sürdürülebilir kalkınma ilkeleri çerçevesinde çevre politikalarının uygulanması sanayi stratejisinin önemli bir parçası olarak görülmektedir (Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, 2010).

10. Kalkınma Planında (2014-2018) sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için küresel ölçekte başlayan yeni büyüme modeli arayışlarıyla birlikte “yeşil büyüme” kavramının önem kazandığı belirtilmektedir. Bu kavram çerçevesinde, üretim sektörlerinde temiz üretim ve eko-verimlilik ile hem çevrenin korunması hem de rekabetçiliğin artırılması mümkün görülmektedir. İmalat sanayisine yönelik politikaların hemen hepsinde yenilik ve sürdürülebilirlik kavramlarına yer verilmiş olup birçok sektörün sürdürülebilir çevre bağlamında yaptıkları çalışmaların da destekleneceği yer almaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2013).

Türkiye’deki diğer kuruluşların da çevre yönelimli inovasyona dair bazı teşvikleri olduğu görülmektedir. Bunların en önemlisi Türkiye’deki araştırma ve geliştirme projelerine en çok maddi destek sağlayan resmi kurum olan TÜBİTAK’tır. 2013-2017 stratejik planında kurumun görevleri arasında insan ve çevre sağlığına katkı sağlamaya dönük stratejik alanlarda araştırmalar yapmak ve yaptırmak da sayılmaktadır. Kurumun çevre kirliliğini önleyecek veya çevreyi temizleyecek ürünlere, hibrit ve elektrikli araçlara yönelik geliştirilen ürünlere ve sistemlere verdiği destekler bu kapsamdadır. Bunun dışında Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı ve bazı kalkınma ajansları (İzmir, Ankara, Doğu Marmara Kalkınma Ajansları gibi) çevre teknolojileri (temiz üretim/ sürdürülebilir üretim) ve enerji verimliliği alanlarında sanayi kuruluşları tarafından gerçekleştirilen uygulama projelerine finansman desteği sunmaktadırlar. Ayrıca Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ve Türkiye Sürdürülebilir Enerji Finansman Programı (TurSEFF) enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji konularında maddi destek sağlamaktadır.

Uluslararası Düzenlemeler ve Teşvikler: 1992 yılında Birleşmiş Milletler (BM) Çevre ve Kalkınma Konferansı’nda imzaya açılan ve 1994’te yürürlüğe giren BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi insan kaynaklı faaliyetlerin neden olduğu küresel ısınmanın iklim üzerindeki etkilerine karşı uluslararası alanda atılan ilk ve en önemli adım olarak görülmektedir. Türkiye’nin 2004 yılında katıldığı sözleşme ile birlikte Türkiye için sera gazı salınımlarını sınırlandırmak, sera gazı yutaklarını korumak ve geliştirmek, ayrıca, iklim değişikliğini önlemek için aldıkları önlemleri ve izlenen politikaları bildirmek ve mevcut sera gazı salınımlarını ve salınımlarla ilgili verileri iletmekle yükümlüğü getirilmiştir. Daha sonra özellikle gelişmiş ülkelerin kararlı ve bağlayıcı yükümlülükler almaları için söz konusu sözleşmeye taraf ülkeler 1997 de Kyoto protokolünü kabul etmişlerdir. Türkiye 2009’dan bu yana protokole taraftır (Dışişleri Bakanlığı, 2013).

Avrupa Birliği'nin Rekabet Edebilirlik ve Yenilik Çerçeve Programının (CIP) birinci bileşeni olan Girişimcilik ve Yenilik Programının (EIP) inovasyonu destekleme faaliyeti içerisinde eko inovasyon ve Eko-İnovasyon Eylem Planının (EcoAP) uygulanması da yer almaktadır. Bu program dâhilinde ilk kez sunulan teknik olarak kanıtlanmış ancak birtakım riskler nedeniyle piyasaya erişimi için teşvik ve desteğe ihtiyaç duyan projelere 2008 yılından beri finansal destek verilmektedir (Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2013).

IV. TARTIŞMA ve SONUÇ

Dünya kaynaklarının önemli ölçüde azalması sürdürülebilirlik konusuna olan dikkatleri artırmıştır. İşletmelerin doğaya etkisi bireylerden daha fazla olduğu için sürdürülebilirliği de bireylerden daha fazla dikkate almak zorundadırlar. Dünyadaki birçok büyük işletme bu doğrultuda faaliyetlerinde daha çevreci olmaya özen göstermekte böylece hem sürdürülebilirliğe katkı yapmakta hem de marka değerlerini artırmaktadır. Interbrand ve Deloitte danışmanlık kuruluşlarının 2013 yılında en değerli markalar sıralamasındaki ilk 50 markanın 33 tanesi (%66'sı) aynı zamanda En Yeşil 50 marka arasında da yerini almıştır. Diğer 17 markanın pek çoğu hizmet sektöründe faaliyet gösteren (medya, yazılım, finans gibi) işletmelerin markalarıdır (Interbrand, 2013). Bu sonuç doğaya hizmet sağlayıcılardan daha fazla etkisi olan imalat işletmelerinin, faaliyetlerinde çevreye duyarlı davranmakta olduklarını göstermektedir.

Birçok açıdan önemli bir işletme faaliyeti olan inovasyon faaliyetlerinin çevre yönelimli olanları literatürde ekolojik/çevresel/sürdürülebilir veya yeşil inovasyon olarak nitelendirilen tanımlarla yerini almıştır. Bu kavramlar incelendiğinde birbirlerinin yerine sıklıkla kullanıldıkları ve birçok ortak paydalarının oldukları görülmüştür ve bu çalışmada hepsini kapsayan bir tanım olması nedeniyle çevre yönelimli inovasyonlar olarak tanımlanmışlardır. Çevre yönelimli inovasyonları yönlendiren üç faktör tespit edilmiştir. Bunlar düzenleme ve politikalar, arz faktörü ve talep faktörleridir.

Bu üç faktör açısından Türkiye'nin durumu değerlendirildiğinde düzenleme ve politikalar açısından oldukça iyi bir ilerleme kaydetmiş olduğu görülmektedir. Bu etkide AB sürecinin ve taraf olunan uluslararası anlaşmaların da rolü büyüktür. Verilen teşvikler ise azımsanmayacak ölçüdedir. Çeşitli kanunların ve düzenlemelerin farklı açılardan çevre yönelimli inovasyon faaliyetlerine etkide buldukları görülmektedir.

Talep faktörü incelendiğinde bu alanda geniş kapsamlı çalışmaların yapılmamış olduğu göze çarpmasına rağmen mevcut çalışmalar incelendiğinde dünyanın genelinde olduğu gibi Türkiye'de de çevre konusundaki bilincin giderek arttığı görülmüştür. Ancak satın almada hala ürün fiyatı, geçmiş deneyimler ve çeşit sayısı ön plandadır.

Arz faktörü açısından çevre yönelimli inovasyonlar incelendiğinde durumun çok da iç açıcı olmadığı görülmektedir. İnovasyon yapmanın önünde bir sürü engel olan Türkiye'de (maliyet ve zaman kısıtları, nitelikli işgücü eksikliği, teknik bilgi eksikliği gibi) aynı engeller ve daha fazlası çevre yönelimli inovasyonlar için de geçerlidir. Ancak söz konusu inovasyonlar açısından arzın

artmasının daha çok düzenleme ve politika faktörünün itme etkisi ile olacağı düşünülmektedir. Zira 16 OECD ülkesinde yapılan bir çalışmada firmaları çevresel inovasyon yapma konusunda en çok motive eden unsurun düzenlemeler olduğu görülmüştür. Talep faktörünün de yine oldukça etkili olduğu tespit edilmiştir. Ancak araştırmada beklenmeyen bir sonuç olarak kısa dönemli mali teşvikler en az motive edici unsur olarak görülmüştür (OECD, 2013a: 16).

İşletmelerin nihai hedefi rekabet gücü elde etmek ve bunu sürdürülebilir kılmaktır. Müşteri gözünde değeri olan bir yenilik yapmak bu hedefe ulaşmayı pek tabii sağlayabilir. Ancak hem müşteri hem çevre açısından değeri olan inovasyonlar yapmak zorunluluğu artık kaçınılmazdır. İşletmelerin, tüketicilerin ve devletin bu durumun farkında olarak çevre bilinci doğrultusunda hareket etmeleri gerekmektedir. Eskiden sıkça kullanılan birçok kavramın başına günümüzde “sürdürülebilir” kelimesinin eklenmesi (sürdürülebilir rekabet gücü, sürdürülebilir büyüme, sürdürülebilir kalkınma, sürdürülebilir enerji gibi) çevre konusundaki bilincin artmasının göstergesidir. Ayrıca OECD’nin Yeşil Büyüme Raporlarında çevre yönelimli inovasyonların sadece çevresel değişikliklere etkili ve verimli çözümler bulma potansiyeli taşımayıp aynı zamanda işletmelerin rekabet gücünü de çeşitli yollarla artırdığından bahsedilmektedir. Bu yollardan ilki verimliliği ve enerji etkinliğini artırarak maliyetleri düşürmesidir. İkincisi çevre yönelimli ürün veya hizmet pazarının hem OECD ülkelerinde hem de diğer ülkelerde giderek büyümesidir. Son olarak ise çevre yönelimli inovasyonların yeni iş fırsatlarının oluşmasını sağlama ihtimallerinin olmasıdır (OECD, 2013a: 15-16).

KAYNAKÇA

- ALNIAÇIK, Ümit (2010), “Çevreci Yönelim, Çevre Dostu Davranış ve Demografik Özellikler: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(20),507-532.
- ARACIOĞLU, Burcu ve Rezan TATLIDİL (2009), “Tüketicilerin Satın Alma Davranışında Çevre Bilincinin Etkileri”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 9(2), 435-461.
- BİLİM, SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI (2013), Rekabet Edebilirlik ve Yenilik Çerçeve Programı - Girişimcilik ve Yenilik Programı <https://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/2013-eko-inovasyon-turkce-514201335746PM.pdf> (01.09.013).
- BÜYÜKKEKLİK, Arzum, Murat TOKSARI ve Hasan BÜLBÜL (2010), “Çevresel Duyarlılık ve Yenilikçilik Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3),373-393.
- CDP- Carbon Disclosure Project, CDP Türkiye, <http://cdpturkey.sabanciuniv.edu/tr/about> (02.10.2013).
- CHARTER, Martin ve Tom CLARK (2007), “Sustainable Innovation: Key Conclusions from Sustainable Innovation Conferences 2003-2006 Organized by the Centre for Sustainable Design”, The Centre for Sustainable Design, http://www.cfsd.org.uk/Sustainable%20Innovation/Sustainable_Innovation_report.pdf (26.08.2013).
- CHEN, Yu-Shan, LAI, Shyh-Bao ve Chao-Tung WEN (2006). “The Influence of Green Innovation Performance on Corporate Advantage in Taiwan”, *Journal of Business Ethics*, 67(4), 331-339.

- ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI (2006), Çevre Kanunu, <http://www.csb.gov.tr/turkce/index.php?Sayfa=kanunliste>, (08.09.2013).
- ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI (Temmuz 2011), Türkiye Cumhuriyeti İklim Değişikliği Ulusal Eylem Planı 2011–2023, <http://web.ogm.gov.tr/diger/iklim/Dokumanlar/RAPORLAR/%C4%B0DEP.pdf>, (01.09.2013).
- ÇEVKO-Çevre Koruma ve Ambalaj Atıklara Değerlendirme Vakfı, http://www.cevko.org.tr/cevko/Ic-Sayfa/Cevko/Haberler/yesil_tuketim_2012.aspx (02.09.2013).
- DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI (2013), Uluslararası Çevre Konuları, <http://www.mfa.gov.tr/uluslararasi-cevre-konulari.tr.mfa> (10.09.2013).
- ENERJİ VE TABİİ KAYNAKLAR BAKANLIĞI, Enerji Verimliliği Kanunu, http://www.enerji.gov.tr/mevzuat/5627/5627_Sayili_Enerji_Verimliliği_Kanunu.pdf (01.10.2013).
- FUSSLER, Claude ve Peter JAMES (1996), *Driving Eco-innovation: A Breakthrough Discipline for Innovation and Sustainability*, London: Pitman Publishing.
- HORBACH, Jens (2005), *Indicator Systems for Sustainable Innovation*, New York: Physica- Verlag Heidelberg.
- INTERBRAND (2013), Best Global Green Brands 2013, <http://www.interbrand.com/en/best-global-brands/Best-Global-Green-Brands/2013/Best-Global-Green-Brands-2013.aspx#> (24.10.2013).
- KALKINMA BAKANLIĞI (Temmuz 2013), “Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)” http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/view/15089/Onuncu_Kalk%C4%B1nma_Plan%C4%B1.pdf (01.10.2013).
- KARDEŞ, İlke (2011), “Markaların Çevre Dostu Uygulamalarının Tüketicinin Marka Tercih Üzerindeki Etkisi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*,11(1), 165 -177.
- KAP -Kamuyu Aydınlatma Platformu (2013) , “Şirket Raporları”, <http://www.kap.gov.tr/> (03.09.2013).
- KEMP, René ve Peter PEARSON (2007), “Measuring Eco-Innovation”, *Final Report of MEI Project*, http://www.oecd.org/env/consumption_innovation/43960830.pdf (05.06.2013).
- LEENDERS, Mark A.A.M. ve Yanto CHANDRA (2013), “Antecedents and Consequences of Green Innovation in the Wine Industry: The Role of Channel Structure”, *Technology Analysis & Strategic Management*, 25(2):203-218.
- LITTLE, Arthur D. “How Leading Companies are Using Sustainability-Driven Innovation to Win Tomorrow’s Customers”, *Innovation High Ground Report*, http://www.adlittle-us.com/uploads/tx_extthoughtleadership/ADL_Innovation_High_Ground_report_03.pdf (01.10.2013).
- RENNINGS, Klaus (2000), “Redefining Innovation–Eco-Innovation Research and the Contribution from Ecological Economics”, *Ecological Economics*,32, 319–32.
- RENNINGS, Klaus ve Christian RAMMER (2010), “The Impact of Regulation-Driven Environmental Innovation on Innovation Success and Firm Performance”, *Discussion Paper No. 10-065*, <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp10065.pdf> (10.01.2013).
- OECD (2005), “Guidelines For Collecting And Interpreting Innovation Data, 3rd Edition”, *A joint publication of OECD and Eurostat*, http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/kilavuzlar/Oslo_Manual_Third_Edition.pdf (03.03.2013).
- OECD (2009), “Eco-Innovation in Industry Enabling Green Growth”, *OECD Publications*,http://books.google.com.tr/books?id=z8UwVYm004YC&printsec=frontcover&dq=eco+innovation&hl=en&sa=X&ei=IO7yT4DgN-j44QSNysDJCQ&redir_esc=y#v=onepage&q=eco%20innovation&f=false (08/08/2013).
- OECD (Şubat 2013a), “Why New Business Models Matter for Green Growth”, *OECD Green Growth Papers*, http://www.verhaert.com/homepage/wp-content/uploads/2013/03/OECD_Whynewbusinessmodelsmatterforgreengrowth.pdf (01.09.2013).
- OECD (2013b), “Yeşil Büyüme İndeksleri”, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GREEN_GROWTH

- OLTRA, Vanessa (Aralık, 2008), “Environmental Innovation and Industrial Dynamics: The Contributions of Evolutionary Economics”, *DIME Working Papers*, http://www.dime-eu.org/files/active/0/DIME_WP_n7_oltra.pdf (01.09.2013).
- SANAYİ VE TİCARET BAKANLIĞI (Aralık,2010), “Türkiye Sanayi Strateji Belgesi”, http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/sanayi_stratejisi_belgesi_2011_2014.pdf, (06.08.2013).
- SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK AKADEMİSİ (2012), “Yeşil Tüketim Araştırması” <http://www.surdurulebilirlikakademisi.com/UyelereOzel/YesilTuketimArastirmasi2011WebIcin.pdf> (05.09.2013).
- TurSEFF- Türkiye Sürdürülebilir Enerji Finansman Programı , <http://www.turseff.org/> (28.09.2013).
- TÜBİTAK-Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu, <http://www.tubitak.gov.tr/> (25.09.2013).
- TÜKCEV (2012), “İşletmelerin Çevre Yönetimi ve Duyarlılığının Tüketici Davranışlarına Etkisi”, http://www.tukcev.org.tr/assets/publish/tuketici_arastirmalari/Isletmelerin%20Tuketici%20Davr%20Etkisi_Aras_rapor_3.pdf (02.10.2013).
- YENİÇERİ, Tülay (2009), “Tüketicilerin Çevre Bilinci ve Çevreye Duyarlı Satın alma Davranışlarına Yönelik Bir Pilot Araştırma”, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(17),311-326.

Yerel Yönetimler Açısından Dönüştürücü Liderlik: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma

Yrd. Doç. Dr. Semra TETİK

Celal Bayar Üniversitesi, Salihli Meslek Yüksekokulu, MANİSA

ÖZET

Dönüştürücü liderlik çağımızda bütün sosyal kurumların ihtiyaç duyduğu bir liderlik tipidir. Önemli bir sosyal kurum olan yerel yönetimlerde de dönüştürücü liderlik kritik bir öneme sahiptir. Çünkü değişimin ve yapısal dönüşümlerin yaşandığı günümüzde, bu süreçleri yönetecek ve yönlendirecek özellikte yerel yönetim liderlerine gereksinim duyulmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, belediye çalışanların algısına göre belediye örgütü tepe yöneticisinin dönüştürücü liderlik modelinin gerektirdiği tutum ve davranışları sergileme düzeyini belirlemektir. Bu amaçla öncelikle dönüştürücü liderliğe ilişkin teorik bir çerçeve çizilmiş daha sonra Manisa/Salihli’de bulunan belediye çalışanlarına bir uygulama yapılmıştır. Ortaya çıkan bulgularda çalışanların algısına göre belediye örgütü tepe yöneticisinin dönüştürücü liderlik davranışlarını orta düzeyde sergilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Dönüştürücü Liderlik, Yerel Yönetimler, Belediye Çalışanları

JEL Sınıflaması: M0, M1, M12, H11

Transformational Leadership in Terms of Local Governments: A Research on The Municipal Employees

ABSTRACT

Transformational leadership is the type of leadership needs of all social institutions in our age. Transformational leadership has a critical important also in the local governments which an important social institution. Because in the during the current that change and structural transformational is to be needed to local government leaders in feature manage and direct of these processes.

The purpose of this study, according to the municipal employees' perception of municipal organization, top managers is to determine the level of show behaviors and attitudes required by the model of transformational leadership. For this purpose, on transformational leadership drawn a theoretical framework, then to the municipal employees in Manisa / Salihli was made in an application. In the resulting findings according to the perception of employees. The transformational leadership behaviors of the municipal top manager was found to moderate level.

Key Words: Transformational Leadership, Local Government, Municipal Employees

JEL Classification: M0, M1, M12, H11

I. GİRİŞ

Heraklitos’un “Her şey akışkan haldedir ve hiçbir şey durağan değildir.” Deyişi ile insanlığın değişimi anlama, algılama ve ona uyum sağlama sürecinin başladığı kabul edilmektedir. Günümüzde toplumlar teknoloji, küreselleşme, değerler ve kısıtlı kaynaklar bağlamında derin bir değişim sürecinden geçmektedir. Değişim, gerek toplumlar gerekse kişiler için önemli bir sosyal ve psikolojik olgudur. Değişim denen bu karmaşık olgu, günümüzde bütün sosyal sistemlerin yaşama ilişkin kültürlerini ve yönetim biçimlerini hızlı bilgi artışı,

hızlı gelişme ve hızlı iletişim ile birlikte derinden etkilemektedir (Ünal, 2012). Dünyada her alanda yaşanan hızlı değişim ve dönüşümler, yerel yönetim sistemlerini ve bu sistemleri yöneten kişilerin davranış ve rollerini de etkilemektedir. Bu değişim süreci 21. yüzyılın yerel yönetim yöneticilerinden farklı rollerin beklenmesine yol açmaktadır. Bu roller, dönüştürücü liderliğin gerektirdiği rollerdir.

Dönüştürücü liderlerin en belirgin özelliği, vizyon geliştirme ve değişimi etkili yönetmeleridir. Dönüştürücü liderlik anlayışına göre lider, izleyicilerin ihtiyaçlarını, değer yargılarını değiştiren kişidir. Dönüştürücü lider, organizasyonları, değişim ve yenilenmeyi gerçekleştirerek üstün performansa ulaştıran kişidir. Bu da liderin vizyon sahibi olması ve vizyonu izleyicilere kabul ettirmesi ile mümkündür. Dönüştürücü liderlik biçiminde lider, karizma, geleceği görmek, empati yapabilmek gibi özelliklere sahiptir. Bir karizmatik lider, grup üyelerince olağanüstü özellikleri olduğu şeklinde algılanır. Liderin grup üyelerinde yarattığı sadakat ve heves onların esin yeteneğini geliştirir. Lider davranışı, astlar için bir örnek oluşturur. İzleyicilerin kendilerini adama düzeylerini yükseltir.

II. LİDER VE LİDERLİK KAVRAMININ İNCELENMESİ

Liderlik, sosyal bilimlerin (psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi, yönetim bilimi) ortak inceleme konularından biri olmasına karşılık liderliğin ne ifade ettiği konusunda sosyal bilimciler arasında ortak bir algı oluşmamıştır. Liderlik, farklı bakış açılarından yaklaşıldığında ve bakıldığında farklı biçimlerde analiz edilebilen ve tanımlanabilen bir olgudur (Barlı, 2008:363). Bu çerçevede ele alınabilecek liderlik tanımları aşağıda görülmektedir:

Liderlik “belirli koşullar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi sürecidir” (Koçel, 2005:583). Lider, sözlük anlamı gereği, bir gücü, otoriteyi, emir vermeyi, ödüllendirmeyi, izleyicilere sahip olmayı gerektirmektedir (Doğan, 2007: 33).

Liderlik, insanları belirlenmiş hedefler yönünde çaba göstermeye ikna etme yeteneğidir (Davis, 1988: 141). Krausz ise liderliği “diğer kişilerin faaliyetlerini etkilemekte kullanılan güç şekli” olarak tanımlar (Krausz, 1986: 86; Arıkan, 2001:285).

Lider, “örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için insanları etkileyen, yönlendiren, örgütte eşgüdüm sağlayan kişidir” (Özsalmanlı, 2005: 137). Liderlik ise ortak hedeflere ulaşmada birey ve grup davranışlarını etkileme süreci (Yiğit, 2002: 17) olarak tanımlanabilmektedir.

Liderlik, “birey veya grupların amaçlarını gerçekleştirmek için bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesini içeren bütün bir süreçtir” (Uysal vd., 2012:26). Lider, yapılması gerektiğine inanılan şeyi başkasına istekle yaptırabilme yeteneğidir (Zel, 2001:93).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere liderlik bir süreci, lider ise bu süreçte insanları etkileyebilen ve yönetsel otoriteye sahip olan kişiyi ifade etmektedir (Robbins ve De Cenzo, 1998:389; Arıkan, 2001:285).

Lider kavramı çoğu zaman üst düzey yönetici kavramı ile aynı anlamda kullanıldığı halde, bu iki kavram oldukça farklı anlamlara sahiptir. Liderlik doğrudan insan ve davranışı ile ilgilidir ve yönetimin sadece tek bir yönünü ifade eder. Daha geniş bir kavram olan yönetim, liderlik faaliyetlerini de içine almakla birlikte, davranışsal olmayan yani insanları doğrudan etkilemeyen fonksiyonlarla da ilişkilidir (Arıkan, 2001:286).

Lider ve yönetici arasındaki farklılıklar şu şekilde ifade edilebilir; lider, başkalarını etkileyebilen, nereye, nasıl gidileceğini gösteren, hedef ve amaç koyan yani yol gösteren bir kişidir. Yönetici ise, başkaları tarafından o pozisyona getirilmiş, başkaları adına çalışan, önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için çaba gösteren, işleri planlayan, uygulatan ve denetleyen kişidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:173). Ancak ideal olan, yöneticilerin aynı zamanda birer lider olmalarıdır (Barlı, 2008:368).

Örgütlerde, insan kaynağının örgütün amaçlarına ulaşmasında ve bu doğrultuda harekete geçirebilme noktasında liderin davranış biçimi önem taşımaktadır (Eren, 2007: 431). Günümüz dünyası geçmişle mukayese edildiğinde pek çok açıdan farklılıklar içermektedir. Çok gerilere gitmeksizin son 30-40 yıla bakıldığında dahi temel kabuller, bireysel yaşam tarzı, sosyal yaşam, ihtiyaçlar, pazar şartları gibi pek çok şeyde radikal biçimde değişimin olduğu görülür. Böylesine bir değişim anaforunun yönetimle ilgili kavram ve uygulamaları etkilememesi düşünülemez. Bu bağlamda son dönemde liderlik kavramı ile ilgili yeni bir takım görüşler tartışılmaktadır. Bu görüşlerin öne çıkanlarından birisi de dönüştürücü liderliktir (Barlı, 2888:378).

III. DÖNÜŞTÜRÜCÜ LİDERLİK YAKLAŞIMI

Dönüştürücü liderlik kuramı ilk kez 1978'de siyaset bilimci James McGregor Burns tarafından ortaya atılmıştır. Burns (1978), liderliği etkileşimsel liderlik (transactional leadership) ve dönüştürücü liderlik (transformational leadership) olarak ikiye ayırmıştır. Burns'e göre "etkileşimsel liderlik"te lider ve izleyenler arasında ekonomik ya da politik temele dayalı bir alışveriş vardır. "Dönüştürücü liderlik"te ise, tarafların birbirine uzun süreli ve psikolojik olarak bağlanması, liderin izleyenlerinin inanç, değer ve ihtiyaçlarını değiştirmesi ve belli bir vizyonu gerçekleştirmek üzere birlikte hareket etmeleri söz konusudur (Gümüşlüoğlu, 2009:38).

Burns'ün ortaya koyduğu etkileşimsel ve dönüştürücü liderlik kuramı, daha sonra çok sayıda araştırmacı tarafından çalışılmış ve geliştirilmiştir. Bu konuda en çok çalışmalardan olan Bass (1985), Burns'un aksine bu iki liderlik tarzının birbirinin karşıtı olmadığını ve bir liderin hem etkileşimsel hem de dönüştürücü özellikler gösterebileceğini ve dönüştürücü liderliğin etkileşimsel liderlik üzerine inşa edileceğini söyler. Bass'a göre dönüştürücü liderlik, izleyenlerin değer, inanç ve gereksinimlerini değiştirme temeline dayanır (Can vd., 2006:325). Etkileşimsel liderler, yetkilerini çalışanları ödüllendirmeyi, daha çok çaba göstermeleri için para ve statü verme biçiminde kullanırken, dönüştürücü liderler izleyenlerine bir görevin olduğunu ilham ettirme ve bir düşüneya vizyona yöneltme ve yönlendirmeye çaba sarfederler (Eren, 1998:368).

Bass'a (1998) göre dönüşümcü liderlik, süreci insanların zihninde ideal olarak tanımladıkları liderin davranış tipini yansıtmaktadır. Dönüşümcü liderin karakter portresini tasavvur etmeye çalışan Tichy ve Devanna (1986) böyle liderler için herkes tarafından kabul edilmiş normlara karşı çıkan, karar verirken risk almaya istekli olan ve kendisini bir değişim ajanı olarak var eden kişiler ifadelerini kullanmaktadır. Yine bu tür liderler, karar ve eylemlerine yön veren güçlü değer yargılarına sahip olmakta, yaptıkları hatalarından öğrenmeye çalışmakta ve öğrenmeye karşı da sürekli bir adanmışlık göstermektedirler (Balekoğlu vd., 2009:459).

David Hughes, dönüştürücü liderliği "bir vizyon yaratma, bu vizyon doğrultusunda örgütü harekete geçirme ve yeni eğilimlerin sürekliliğini sağlamak için; teknik, politik ve kültürel sistemleri değiştirmek yoluyla örgütü yeni eğilimlerin gereklerine göre düzenleme süreci" biçiminde tanımlamıştır (Özalp ve Öcal, 2000:210-211).

Dönüştürücü liderlik; yeniliklere, değişime ve reforma yönelik bir liderlik tipidir. Gelecekle ilgili hayallerini çalışanlarına gerçek yapan kişidir. Kafasındaki geleceği bir vizyonla şekillendiren lider, çalışanlarına ortak bir amaç etrafında birleşmeleri için, bireysel ilgi, entelektüel uyarım, ilham verme ve idealleştirerek etkileme gibi dört temel yönetim tarzını kullanır (Alkan, 2006:57).

IV. DÖNÜŞTÜRÜCÜ LİDERLİK BOYUTLARI

Bass (1985), dönüştürücü liderliği ölçmek için, Burns (1978)'un dönüştürücü liderlik tanımlamasını ele alarak, bu tanıma uyan liderlerin önemini ortaya çıkarmıştır. Bu tanımlamalar analiz edilerek bir ölçme aracında birleştirilen 141 davranışsal ifadeye dönüştürülmüştür. Bu ölçme aracı askeri alanda uygulanmıştır. Bu verilerin faktör analizi yapılmıştır ve karizma (ideal etki), entelektüel teşvik, ilham verici güdüleme ve bireysel ilgi olmak üzere dört faktör tanımlaması ile sonuçlanmıştır (Bannon, 2000; Celep, 2004:74).

Karizma (İdeal Etki): Karizma, liderin izleyenlerinde hayranlık, saygı ve bağlılık oluşturması ve kollektif bir misyonun önemini sık sık vurgulaması boyutudur (Gümüşlüoğlu, 2009:38). Conger ve Kanungo'ya göre karizma, liderin gösterdiği davranışlara izleyicileri tarafından yapılan atıftır (Conger, 1999:151; Arslantaş ve Pekdemir, 2007:263). Karizma, lider ile izleyicileri arasındaki ilişkiler neticesinde ortaya çıkar (House vd., 1991:366; Arslantaş ve Pekdemir, 2007:263). Lider, davranışlarıyla izleyicilerine örnek olur. Sahip olduğu gücü, izleyicilerine hizmet etmek için kullanır (Howell ve Avolio,1993:891; Arslantaş ve Pekdemir, 2007:263). Liderin karizma atfını sağlayabilmesi için belirlediği vizyonun anlaşılır olması, ideal amaçlarla çatışmaması, mevcut durumla mücadele etmesi, izleyicilerin kişisel beklentilerine uyum sağlaması gerekmektedir (Conger ve Kanungo, 1987:639; Arslantaş ve Pekdemir, 2007:263).

Karizma (İdealleştirilmiş Etki), liderin kendisi için önemli değer ve inançlar hakkında konuşması, bir amaç duygusuna sahip olmanın önemini vurgulaması, kararların ahlaki ve etik sonuçlarını dikkate alması ve ortak bir misyon duygusuna sahip olmanın önemini vurgulaması gibi davranışları içerir.

Lidere atfedilen etkiler ise liderin astların kendisi ile çalışmaktan gurur duymalarını sağlaması, grubun yararına olacak şeyleri kendi çıkarlarından üstün tutması, izleyenlerin saygı duymasını sağlaması ve kendine güvenen, güçlü biri olduğu izlenimi vermesi gibi lidere atfedilen etkileri içerir (Karip, 1998:5).

Entellektüel Teşvik: Bu boyut, liderin izleyenlerinin merak ve ilgi alanlarını genişletmesi, problemlerin çözümünde geleneksel çözüm yöntemleri yerine yeni yaklaşım ve yöntemler kullanmalarını teşvik etmesi ve yenilikçiliği cesaretlendirmesi ve desteklemesidir (Gümüslüoğlu, 2009:39). Lider astlarını işlerin şu anki yapılış biçimlerini, işlemleri, eylemleri, kendi düşünce ve değerlerini, kurumun ve liderin düşünmesini yönlendiren değerleri sorgulamaya teşvik eder (Karip, 1998:5).

Bu davranışları sergileyen liderler, izleyenlerini Maslow'un hiyerarşisinde yüksek düzeyli ihtiyaçlara taşırlar ve başlangıçtaki performans beklentilerini yükseltmelerini sağlarlar. İzleyenlerin bu durum sonucunda yaşadıkları içsel motivasyon, yaratıcılığın önemli bir kaynağıdır (Gümüslüoğlu, 2009:39).

İlham Verme: Dönüştürücü liderlik davranışının bir başka boyutu da izleyenlere ilham vermedir. İlham verme, dönüştürücü liderlerin yüksek beklentilerini semboller aracılığıyla izleyenlerine ilettiği ve bunu yaparken önemli amaçlarını basit şekillerle açıkladığı bir durumdur. Dönüştürücü liderler, bu sayede izleyenlerinden kapasiteleri üzerinde performans elde etmektedir (Bass, 1990:118; Yavuz, 2009:53).

İlham verme boyutu, liderin geleceğe ilişkin heyecan verici bir vizyona sahip olması, izleyenlerine hedeflere giden yolları göstermesi ve onların amaçlara ulaşabileceklerine olan inancını sık sık dile getirmesini içermektedir. Dönüştürücü lider, izleyenlerine yüksek beklentiler aşılır ve önemli amaçları açıkça ve basit yollarla anlatır. İzleyenler bu lidere güvenir, ona bağlanır ve böylece yüksek beklentileri gerçekleştirmek üzere motive olurlar (Gümüslüoğlu, 2009:39). Gelecek hakkında konuşurken pozitif bir tutum sergiler ve astlar için sürekli teşvik edici bir tutum gösterir (Karip, 1998:5).

Bireysel İlgil: Bu boyut, liderin izleyenleri ile birebir ilişki kurması, izleyenlerini yetiştirmeye ve geliştirmeye zaman harcaması ve onlara farklı beklentileri olan bireyler olarak davranabilmesi yeteneğidir. Dolayısıyla, bu lider her izleyeninin duygusal ihtiyacına cevap verebilmektedir (Gümüslüoğlu, 2009:39). Lider, izleyenleri yalnızca grubun bir üyesi olarak değil, aynı zamanda bir birey olarak görür. İzleyenlerin kaygılarını dinler ve ilgi gösterir. Astların kendini geliştirmesi için önerilerde bulunur ve öğrenmeleri için onlara zaman ayırır (Karip, 1998:6).

Bireysel ilginin temelini, her bireyin farklı ihtiyaçları olduğu ve bu ihtiyaçların da zamanla değişebileceği veya liderin etkisiyle değiştirilebileceği düşüncesi oluşturmaktadır. Bireysel ihtiyaçların lider etkisiyle değiştirilmesi, izleyenin geliştirilmesi anlamına gelmektedir. Örneğin lider, izleyenin bilgisayara ihtiyaç duyduğunu fark edip gerekli donanımı kullanmasını ve programları öğrenmesini sağlamakta, daha sonra teşvik edilen izleyenin yeni programlar

kullanmayı öğrenmesi ve bunu da kariyerinde ilerlemesi izleyebilmektedir (Güven ve Açıkgöz, 2008:159).

Bass (1996) tarafından ortaya konulan bu dört boyut liderin izleyicilerin gereksinimlerini doğru teşhis ederek yeniden konumlandığı durumlarda liderin rol model olmasıyla sonuçlanırken; eski anlayışların ve perspektiflerin sorgulandığı bir ortam yaratır. Bu durum ise gerçekleştirilecek işlerin anlamı ve amacına dair güçlü bir vizyon oluşturur. Bu açıdan bakıldığında dönüştürücü liderlik organizasyonlarda değişimin yönünü belirleyici unsurdur (Çetin vd., :36).

V. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu başlık altında çalışmanın amacı, hipotezleri, evreni, örnekleme ve yöntemine ilişkin bilgiler verilmiştir.

A. Çalışmanın Amacı

Dönüştürücü liderlik konusunda yapılan teorik çalışmaya ek olarak, bir belediye kurumunda çalışanların algısına göre belediye tepe yöneticisinin ne ölçüde dönüştürücü liderlik modeline uygun tutum ve davranış sergilediğini belirlemek amacıyla ampirik bir çalışma yapılmıştır. Araştırma, bir durum tespit çalışması niteliği taşımaktadır.

B. Çalışmanın Hipotezleri

Araştırmada temel amaç, tepe yönetiminin değişim faaliyetlerinin gerekliliğine ve önemine dair karar verici en önemli aktör olduğu savından hareketle, yerel yönetim liderlerinin ne ölçüde dönüştürücü lider özelliklerini taşıdıklarını ortaya çıkarmaktır. Bu ana amaca ulaşabilmek için oluşturulan hipotezler aracılığıyla araştırma verileri değerlendirilmeye çalışılmıştır.

- Araştırmanın genel varsayımı (Hipotez 1), araştırmaya konu olan belediyede tepe yöneticisinin dönüştürücü liderlik özelliklerine sahip olduğudur.
- Hipotez 2: Belediye tepe yöneticisi, astlarına vizyon oluşturmada, ilham sağlamakta ve rol modeli olmaktadır.
- Hipotez 3: Belediye tepe yöneticisi, astlara grup amaçlarının kabulünü sağlamaktadır.
- Hipotez 4: Belediye tepe yöneticisi, astlarda entellektüel teşvik uyandırmaktadır.
- Hipotez 5: Belediye tepe yöneticisi, astlara bireysel ilgi göstermektedir.
- Hipotez 6: Belediye tepe yöneticisi, astlarından yüksek başarı göstermelerini beklemektedir.
- Hipotez 7: Belediye kurumunda çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, görev unvanı ve çalışma süresi açısından dönüştürücü liderlik algılarında farklılık vardır.

C. Çalışmanın Evreni ve Örnekleme

Çalışmada, bir belediyede görev yapan çalışanlar ana kütle olarak kullanılmıştır. Örnekleme ise, bu ana kütle içerisindeki 61 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma Mart 2013 döneminde yapılmıştır. Bu araştırmanın bulguları söz konusu çalışanlardan sağlanan verilerle sınırlıdır.

D. Çalışmanın Yöntemi

Araştırmada survey yöntemi kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, Podsakoff'un (1990) dönüştürücü liderlik özelliğini ölçmek için geliştirdiği ve ülkemizde İşcan (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan ve geçerlik güvenilirlik çalışması yapılan "Dönüştürücü Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte 23 ifade bulunmaktadır ve ifadeler kendi içerisinde 5 boyuttan oluşmaktadır.

Ankette "vizyon -ilham sağlama ve uygun rol modeli olma" olarak ifade edebileceğimiz boyuta ilişkin toplam 8 ifade; "grup amaçlarının kabulünü sağlama" boyutuna ilişkin 5 ifade; "entelektüel teşvikte bulunma" boyutuna ilişkin 4 ifade; "bireysel ilgi gösterme" boyutuna ilişkin 3 ifade ve "yüksek başarı beklentisine sahip olma" boyutuna ilişkin 3 ifade bulunmaktadır (İşcan, 2002:186). Dönüştürücü liderliğin ölçülmesine yönelik ifadelerde 5' li likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan her bir yargıya hangi oranda katılıp katılmadıklarını ya da kararsızlık durumlarını belirtmeleri istenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizleri, iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayılarının hesaplanmasıyla yapılmıştır. Uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, 23 maddeden oluşan Dönüştürücü Liderlik Ölçeğinin yüksek derecede güvenilir (0,951) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anket uygulaması ile araştırma kapsamındaki belediye kurum yöneticisinin, astların algısına göre ne ölçüde dönüştürücü liderliğin gerektirdiği tutum ve davranışları sergilediği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla hazırlanan anket formu, araştırma kapsamındaki toplam 300 belediye çalışanından 100'üne dağıtılmıştır, ancak 61'i geriye dönmüştür. Anket uygulaması ile elde edilen veriler SPSS For Windows 15.0 paket programı kullanılarak gerekli analizler yapılmıştır.

VI. ÇALIŞMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu kısımda araştırmada elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuş ve bu bulgulara dayanılarak yorumlar yapılmıştır.

A. Katılımcıların Kişisel Özelliklerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan belediye çalışanlarının kişisel özelliklerine ait bulgular Tablo 'de sunulmuştur.

Tablo 1'de de izlenebileceği gibi araştırmaya katılan belediye çalışanlarının %67.2'si (41 kişi) erkek, %32.8'i (20 kişi) kadındır.

Yaş grupları açısından; 25 ve altı yaş grubu 3 (%4.9), 26–30 yaş grubu 7 (%11.5), 31–35 yaş grubu 4 (%6.6), 36–40 yaş grubu 16 (%26.2), 40'dan fazla yaş grubu ise 31 (50.8) kişi bulunmaktadır.

Öğrenim düzeyi açısından katılımcıların 5'i (%8.2) ilkökul, 2'si (%3.3) ortaokul, 24'ü (%39.3) lise, 10'u (%16.4) ön lisans, 17'si (%27.9) ve 3'ü (%4.9) yüksek lisans eğitimi gören personelden oluşmaktadır.

Katılımcıların 43'ü (%59) evli, 15'i (%21.3) bekar, 3'ü (19.7) ise boşanmış/duldur. Görev değişkeni açısından; 13 (21.3) yönetici, 36 (%59) büro çalışanı ve 12 (%19.7) işçi araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

Çalışma süresi açısından katılımcıların 12'si (19.7) 1-5 yıl, 8'i (%13.1) 6-10 yıl, 8'i (13.1) 11.15 yıl ve 33'ünün (54.1) 16 yıl ve üstü çalışma süresi mevcuttur.

Tablo 1. Kişisel Özelliklerin Dağılımı

Değişkenler	Seçenekler	Frekans	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	20	32,8
	Erkek	41	67,2
Yaş	25 ve altı	3	4,9
	26-30	7	11,5
	31-35	4	6,6
	36-40	16	26,2
	40'dan fazla	31	50,8
Eğitim	İlkokul	5	8,2
	Ortaokul	2	3,3
	Lise	24	39,3
	Ön Lisans	10	16,4
	Lisans	17	27,9
	Yüksek Lisans	3	4,9
Medeni Durum	Evli	43	59
	Bekar	18	41
Unvan	Yönetici	13	21,3
	Büro Çalışanı	36	59
	İşçi	12	19,7
Çalışma Süresi	1-5 yıl	12	19,7
	6-10 yıl	8	13,1
	11-15 yıl	8	13,1
	16 yıl ve üstü	33	54,1

B. Dönüştürücü Liderlik Davranışları Kapsamındaki İfadelerin Tanımsal İstatistik Analizi

Dönüştürücü liderlik davranışları kapsamında 23 ifade yer almaktadır. İfadelerin ortalama değerleri ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Yüksek puanlar, belediye tepe yöneticisinin dönüştürücü liderlik modelinin gerektirdiği tutum ve davranışları yüksek düzeyde sergilediğini göstermektedir. Dönüştürücü liderlik davranışlarına ilişkin tanımsal istatistik analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

- İfadelerin yorumlanmasında kabul edilen sınırlar şunlardır (İşcan, 2002):
 - 1.0 - 2.33 Düşük Düzeyde Katılım
 - 2.34 – 3.66 Orta Düzeyde Katılım
 - 3.67 – 5.00 Yüksek Düzeyde Katılım

Tablo 2. Dönüştürücü Liderlik Davranışlarına İlişkin İfadelerin Ortalama ve Standart Sapmaları

NO	İfadeler	X	SS
1	Kurumun gelecekteki durumuna ilişkin net bir fikre sahiptir	3,68	1,17
2	Çalışanlara sözlerinden çok davranışlarıyla örnek olur	3,90	1,04
3	Kurum amaçlarının oluşturulmasına çalışanların katılımını sağlar	3,57	1,04
4	Bizden çok şey beklediğini, bize açıkça söyler ve belli eder	3,34	1,13
5	Benim duygularımı dikkate alarak davranır	2,75	1,31
6	Beni, rutin sorunları, yeni bakış açısı ile çözmeye teşvik eder	2,95	1,17
7	Kurumun gelecekteki durumunu çalışanlara anlatmaya çalışır	3,11	1,23
8	Benim için izlenecek, örnek alınacak bir liderdir	3,14	1,23
9	Kurum içi takım çalışmalarında işbirliğini sürekli hale getirir	3,00	1,22
10	Bizden her zaman en iyisini, daha iyisini yapmamızı bekler	3,78	1,00
11	Benim kişisel duygularıma saygı gösterir	3,09	1,31
12	Beni düşünmeye sevk eden sorular sorar	2,96	1,21
13	Kurum için daima yeni fırsatlar arar	3,11	1,18
14	Başarılarla ve amaçlara ulaşmayı sembolleştirir	3,14	1,09
15	Çalışanların, “takım oyuncusu” olmalarını sağlamaya çalışır	3,14	1,24
16	Faaliyetlerimizi değerlendirirken ikinci en iyiyi başarı olarak görmez	3,04	1,14
17	Benim kişisel ihtiyaçlarımı göz önüne alarak davranır	2,68	1,34
18	İşleri gerçekleştirme biçimimi sürekli gözden geçirmem için beni uyarır	3,01	1,24
19	Çalışanlara, geleceğe ilişkin planlarıyla ilham vermeye çalışır	3,01	1,20
20	Çalışanları aynı amaca dönük olarak çalışmaya sevk eder	3,06	1,23
21	İşime ve kariyerime ilişkin beklentilerimi yükseltmemi sağlamaya çalışır	2,77	1,28
22	Çalışanları belirlenen amaçlara bağlılık duymalarına önem verir	2,80	1,26
23	Çalışanlarda takım düşüncesinin ve ruhunun oluşmasını sağlamaya çalışır	3,01	1,40
Genel Dönüştürücü Liderlik		3,10	0,768

Tablo 2’de görüldüğü gibi, belediye çalışanlarının dönüştürücü liderlik davranışları kapsamındaki ifadeler katılım dereceleri değerlendirildiğinde genel olarak dönüştürücü liderlik düzeyi 3.10’dur. Bu sonuç, araştırma kapsamındaki kurum yöneticisinin, astların algısına göre dönüştürücü liderlik özelliklerini orta düzeyde taşıdığını göstermektedir.

C. Dönüştürücü Liderlik Boyutlarının Tanımsal İstatistik Analizi Sonuçları

Dönüştürücü liderlik davranışları kendi içerisinde beş boyut (Vizyon-İlham-Rol Modeli Olma, Entelektüel Teşvik, Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama, Bireysel İlgi, Yüksek Başarı Beklentisi) altında toplanmaktadır. Boyutların ortalama değerleri hesaplanmıştır. Yüksek puanlar, belediye tepe yöneticisinin dönüştürücü liderlik modelinin gerektirdiği tutum ve davranışlarını yüksek düzeyde sergilediğini göstermektedir. Dönüştürücü liderlik boyutlarına ilişkin tanımsal istatistik analizi sonuçları aşağıda tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Dönüştürücü Liderlik Boyutlarının Tanımsal İstatistik Analizi

BOYUTLAR	N	Ort. (X)	Min.	Max.	SS
Vizyon-İlham-Rol Modeli Olma	61	3,24	1,05	5,00	0,873
Entelektüel Teşvik	61	2,92	1,00	5,00	0,955
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	61	3,15	1,00	5,00	0,929
Bireysel İlgî	61	2,84	1,00	5,00	0,299
Yüksek Başarı Beklentisi	61	3,39	1,06	5,00	0,785

Tablo 3’de özetlenen boyut ortalamaları değerlendirildiğinde tüm boyutlara ilişkin ortalamaların kısmen başarılı kabul edilebilecek düzeyde olduğu ve birbirine yakın oranlar olduğu görülmektedir. Bu durum astların algısına göre, kurum yöneticisinin, tüm boyutlara ilişkin özellikleri kısmen taşıdığı söylenebilir.

Ortalamalar bazında bakıldığında, araştırma kapsamındaki kurum yöneticisinin astların algısına göre, yüksek başarı beklentisi ($x=3.39$) boyutundan sonra en çok vizyon-ilham-rol modeli olma ($x=3.24$) ve grup amaçlarının kabulünü sağlama ($x=3.15$) boyutuna ilişkin özellikleri taşıdığı görülmektedir. Bunu da entelektüel teşvik ($x=2.92$) ve bireysel ilgi ($x=2.84$) boyutu izlemektedir.

Astların algısına göre, kurum yöneticisinin, astlara bireysel ilgi gösterme ve entelektüel teşvikte bulunma konusunda diğer boyutlara göre daha az başarılı olduğu söylenebilir.

Bu sonuçlara göre, Hipotez 1, 2, 3, 4, 5, 6 kısmen kabul edilmiştir.

D. Demografik Özelliklerin Dönüştürücü Liderlik Boyutları Üzerindeki Etkilerine İlişkin Anova Analizi

Belediye çalışanlarının demografik özellikleri ile dönüştürücü liderlik boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Anova analizi sonuçları aşağıda Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Demografik Özelliklerin Boyutlar Üzerindeki Etkilerinin Analizi (Anova)

BOYUTLAR	Cinsiyet Sig.(p)	Yaş Sig.(p)	Eğitim Sig.(p)	Medeni Sig.(p)	Unvan Sig.(p)	Ç.Süresi Sig.(p)
Vizyon-İlham-Rol Modeli Olma	,838	,869	,635	,038	,246	,404
Entelektüel Teşvik	,996	,822	,742	,150	,357	,579
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	,393	,858	,795	,080	,755	,215
Bireysel İlgî	,051	,458	,600	,341	,200	,101
Yüksek Başarı Beklentisi	,270	,523	,724	,072	,506	,271

$p<0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4’deki bulgulara göre, cinsiyet değişkeni ile bireysel ilgi ($p<0.05$) boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken, Vizyon-İlham-Rol Modeli Olma, Entelektüel Teşvik, Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama ve Yüksek Başarı Beklentisi boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Cinsiyet değişkeni ile bireysel ilgi boyutu arasındaki farklılığın nedenine bakıldığında, erkek katılımcıların boyut ortalamaları kadın katılımcıların boyut ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Genel olarak

değerlendirildiğinde cinsiyetin dönüştürücü liderliği algılamada ya da tanımlamada herhangi bir etkisi yoktur.

Yaş değişkeni ile Vizyon-İlham-Rol Modeli Olma, Entelektüel Teşvik, Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama, Bireysel İlgî ve Yüksek Başarı Beklentisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Dolayısıyla yaşın dönüştürücü liderliği algılamada ya da tanımlamada herhangi bir etkisi yoktur.

Eğitim değişkeni ile Vizyon-İlham-Rol Modeli Olma, Entelektüel Teşvik, Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama, Bireysel İlgî ve Yüksek Başarı Beklentisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Dolayısıyla eğitimin dönüştürücü liderliği algılamada ya da tanımlamada herhangi bir etkisi yoktur.

Medeni durum değişkeni ile Vizyon-İlham-Rol Modeli Olma ($p<0.05$) boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken, Entelektüel Teşvik, Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama, Bireysel İlgî ve Yüksek Başarı Beklentisi boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Medeni durum değişkeni ile Vizyon-İlham-Rol Modeli Olma boyutu arasındaki farklılığın nedenine bakıldığında, evli katılımcıların boyut ortalamaları bekâr ve boşanmış katılımcıların boyut ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Genel olarak değerlendirildiğinde medeni durumun dönüştürücü liderliği algılamada ya da tanımlamada herhangi bir etkisi yoktur.

Unvan değişkeni ile Vizyon-İlham-Rol Modeli Olma, Entelektüel Teşvik, Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama, Bireysel İlgî ve Yüksek Başarı Beklentisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Dolayısıyla unvanın dönüştürücü liderliği algılamada ya da tanımlamada herhangi bir etkisi yoktur.

Çalışma süresi değişkeni ile Vizyon-İlham-Rol Modeli Olma, Entelektüel Teşvik, Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama, Bireysel İlgî ve Yüksek Başarı Beklentisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Dolayısıyla çalışma süresinin dönüştürücü liderliği algılamada ya da tanımlamada herhangi bir etkisi yoktur. Bu sonuçlara göre Hipotez 7 reddedilmiştir.

SONUÇ

Sadece liderlik sürecini yönetebilen liderler, birlikte çalıştıklarının amaç ve değerlerini geliştirip, değiştirerek şekillendirebilirler. Bunun adı da dönüştürücü liderliktir. Dönüştürücü liderler, bir vizyon yaratmak ve bu vizyona bağlı olarak örgütün misyonunu gerçekleştirmek; teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel koşulların gereklerine uygun köklü değişimleri sağlamak için, tüm örgüt üyelerini harekete geçirerek, yeniden yapılanma temeline dayalı bir yönetim sürecini yerine getirirler.

Dönüştürücü liderlik tarzına sahip bir yönetici, mevcut sistemleri sürekli sorgulayan, örgütün amaçları ve vizyonu ile çalışanların inanç ve değerlerini uyumlandırmaya odaklanan, bununla da yetinmeyip, çalışanların kendilerinde var olduklarını düşündükleri ilgi alanlarının ötesine geçmelerini ve kendi işlerinin ötesinde örgüt vizyonu doğrultusunda sorumluluk hissetmelerini sağlayan, karar oluştururken çalışanları bu sürece katan ve işlerin yapılma sürecinde çalışanlara

özgürlük veren, yol gösteren ama yakın kontrolde bulunmayan, yapıcı geribildirim veren, model teşkil eden, esinsel motivasyon sağlayan ve güven çerçevesinde takımlar oluşturan bir yönetici olmalıdır.

Bu çalışma belediye çalışanlarının algılarına göre belediye örgütü tepe yöneticisinin dönüştürücü liderlik özelliklerini hangi düzeyde taşıdığını belirlemek için yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, araştırma kapsamındaki belediye örgütü tepe yöneticisinin dönüştürücü liderlik özelliklerini orta düzeyde ($x=3.10$) taşıdığı sonucuna varılmıştır.

Ortalamalar bazında bakıldığında, araştırma kapsamındaki kurum yöneticisinin astların algısına göre, yüksek başarı beklentisi ($x=3.39$) boyutundan sonra en çok vizyon-ilham-rol modeli olma ($x=3.24$) ve grup amaçlarının kabulünü sağlama ($x=3.15$) boyutuna ilişkin özellikleri taşıdığı görülmektedir. Bunu da entelektüel teşvik ($x=2.92$) ve bireysel ilgi ($x=2.84$) boyutu izlemektedir. Bu durum astların algısına göre, kurum yöneticisinin, tüm boyutlara ilişkin özellikleri kısmen taşıdığı söylenebilir.

Belediye çalışanlarının demografik özellikleri ile dönüştürücü liderlik boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere yapılan Anova analizi sonuçlarına göre, katılımcıların demografik özellikleri ile dönüştürücü liderlik boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bunun anlamı, demografik özelliklerin dönüştürücü liderliği algılamada ya da tanımlamada herhangi bir etkisi yoktur.

Değişmeyen tek şeyin değişim olduğu ve küreselleşmenin yarattığı dalgaların zaman ve mekân algılarını değiştirdiği, toplumu ve toplumsal yapıları kökünden değiştirdiği günümüzde, yerel yönetim yapılarında da değişiklik artık bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

Değişim ve dönüşümün adeta bir yarışa dönüştüğü günümüzün bilgi toplumu çağında büyük hedefleri olan hiçbir toplum ve devlet bu arayışların dışında kalamamaktadır. Özel sektör tarafından yaygın olarak kullanılan dönüştürücü liderlik yaklaşımı artık kamu sektörü içinde vazgeçilmez hale gelmiştir. Yerel yönetimlerin kendine özgü bir takım amaçları ve özel sektörden farklı bir hizmet anlayışı bulunmaktadır. Çoğu zaman yerel yönetimler, hizmetlerinde kar amacı gütmeyen ve sosyal kaygıları ön plana çıkarmak zorunda kalır. Ancak yerel yönetimlerin bu özelliği dönüştürücü liderlik uygulamalarından yararlanmamasına gerekçe olarak gösterilemez. Dönüştürücü liderlik, özel sektör için önemli olduğu kadar yerel yönetimler için de aynı ölçüde önemlidir.

KAYNAKÇA

- ALKAN, Osman (2006), *Lider ve Vizyon İlişkisi Açısından Dönüştürücü Liderlik ve Uygulamadan Bir Örnek*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ARIKAN, Semra (2001), "Liderlik", *Yönetim ve Organizasyon* (Ed. Salih Güney), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- ARSLANTAŞ, C. Cüneyt ve PEKDEMİR, Işıl (2007), "Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma", *Sosyal Bilimler Dergisi* 2007/1, ss.261-286

- BALEKOĞLU, Nuri, KARADAĞ, Engin ve GAVUZ, Şevki (2009), “Okul Müdürlerinin Çok Faktörlü Liderlik Stilllerinin Yetki Devrine Etkisi: Bir Doğrusal ve Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması”, Eğitim Fakültesi Dergisi XXII (2), SS.457-479.
- BARLI, Önder (2008), *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*, Aktif Yayınevi, İstanbul.
- BASS, Bernard M. (1990), “From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share The Vision” *Organizational Dynamics*, 19, 3-23; Yavuz, Ercan (2009), “İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi* ½, ss.51-69. http://www.isarder.org/isardercom/cilt1_no2/d44.pdf, Erişim Tarihi:28.05.2013.
- CAN, Halil, AŞAN, Öznur ve AYDIN, Eren Miski (2006), *Örgütsel Davranış*, Arıkan Basım Yayım, İstanbul.
- CELEP, Cevat (2004), *Dönüşümsel Liderlik*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- CONGER, J.A. (1999), “Charismatic and Transformational Leadership in Organizations: An Insider’s Perspective on These Developing Streams of Research. *Leadership*”, *Quarterly* 10(2): 145-170.
- CONGER, J.A. ve KANUNGO, R.N. (1987), ”Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings”, *Academy of Management Review* 12(4): 637-647; Arslantaş, C. Cüneyt ve Pekdemir, Işıl (2007), “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”, *Sosyal Bilimler Dergisi* 2007/1, ss.261-286
- ÇETİN, Sefa, GİDERLER, Ceren ve EFEOĞLU, Efe, “Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Türkiye’de Yerel Yönetimlere Dair Uygulamalı Bir Araştırma”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, http://www.iibf.selcuk.edu.tr/iibf_dergi/dosyalar/811360672484.pdf, Erişim Tarihi:28.05.2013
- DAVİS, Keith (1988), *İşletmede İnsan Davranışı*, 5.Baskıdan Çeviri, (Çev. Kemal Tosun, Tomris Somay, Fulya Aykar, Can Baysal, Ömer Sadullah ve Semra Yalçın), 3.Baskı, İstanbul: Yön Ajans.
- DOĞAN, Selen (2007), *Vizyoner Liderlik*, Kare Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- ELMA, Ramazan (2010), *Kamu Yönetiminde Kurumsal Dönüşüm ve Stratejik Liderlik*, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Karaman.
- EREN, Erol (1998), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- EREN, Erol (2007), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- GÜMÜŞLÜOĞLU, Lale, “İnovasyon ve Liderlik”, <http://www.ssm.gov.tr/anasayfa/kurumsal/SSM%20Dergisi/2009-3/37-42.pdf>, Erişim Tarihi: 24.05.2013
- GÜVEN, Murat ve AÇIKGÖZ, Banu (2008), “Değişim Çağının Vazgeçilmez Aktörleri: Dönüşümcü Liderler”, *Kamu-İş*; C:10, S:2, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1027.pdf>, Erişim Tarihi: 24.05.2013.
- HOUSE, R.J., Spangler, W.D. ve WOYCKE, J. (1991). “Personality and Charisma in the U.S.Presidency: A Psychological Theory of Leadership Effectiveness”. *Administrative Science Quarterly* 36(3): 364-396; Arslantaş, C. Cüneyt ve Pekdemir, Işıl (2007), “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”, *Sosyal Bilimler Dergisi* 2007/1, ss.261-286
- HOWELL, J.M. ve AVOLÍO, B.J. (1993). “Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictor of Consolidated-Business-Unit Performance”. *Journal of Applied Psychology* 78(6), ss. 891-902; Arslantaş, C. Cüneyt ve Pekdemir, Işıl (2007), “Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma”, *Sosyal Bilimler Dergisi* 2007/1, ss.261-286
- KARİP, Emin (1998), “Dönüşümcü Liderlik”, <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/822-2012021117754-karip.pdf>, Erişim Tarihi:29.05.2013.
- KOÇEL, Tamer, (2005), *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

- KRAUSZ, Rosa R. (1986), “Power and Leadership In Organizations”, Transactional Analysis Journal, V.16, No.2, April; Arıkan, Semra (2001), “Liderlik”, Yönetim ve Organizasyon (Ed. Salih Güney), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- ÖZALP, İnan ve ÖCAL, Hülya (2000), “Örgütlerde Dönüştürücü (Transformational) Liderlik Yaklaşımı”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 3, Sayı 4, ss.207-227
- ÖZSALMANLI, Ayşe Yıldız (2005), “Türkiye’de Kamu Yönetiminde Liderlik Ve Lider Yöneticilik”, Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:13 ss. 137-146, Manas.
- ROBBİNS, Stephan P. ve DE CENZO, David A. (1998), *Fundamentals of Management*, Prentice Hall International Editions; Arıkan, Semra (2001), “Liderlik”, Yönetim ve Organizasyon (Ed. Salih Güney), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve TÜZ Melek, Örgütsel Psikoloji, Alfa Basım Yayım, Bursa.
- UYSAL, Şerife Alev, KEKLİK, Belma, ERDEM, Ramazan ve ÇELİK, Rukiye (2012), “Hastane Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri İle Çalışanların İş Üretkenlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:15 Sayı 1, ss. 25-57.
- ÜNAL, Mesud (2012), *21. Yüzyılda Değişim, Yönetim ve Liderlik*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- YAVUZ, Ercan (2009), “İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, İşletme Araştırmaları Dergisi ½, ss.51-69. http://www.isarder.org/isardercom/cilt1_no2/d44.pdf, Erişim Tarihi:28.05.2013.
- YİĞİT, Rana (2002), “İyi Bir Lider Olmanın Yolları”, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Cilt 6 Sayı 1,ss.16-21, Sivas.
- ZEL, Uğur (2001), *Kişilik ve Liderlik, Evrensel Boyutlarıyla Yönetel Açidan Teoriler ve Yorumlar*, Seçkin Yayıncılık,

EK:1

DÖNÜŞTÜRÜCÜ LİDERLİK ENVANTERİ (İşcan, 2002)	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1. Kurumun gelecekteki durumuna ilişkin net bir fikre sahiptir					
2. Çalışanlara sözlerinden çok davranışlarıyla örnek olur					
3. Kurum amaçlarının oluşturulmasına çalışanların katılımını sağlar					
4. Bizden çok şey beklediğini, bize açıkça söyler ve belli eder					
5. Benim duygularımı dikkate alarak davranır					
6. Beni, rutin sorunları, yeni bakış açısı ile çözmeye teşvik eder					
7. Kurumun gelecekteki durumunu çalışanlara anlatmaya çalışır					
8. Benim için izlenecek, örnek alınacak bir liderdir					
9. Kurum içi takım çalışmalarında işbirliğini sürekli hale getirir					
10. Bizden her zaman en iyisini, daha iyisini yapmamızı bekler					
11. Benim kişisel duygularıma saygı gösterir					
12. Beni düşünmeye sevk eden sorular sorar					
13. Kurum için daima yeni fırsatlar arar					
14. Başarıları ve amaçlara ulaşmayı sembolleştirir					
15. Çalışanların, “takım oyuncusu” olmalarını sağlamaya çalışır					
16. Faaliyetlerimizi değerlendirirken ikinci en iyiyi başarı olarak görmez					
17. Benim kişisel ihtiyaçlarımı göz önüne alarak davranır					
18. İşleri gerçekleştirme biçimimi sürekli gözden geçirmem için beni uyarır					
19. Çalışanlara, geleceğe ilişkin planlarıyla ilham vermeye çalışır					
20. Çalışanları aynı amaca dönük olarak çalışmaya sevk eder					
21. İşime ve kariyerime ilişkin beklentilerimi yükseltmemi sağlamaya çalışır					
22. Çalışanları belirlenen amaçlara bağlılık duymalarına önem verir					
23. Çalışanlarda takım düşüncesinin ve ruhunun oluşmasını sağlamaya çalışır					

Baraj Politikalarına Karşı Toplumsal Tepkiler: Hindistan ve Türkiye'deki Toplumsal Hareketlerin Karşılaştırılması*

Dr. Senem ATVUR

Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Uluslararası İlişkiler Bölümü, ANTALYA

ÖZET

Sosyal, kültürel, ekolojik etkilere sahip barajlar dünyanın farklı bölgelerinde toplumsal hareketleri tetiklemektedir. Türkiye ve Hindistan'da da benzer hareketler ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın amacı sosyal, kültürel ve politik yapıları büyük farklılıklar taşıyan iki ülkedeki baraj karşıtı hareketlerin karşılaştırılmasıdır. Hindistan'ın Narmada Vadisi'ndeki baraj projelerine karşı ortaya çıkan hareketler ile Türkiye'deki HES (hidroelektrik santral) karşıtı hareketler; örgütlenmelerinde etkin olan aktörler, eylem repertuarları, yarattıkları uluslararası etki, devlet gücünün tepkisi, amaçlarını gerçekleştirme yönünde elde ettikleri sonuçlar çerçevesinde değerlendirilmiştir. İki örneğin karşılaştırılması, baraj karşıtı mücadele eksik olan yönlerin vurgulanması açısından önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Barajlar, Toplumsal Hareketler, Narmada Vadisi, HES.

JEL Sınıflaması: Q25, Q48, Z19

Social Reactions Against Dam Policies: Comparison of Social Movements in India and in Turkey

ABSTRACT

Dams having social, cultural, ecological effects; have triggered social movements in different parts of the world. In Turkey and India, too, similar social movements appeared. The aim of this article is to compare social movements against dams in two countries where social, cultural and political structures are totally different. The movement against the dam construction in Narmada Valley, India and the movement against HES (hydroelectric plants) in Turkey are evaluated in terms of the organizer actors of the movement; repertoire of action; international impacts; reaction of the state power; consequences in the way of realization of their aims. Comparison of two examples is important in order to reveal insufficiencies of the struggle against dams.

Key Words: Dams, Social Movements, Narmada Valley, HES.

JEL Classification: Q25, Q48, Z19

Giriş

Artan nüfus, çeşitlenen üretim ve tüketimin doğurduğu enerji ve sulama ihtiyacını karşılamak amacıyla dünyanın farklı bölgelerinde baraj inşaatları, kamu politikalarının parçası olarak gündeme gelmektedir. Günümüzde on beş metreden

* Bu çalışma 2012 yılında tamamlanan "Küresel Su Politikalarına Karşı Küre-yerel Toplumsal Hareketlerin Yaratdığı Sonuçlar" başlıklı tez çalışmasına dayanılarak oluşturulmuştur.

yüksek kırk beş bin büyük baraj¹, enerji ihtiyacının % 19’unu, sulama ihtiyacının ise % 30 ila 40’ını karşılamaktadır (Ünver ve Gupta, 2002: 140). Goldsmith ve Hildyard (1984), büyük barajların toplumsal ve ekolojik etkilerini ele aldıkları çalışmalarında bu projelerin dünyadaki açlık, enerji ve yıkıcı taşkınlar gibi sorunlar için uygun çözüm olmadığını ortaya koymuşlardır. 1997 yılında Dünya Bankası desteğiyle oluşturulan Dünya Barajlar Komisyonu’nun (WDC) 2000’de yayımladığı “Barajlar ve Kalkınma” başlıklı raporda da büyük barajların yarattığı ekolojik, toplumsal ve ekonomik etkilerle ilgili önemli tespitlere yer verilmiştir (WDC, 2000). Bu etkilere bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar dünyanın farklı bölgelerinde baraj karşıtı yerel toplumsal hareketleri tetiklemiştir.

Toplumsal hareketler, en basite indirgenmiş şekliyle politik, ekonomik, toplumsal ya da kültürel bir etken bağlamında bireylerin bir araya gelerek tepkilerini ortaya koydukları ve belli bir (olumlu ya da olumsuz) etki (dönüşüm) yaratan eylemlerdir. Tilly, toplumsal hareketlerin ortaya çıkışında bazı şartların oluşmasını gerekli görmektedir. Buna göre hedef alınan otoriteye karşı ortak hak talebi, çeşitli politik eylem türlerinin (kolektif eylem repertuarı) gerçekleştirilmesi, katılımcıların belli ilkeleri (makul olma, birlik, sayı, birbirlerine ve/veya yöneldikleri kitleye bağlılık) halk önünde uyumla sergileyebilmesi şartlarının bir arada bulunması önem taşımaktadır (Tilly, 2008: 17). Kolektif meydan okumaların artması, sosyal ağlar, ortak amaçlar ve kültürel çerçevelerin oluşturulması, kolektif eylemi sürekli kılacak bağlayıcı yapılar ve ortak kimlikler aracılığıyla dayanışmanın kurulması; temelde strateji-karşıt strateji ilişkisine dayandırılan toplumsal hareketlerin temel özelliklerini oluşturmaktadır (Tarrow, 2011: 8). 21. yüzyılın değişen koşulları, gelişen teknoloji ve çeşitlenen iletişim yolları, bu özellikleri esnekleştirerek toplumsal tepkilerin yerel ve ulusal bağlamlar ötesinde etki yaratan hareketlere dönüşmesini kolaylaştırmıştır. Bu hareketlerin en önemli özgülüğü oluşturdukları ağ yapısıdır. Bu yapı farklı ekonomik, politik, sosyo-kültürel yapılardaki ülkelerden aktivistlerin yerel deneyimlerini paylaştıkları ulus-ötesi bir etkileşimi ifade etmektedir. Castells (2013: 17-19), ağ yapılanmasının bir özerklik alanı yarattığını ve toplumsal hareketlerin bu alanda topluluk temelli, lidersiz ve hiyerarşiyi reddeden bir yapıda etkileşim içine girebildiklerini ortaya koymaktadır. Küresel sistem içinde artan karşılıklı bağımlılık ve tepki duyulan sorunların sınıraşan etkileri farklı ülkelerde benzer nedenlerle ortaya çıkan toplumsal hareketlerin ağ yapısı üzerinden ortak mücadele geliştirebilmesi ve dayanışmayı artırması sonucunu doğurmuştur.

21. yüzyılda yerel toplumsal hareketlerin mücadelelerinde kurdukları küresel bağların ve oluşturdukları ulus-ötesi dayanışmanın önemi artmaktadır. Tarrow’a göre (2008: 115) yerel aktivizmden uzmanlaşma ve harekete geçme becerilerinin kazanılmış olması, halkların yaşamlarını etkileyen kararların uluslararası alanda alındığının herkesçe bilinir hale gelmesi gibi faktörler ağ yapısı içinde ulus-ötesi aktivizmin ve küresel dayanışma hareketlerinin

¹ Büyük baraj kavramı 15 metreden yüksek barajlar için kullanılmaktadır; 5-15 metre arasında olup, 3 milyon metre küp su hacmine sahip barajlar da büyük baraj statüsünde yer almaktadır (WDC, 2000: 8).

gelişiminde etkili olmuştur. Küresel bağlar kurabilen toplumsal hareketlerin ortak amaçları arasında toplumsal taleplerin yönetsel kararlara yansıtılmasını kolaylaştıracak daha katılımcı ve müzakereci, alternatif bir demokrasi anlayışının geliştirilmesi hedefi de yer almaktadır (della Porta, 2009: 262-269). Yerelden başlayarak katılımcı demokrasi pratiklerinin yaygınlaştırılması toplumsal hareketlerin taleplerinin karşılanmasını da kolaylaştırabilecek bir unsurdur.

Bu çalışmanın amacı Hindistan ve Türkiye’deki baraj karşıtı toplumsal hareketlerin karşılaştırılmasıdır. Hindistan ve Türkiye farklı politik, toplumsal ve kültürel dinamiklere sahip olsalar da; iki örnekten hareketle, baraj karşıtı mücadelelerin ortak noktaları saptanacaktır. Bu bağlamda Hindistan’da Narmada Vadisi baraj projelerine karşı ortaya çıkan Narmada Bachao Andolan (NBA) hareketi ele alınırken, Türkiye’de tek bir projeye yönelik tepkiler değil Fırtına Vadisi’ndeki mücadele ile başlayan ve ülkenin farklı bölgelerine yayılan HES (hidroelektrik santral) karşıtı mücadeleler irdelenecektir. İki örnekte de toplumsal hareketlerin katılımcıları, ortaya çıkışında etkin olan örgütler, yürütülen kampanyalar, kullanılan yöntemler (repertuar), kurulan ulus-ötesi bağlar üzerinde durulacaktır. Hareketlerin başarısı ya da başarısızlığı sorunların çözümü yönünde ortaya konulacak önerilere temel oluşturacaktır. 21. yüzyılda toplumsal hareketler arasındaki etkileşimin ve ortak mücadele pratiğinin artan önemine dayanarak hareketler arasında dayanışma ağı oluşturmasının gerekliliğine değinilecektir.

I. Hindistan’da Narmada Vadisi Baraj Projelerine Karşı Toplumsal Hareketler

1947 yılında İngiltere’ye karşı bağımsızlığını ilan eden Hindistan’da ülkenin ekonomik bağımlılığını sona erdirmek amacıyla kalkınma projelerine ağırlık verilmiştir. Artan su ve enerji ihtiyacının karşılanması için benimsenen yaklaşım büyük baraj ve sulama projelerinin inşasıdır. Hindistan Devleti’nin ilk başbakanı Nehru’ya göre modern Hindistan’ın yeni tapınakları olan bu projeler beş yıllık kalkınma planı bütçelerinin önemli bir kısmını oluşturmaktadır (Swain, 2010: 29). Baraj projeleri arasında Narmada Nehri² üzerinde yapımı planlanan Sardar Sarovar Projesi (SSP), toplumsal hareketlerin de tetikleyicisi olacaktır.

A. Sardar Sarovar Baraj Projesi

Narmada Nehri üzerine baraj inşa edilmesine yönelik ilk projeler 19. yüzyıl sonlarına uzanmaktadır. Bağımsızlığın ardından kalkınma projesinin önemli bir parçasını oluşturan baraj projeleri içinde Sardar Sarovar Projesi büyük önem taşımaktadır. Projenin temelleri 1965 yılında atılmasına karşın, eyaletler arası anlaşmazlıklar ve finans kaynaklarının yetersizliği baraj inşaatlarını yavaşlatmıştır. Dünya Bankası’nın SSP için 1985 yılında 450 milyon \$’lık kredi vermeyi kabul etmesi ile inşaat yeniden hız kazanmıştır. Bununla birlikte, insani ve çevresel maliyetleri dikkate alarak, projenin verimsizliğini ortaya koyan Morse Raporu’nun (Report of Independent Review, 1992) yayımlanmasının ardından Dünya Bankası Hindistan hükümetine projenin geliştirilmesi yönünde çeşitli

² Narmada Nehri Hindistan’ın batıya doğru akan en uzun nehridir; Madhya Pradesh eyaletinin doğusundan doğan nehir Maharashtra ve Gujarat eyaletlerinden geçerek Khambhat Körfezi’nden denize dökülmektedir.

öneriler sunmuştur. 6 aylık sürede şartların yerine getirilmemesi üzerine Dünya Bankası 30 Mart 1993 tarihinde SSP'den desteğini çekmiştir³ (Roy, 1999).

Su ve elektrik ihtiyacını karşılamak amacıyla taşıyan 30 büyük, 135 orta ve 3000 küçük ölçekli barajdan oluşan Narmada Vadisi Baraj Projeleri, barajların sosyal ve ekolojik etkilerine maruz kalacak kesimlerin büyük tepkisi ile karşılaşmıştır. Rajağopal'a (2004: 14-15) göre resmi rakamlar Sardar Sarovar Barajı'nın üç eyalette yer alan 245 köyü ve 41.000 aileyi etkileyeceğini öne sürmektedir; fakat bu rakama topraksız köylüler, yerliler ve göçebeler dahil edilmezken, projenin parçası olan kanal ve drenaj sistemlerinden etkilenen kesimlerin de hesaba katılmadığı belirtilmektedir. Bu bağlamda Sardar Sarovar ve Narmada Sagar barajlarının inşaatının 250.000 kişiyi yerinden edeceği öngörülmektedir; proje tamamlandığında ise bu rakamın 4 milyona çıkabileceği, yaşam alanları değişen insanlarla birlikte değerlendirildiğinde ise bu rakamın 6 milyona ulaşabileceği belirtilmektedir (aktaran Routledge, 2003: 247). Projeksiyonlar ile inşaat sonrası durum arasında farklar çıkabildiği de görülmektedir. Örneğin, Narmada Projesi kapsamında Bargi barajının 101 köyü etkileyeceği öngörülmesine karşın inşaatın tamamlanması ile 162 köy ve yeni yerleşim yerlerinin bazıları da sular altında kalmış; 114.000 kişi yerinden edilmiştir. Benzer şekilde proje kapsamında yer alan Andhra Pradesh sulama sistemi ile 63.000 kişinin yer değiştirmesi öngörülürken sistem işlemeye başladığında 150.000 kişi yerinden edilmiştir; Karnataka sulama projesinde de öngörü 20.000 kişinin yer değiştireceği olmasına karşın sonuçta 240.000 kişi yer değiştirmiştir (Roy, 1999).

Baraj inşaatları pek çok yönden yerel halkın yaşamını etkilemekte ve inşaatlara karşı gelişen muhalefetin de temel dayanaklarını oluşturmaktadır (Kala, 2001: 1994-1997). Öncelikle barajın tamamlanması ile birlikte insanlar göç etmek zorunda kalmaktadır. Yeni yerleşim alanlarının planlamasıyla ilgili sorunlar devam ederken, pek çok aile yeniden yerleştirilememiştir. Baraj sadece insanların yaşam alanını değil verimli tarım alanlarını da sular altında bırakmaktadır⁴. Buna bağlı olarak göç eden halkın ekonomik etkinlikleri de değişmektedir; yeni yerleşim alanlarında benzer ekonomik faaliyetlerin sürdürülmesi mümkün olmamaktadır. Öte yandan akarsu yatağındaki değişimin, su kalitesini düşürerek, insanlar dışında diğer canlıların ve ekosistemlerin yaşamını etkilemesi, ekolojik yıkımlara ve hastalıklara neden olabilmektedir. Biyolojik çeşitliliğin azalması, örneğin balıkçılıkla geçinen kesimlerin yaşamlarını kökten değiştirmektedir. Barajın yaratacağı kültürel yıkım da tepkilerin önemli nedenleri arasındadır. Yerel

³ Vandana Shiva'ya göre barajlar nedeniyle yaşanan göçler, yeni yerleşim yerleri açılması için orman alanlarının tahrip edilmesi, göç edenlerin yeni yerleşim yerlerinde eski şartlarını ve suya erişim kolaylığını bulamamaları, protestoların ve direnişlerin yaygınlaşması, sosyal ve ekolojik maliyetlerinin yüksekliğine karşın Dünya Bankası devletlerin enerji politikaları içinde öne çıkan baraj projelerini desteklenmeye devam etmektedir (Shiva, 2007: 88-91).

⁴ Barajın tarım alanları üzerindeki etkisi de tartışmalıdır. Baraj ile 12.000 hektar alanın sulanabilmesi öngörülse de inşaatın tamamlanması ile 81.000 hektar tarım alanı ve ormanlık alan su altında kalmıştır (aktaran Kala, 2001: 1998).

halkın yüzyıllardır edindiği ve yaşam alanlarıyla bağlantılı pratikler göçle birlikte değişime uğramaktadır. Bunun yanında yerli halklar için nehirlerin kutsallığı ve dini ritüellerinin bir parçası olması, kutsal varlığı koruma amacını da eylemlerinin temeline yerleştirmektedir.

B. Narmada Bachao Andolan Hareketi

1980'li yılların başında baraj projelerine ilk kitlesel tepkiler, olumsuzluklardan doğrudan etkilenecek yerli kesimlerden (*adivasis*) değil, Gujarat eyaletinde kent düzeyinde, öğrencilerin ya da eğitilmiş kesimlerin üye olduğu örgütlerden gelmiştir; kentliler, yerel toplulukların bilinçlenmesinde önemli rol oynamıştır (Nilsen, 2007: 283). Madhya Pradesh ve Maharashtra eyaletlerinde de ormanlık alanlarda yaşayan yerli halkın örgütlenmesinde yine büyük kentlerdeki çevre ve insan hakları aktivistleri önemli rol oynamıştır. Bu amaçla kurulan Narmada Vadisi Aydınlanma Komitesi (*Narmada Ghati Navnirman Samiti*) ile Narmada Vadisi Barajdan Etkilenenler Komitesi (*Narmada Ghati Dharangrastha Samiti*) birleşerek 1985 yılında "Narmada'yı Kurtarma Hareketi"ni (*Narmada Bachao Andolan-NBA*) oluşturmuştur⁵ (Swain, 2010: 47-48).

NBA'nın lideri konumunda öne çıkan isim Tata Sosyal Çalışmalar Enstitüsü'nden Medha Patkar'dır. Bu hareket sayesinde Narmada Projesi ile ilgili protestolar ulusal ve uluslararası düzeye yansıtılmıştır. Hareket, yalnızca yaşam alanlarının korunması ile sınırlı kalmamakta, kalkınma ve enerji politikalarının sorgulanması açısından da önem taşımaktadır (Omvedt, 1984: 1865). NBA, başlangıçta yerleşim yerlerinin sular altında kalması ve yerinden edilme nedenleri ile baraj inşaatlarına karşı çıkarken, SSP karşıtı kampanya sırasında hareket Hindistan'da benimsenen kalkınma modeline karşıtlığını somut olarak ortaya koymuştur⁶ (Nilsen, 2007: 274). NBA'nın katılımcılar, kolektif eylem repertuarı ve kurduğu ulus-ötesi bağlar doğrultusunda irdelenmesi, baraj karşıtı toplumsal hareketin analizini kolaylaştıracaktır.

1. Katılımcılar

Hareketin katılımcı profili çeşitlilik göstermektedir. Başlangıçta, yerinden edilen insanların yeniden yerleştirilmesi için mücadele eden kentli örgütler, adil bir yerleşim politikası için barajlara karşı çıkılması gerektiği fikrine dayanarak muhalefet hareketinin temellerini atmıştır. Barajlardan en çok yerli toplulukların etkileneceği gerçeği doğrultusunda, yerli halkların hakları için mücadele eden örgütler de hareket içinde yer almıştır. Bunun yanında barajların tarımsal üretimi etkilemesi, köylüler ve tarım işçilerinin de NBA'ye katılmasını sağlamıştır.

⁵ NBA temelde barajlar nedeniyle yerinden edilen ve başka alanlara yerleştirilmesi planlanan kesimlerin hakları için mücadele etse de bölgede yeni yerleşim alanlarına taşınmayı kabul eden grupların da var olduğu ve yerlerinden edilmelerine karşın baraj inşaatına karşı olmadıkları (Routledge, 2003: 265) da dikkate alınmalıdır.

⁶ Omvedt (1984: 1867) 1980'li yılların başında baraj karşıtı köylü hareketlerinin yerleştirme sorununa odaklanarak, projelerin içeriği ya da yaratacağı olumsuz etkilerin sorgulanmadığından yakınmaktadır. NBA'nın eylemleri bu eksikliğin giderilmesi açısından önemli bir adım olmuştur.

Baraj karşıtı hareket, geleneksel olarak dışlanan kesimlerin seslerini duyurabilmeleri açısından da önemli bir etki yaratmıştır. Yasal olarak ortadan kalkmasına karşın, Hindistan sosyal ve kültürel yaşamında etkisini sürdüren kast sisteminin dışında bırakılan ve toplumun en aşağı tabakası olarak kabul edilen, yerli (adivasis) ve göçebe halkların dahil olduğu “dokunulmazlar” (*dalit*) ile kadınlar da hareket içinde aktif bir role sahiptir. Sonuç olarak NBA yerli halklar, zengin ve fakir köylüler ile kentli entelektüelleri bir araya getirerek, farklı sınıfların bir arada mücadele ettiği bir blok oluşturmuştur (Subramanian, 1997).

2. Kolektif Eylem Repertuarı

NBA kolektif eylem bağlamında temelde barışçı yöntemleri benimsemektedir. Kitlesele yürüyüş, açlık grevi, oturma eylemi (*dharna*), su altında kalacak bölgelerde düzenlenen gösteriler gibi yöntemleri kullanarak toplumsal tepkiler dile getirilmektedir (Williams ve Mawdsley, 2006: 666). Bunun yanında toplumsal hareket repertuarını genişleten eylemler de gerçekleştirilmektedir. Örneğin *Satyagraha* denilen ve su altında kalacak bölgeleri terk etmemek, muson mevsimi su altında kalacak bölgelerde toplanmak gibi eylemler ya da kendilerini kutsal saydıkları nehre atmak gibi toplu intihar tehditleri de (Roy, 1999) göstericilerin kullandıkları yöntemler arasındadır.

Kala (2001: 1998-99) ve Routledge’a (2003: 257-265) göre NBA ile kurumsal kimlik kazanan hareket, baraj inşaatlarına karşı temelde iki mücadele yöntemini benimsemiştir: söylemsel ve materyal mücadele. Söylemsel mücadele çerçevesinde barajların etkilerini, sürdürülebilir alternatifleri değerlendiren raporlar yayımlayarak, sloganlar üreterek yerli halkların hakları savunulmaya çalışılırken, materyal mücadele ile şiddet içermeyen doğrudan eylemlerle yerli halkların yaşam alanları ve kültürleri savunulmaya çalışılmıştır. Bunun yanında NBA, yerel ekolojik düzenin korunması için ağaç dikme, alternatif enerji projeleri geliştirme, tarımsal faaliyetleri düzenleme gibi girişimlerde de bulunmaktadır. NBA’nın yürüttüğü mücadelede öne çıkan sloganlar (*naras*), hareketin farklı etnik kökenden, cinsiyetten, sınıftan gelen; farklı diller konuşan üyelerini birleştirici ortak bir söylem yaratmıştır (Routledge, 2003: 264).

NBA’nın öncülüğünde yürütülen toplumsal hareketin hukuki mücadele yöntemlerini de kullandığı gözlenmektedir. Bu bağlamda 1991-1994 arasında hukuksal mücadelenin yoğunlaştığı; ulus-ötesi etki yaratılmaya başlandığı süreçte ulusal ve uluslararası hukuk normlarının uygulanması için baskının arttığı görülmüştür (Rajagopal, 2004: 25-28). Eyalet yönetimleri ve ulusal hükümet tarafından verilen vaatlerin yerine getirilmemesi sonucunda 1994 yılında NBA, yaşam hakkı ilkesine dayanarak ve kamu yararının ihlali gerekçesi ile SSP aleyhine Yüksek Mahkeme’ye başvurmuştur. 1996’da mahkemenin, eyaletlerin karşı karşıya gelmeden önce sorunu kendi aralarında çözmeleri yönündeki görüşünü açıklaması, NBA’nın mücadelesini farklı bir boyuta taşımış; alternatif projelerin üretilmesi, eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması gibi çalışmalara hız verilmiştir (Rajagopal, 2004: 30-32). Bu süreçte farklı STKların bir araya geldiği şemsiye bir örgüt olan “Halkların Ulusal İttifakı Hareketi”nin oluşturulmasına da öncülük edilerek, ulusal mücadele güçlendirilmeye çalışılmıştır.

3. Ulusötesi Ağ Oluşturma

NBA, kurduğu ulusötesi bağlar sayesinde uluslararası desteğe de sahiptir. Örneğin, *Friends of River Narmada* (Narmada Nehri Dostları) adlı, NBA'nın mücadelesine destek olmak amacıyla hareket eden, imza kampanyaları, eğitim faaliyetleri ve araştırma projeleri yürüten, bireysel ve örgütsel katılıma açık uluslararası bir koalisyon mevcuttur (Friends of River Narmada, 2011). Bunun yanında 2000 yılı Muson mevsiminde düzenlenen eylemlere İngiltere, Kanada, ABD ve Hollanda'dan aktivistler, araştırmacılar ve öğrenciler de katılmıştır (Routledge, 2003: 256). NBA, neoliberalizme ve onu destekleyen uluslararası kuruluşlara karşıtlığını vurgulayarak mücadelesini küresel boyuta taşıyabilmiştir; benzer amaçlar taşıyan ulus-ötesi sivil toplum kuruluşları ile oluşturduğu bağ sayesinde ortaya çıkan küresel dayanışma, kolektif mücadeleyi de kolaylaştıran bir unsur olmuştur (Kala, 2001: 2000).

C. Geniş Katımlı Toplumsal Hareket, Sonuçsuz Eylemler

Narmada Vadisi Projesi'ne karşı kitlesel tepkilerde 1979-1988 arasında toplumsal talepler, yerinden edilen insanların yeniden yerleştirilmesine odaklanırken; 1988'den 1991'e kadar çevresel konuların ön plana çıkıp kitlesel eylemlerin yoğunlaştığı, buna karşı yönetimlerin baskısının ve müdahalesinin arttığı bir süreç yaşanmıştır (Rajagopal, 2004: 15-25). 1990'lı yıllardan itibaren baraj projelerinin iptali yönündeki toplumsal talepler ve bu amaçla düzenlenen gösteriler de artmıştır. Yerel düzeyde ortaya çıkan baraj karşıtı hareketler bir araya gelerek "Büyük Barajlara Karşı Ulusal Kampanya"yı başlatarak, farklı amaçlar için mücadele eden ülkenin değişik kesimlerinden pek çok örgütü ortak bir amaç için bir araya getirebilmiştir.

1990 yılında NBA, düzenlediği kampanya ile SSP'nin teknik, ekonomik, sosyal ve çevresel bağlamda yaratacağı olumsuzluklar nedeniyle inşaatın durdurulması için yönetim üzerindeki baskıyı arttırmıştır. Ulusal ve yerel düzeyde verilen sözlere karşın herhangi bir sonuç alınamaması kitlesel hareketi tetiklemiştir. Aralık 1990'dan Ocak 1991'e kadar devam eden "Halkın Kalkınması İçin Mücadele Yürüyüşü" (*Jan Vikas Sangharsh Yatra*) eylemi gerçekleştirilmiştir. 6000 kişinin katıldığı, baraj bölgesine yapılan yürüyüş sonunda göstericilerin bir kısmı 21 gün sürecek açlık grevine başlamıştır (Nilsen, 2007: 285).

Toplumsal hareketlerin polisin ve yerel güvenlik güçlerinin sert müdahalesi ile karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Yerli bir kadına tecavüz, 15 yaşında yerli bir gencin öldürülmesi gibi nedenlerle hüküm giyen polisler mevcuttur. NBA'nın 24 Ağustos 2000 tarihinde Nimgavhan'da pek çok sivil toplum örgütüne çağrı yaparak düzenlediği "Narmada'nın Hikayesi" etkinliği de polisin doğrudan müdahalesine sahne olmuştur. Toplantıya katılmak üzere Baroda'da bir ara gelen ve aralarında Delhi Yüksek Mahkemesi eski başkanı R. Sachchar, eski parlamento üyesi H. Mehta, insan hakları savunucusu G. Patel, Marathi dergisi editörü V. Bal'ın da bulunduğu grup, polis tarafından yasal bir gerekçe olmadan gözaltına alınarak, etkinliğe katılmaları engellenmiştir (Kala, 2001: 1998). Yerel yetkililerin şiddet içeren tepkileri de hareketin karşılaştığı

zorluklardan biridir. Çoğunluğun Hindu ve kast sistemine dahil olduğu bir bölgede özellikle yerli haklarına dayanan hareket, eyalet yönetimlerinden tepki görmektedir. Örneğin barajın temiz enerji sağlayacağını ileri süren Gujarat hükümeti, NBA’yı kalkınma karşıtı olmakla suçlamıştır (Williams ve Mawdsley, 2006: 667). Ulusal hükümet de hareketlere karşı kayıtsız kalabilmektedir; örneğin inşaatları ve yerlerinden edilmelerini protesto etmek için Delhi’ye gelen 3000 kişilik grup ne Devlet Başkanı ne de Sosyal Adalet Bakanı ile görüşmeyi başarmıştır (Roy, 1999).

Öte yandan NBA’nın SSP’ye karşı Yüksek Mahkeme’ye yaptığı başvuru, 2000 yılında sonuçlandırılmıştır. Mahkeme, devletin öncelikleri, ulusal çıkar gibi gerekçeler ile bir an önce barajın tamamlanması yönünde görüş bildirmiştir (Nilsen, 2007: 286). Kararı değerlendiren Başbakan Yardımcısı, Sardar Sarovar gibi kalkınma projelerine karşı çıkanların başka ulusların çıkarına hareket ettiğini belirtmiştir (Rajagopal, 2004: 35). Bu yorum merkezi yönetimin toplumsal hareketlere bakışını da özetler niteliktedir. Merkezi kurumların toplumsal tepkilere karşın politikalarında diretmesi, sivil toplumun taleplerini dikkate almayan tutumu ekonomik önceliklerin, yaşamsal çıkarlara dayanan demokratik hak taleplerini geride bıraktırdığını göstermektedir.

Ulusal ve yerel hükümetlerde hakim olan kalkınma ideolojisi, ülkenin ya da bölgenin refahı ile tüm toplumun refahının sağlanabileceğini öngörmektedir. Bu çerçevede hükümetler baraj projelerine karşı alternatif enerji projeleri öne sürerek mücadele eden halkın ulusal çıkarlarla çatıştığını düşünmektedir (Baviskar, 2007: 6-7). Toplumsal talepler ulusal çıkarlarla çeliştiği düşüncesiyle reddedilmekte, toplumsal hareketlerin katılımcıları kalkınma karşıtı olarak değerlendirilebilmektedir. Bu durum baraj karşıtı toplumsal hareketlerin mücadelesine son vermemiştir; özellikle ulus-ötesi kamuoyunu harekete geçirecek etkinlikler sürdürülmektedir. NBA, yerel düzeyde başlattığı mücadele ve direnişi ulusal ve uluslararası alana yaygınlaştırarak önemli bir başarı elde etmiştir. Küresel desteğe sahip hareket, yerel halkın durumunu iyileştirecek düzenlemelerin gerçekleştirilmesinde önemli rol oynamasına karşın baraj projesinin durdurması ya da alternatif projelerin yürürlüğe konması yönünde bir etki yaratamamıştır.

II. Türkiye’de Baraj Karşıtı Toplumsal Hareketler

Cumhuriyet döneminden itibaren Türkiye, ülkenin kalkınma politikaları içinde büyük baraj projelerine önem vermiştir. 1930’lı yıllarda enerji ve tarımsal üretimin verimliliğini artırma hedefiyle başlatılan Keban Projesi, 1980’li yıllardan itibaren genişletilerek Güneydoğu Anadolu Projesi’ne (GAP) dönüştürülmüştür. Projenin ekonomik kalkınma kadar sosyal kalkınmanın sağlanması, bölgesel refahın artırılması gibi amaçları da bulunmaktadır (GAP, 2014). Öte yandan baraj projesi çerçevesinde su altında kalan yerleşim yerlerinin taşınması, yerinden edilen insanların yeni yerleşim alanlarında yaşadıkları sorunlar (Parlak, 2006) barajlara yönelik tepkileri artırmıştır. Barajların sorgulanması sürecinde kamuoyunun bilinçlendirilmesinde İlisu ve Yortanlı barajlarının inşaatına karşı ortaya çıkan tepki ön plandadır. İki mücadelede de Hasankeyf ve Allionoi gibi

kültürel miras açısından büyük önem taşıyan tarihi yerleşimlerin sular altında kalmasının engellenmeye çalışılması, barajların sosyal ve ekolojik etkilerinin ulusal kamuoyunda tartışılmaya başlanmasında etkili olmuştur. Ayrıca bu iki mücadelede de uluslararası kamuoyunu harekete geçirecek girişimlerde bulunulmuştur⁷.

Türkiye’de barajların olumsuz etkilerinin tartışılmaya başlaması, yerel HES projelerine karşı gelişen toplumsal hareketlerin de tabanını güçlendirmiştir. Toplumsal tepkilere karşın Yortanlı Barajı 2011 yılında tamamlanırken, İlisu Barajı’nın tamamlanmasına yönelik proje de yürütülmeye devam etmektedir⁸. Bunun yanında 2000’li yıllardan itibaren büyük baraj projeleri yerine daha düşük maliyetli ve çevreyle uyumlu olduğu iddia edilen HES projeleri (DSİ, 2012) devlet politikası içinde teşvik edilmeye başlanmıştır.

A. HES İnşaatları ve Fırtına Vadisi Örneği

Türkiye’de 2000’li yıllarda hız kazanan HES inşaatları, ülkenin enerji ve tarımsal sulama ihtiyacına dayanılarak gerekli kabul edilmektedir. Ülkenin enerji ihtiyacının % 24.8’i HES’lerden karşılanırken, 2013 yılında 560 HES lisansı verilmiştir. 2013 yılı itibarıyla hidrolik potansiyelin % 41’lik kısmı işletilmekte, % 27’lik kısmının ise inşa halindeki projelerle işleme açılması planlanmaktadır. Enerji Bakanlığı 2023 yılına kadar elektrik üretiminde tüm hidrolik potansiyelin kullanılmasını hedeflemektedir (Enerji Bakanlığı, 2014). Bakanlığın bu kararı, enerji politikaları içinde baraj inşaatlarına verilen önemi göstermektedir. Teknik nedenlerle ülkenin dağlık bölgelerinde yoğunlaşan HES projeleri başta Doğu Karadeniz Bölgesi olmak üzere, Doğu Anadolu, Akdeniz ve Ege bölgelerinde yoğunlaşmaktadır. Farklı bölgelerdeki benzer sosyal, ekolojik ve kültürel kaygılar toplumun farklı kesimlerinin bir araya geldiği etkili bir mücadeleyi doğurmuştur.

HES’lere yönelik eleştirilerin temelinde inşaatların ekolojik ve toplumsal yaşam üzerinde yaratacağı olumsuz etkiler yer almaktadır. HES inşaatı öncelikle bölgenin flora ve faunasında tahribat yaratmakta, akarsuda ciddi bir kirlilik gözlenmektedir⁹. İnşaatın başlamasından HES’in işleme açılmasına kadar akarsu seviyesinde ve rejiminde yaşanan değişim sucul ekosistemi bozmakta, can

⁷ Özellikle Hasankeyf’in korunması konusunda yürütülen mücadele ulus-ötesi bağlar kurmakta başarılıdır. Amazon’da yapılmak istenen Belo Monte Barajı’na karşı yürütülen hareket ile sergilenen dayanışma bunun en somut göstergesidir. 2013 yılında tamamlanan “Democracy” belgeseli ile iki mücadelenin ortak noktaları üzerinden büyük barajların olumsuz etkileri irdelenmiştir.

⁸ Protestoların devam ettiği ve alternatif projelerin öne çıktığı (Allionoi, 2008) süreçte, Şubat 2011’de Yortanlı Barajı’nda su tutumuna başlanmış ve Allionoi antik kenti baraj suları altında kalmıştır. Baskılar sonucunda uluslararası finans kuruluşları İlisu Baraj Projesi’nden desteklerini çekmelerine karşın, yerli firmaların yürütücülüğünde proje sürdürülmektedir (Özgentürk, 2012). Bu durum ulusal ve uluslararası kamuoyundan baskılar gelmesine karşın, politik kararlarda diretilmediğinin göstergesidir.

⁹ İnşaat alanına ulaşım için açılan yollar pek çok ağacın kesilmesine, ormanın tahripatına, erozyon ve toprak kaybı riskine neden olmaktadır. İnşaat atıklarının da akarsu yatağına dökülmesi hem su kaynaklarını kirliletmekte hem de ekolojik yıkım yaratmaktadır.

suyunun¹⁰ yetersizliği ekolojik yaşamı tehdit etmektedir. HES’lerle birlikte akarsudaki bozulma, bölgenin su kaynaklarına bağlı yaşam tarzını, kültürü ve ekonomik faaliyetlerini doğrudan etkilemektedir (Özalp vd., 2010). Elektrik Mühendisleri Odası Doğu Karadeniz HES Teknik Gezisi Raporu’nda (2010) HES projelerinin sucul canlıların yaşam alanları, sosyo-ekonomik ve kültürel sistemler üzerindeki olumsuz etkilerinin daha büyük boyutlu zararlara neden olacağı belirtilmektedir. ayrıntılarıyla ele almaktadır. Raporda su havzaları arasında ihtiyaçlara göre su transferinin yapılabileceği belirtilmekle birlikte, HES projelerinin yaratacağı sosyal, ekonomik ve ekolojik sorunların uzun vadede geri döndürülemez sonuçlar doğuracağı dile getirilmiştir¹¹.

HES karşıtı ilk kitlesel tepkiler Doğu Karadeniz Bölgesi’nden yükselmiştir. 1990’lı yılların ortasında Fırtına Vadisi’nde BM Holding tarafından inşa edilmesi planlanan HES’e karşı yerli halk tepki göstermiş; ulusal ve uluslararası düzeyde bir kamuoyu oluşturmayı başarmıştır. 1998 yılında, santralin temelini atılması planlansa da ÇED raporunun onaylanmaması ve yükselen tepkiler sonucu inşaata başlanamamıştır. Mayıs 1998’de Trabzon Kültür ve Tabiat Varlıkları Koruma Kurulu’nun (KTVKK)¹² Fırtına Vadisi’nde pek çok noktayı doğal ve arkeolojik sit ilan eden kararlarına karşın, Haziran ayında Çevre Bakanlığı projenin ÇED olumlu raporunu imzalamış ve dönemin başbakanı M. Yılmaz’ın da katıldığı bir tören ile santralin temeli atılmıştır. Bu durum toplumsal tepkiye karşın siyasi iradenin politikalarından vazgeçmediğini göstermektedir.

21 Ağustos 1998 tarihinde ise Çamlıhemşin Hemşin Vakfı, Şenyuva Köyü Tüzel Kişiliği, Orta Köyü Tüzel Kişiliği, Çamlıhemşin Konaklar Mahallesi Muhtarlığı gibi sivil toplum kuruluşları ve idari birimler bir araya gelerek toplam 305 kişinin itirazı ile Trabzon İdare Mahkemesi’nde, Çevre Bakanlığı’nın "ÇED Olumlu" kararı aleyhine, yürütmenin durdurulması istemiyle dava açmıştır. Aynı süreçte inşaatın durdurulması ve projeden vazgeçilmesi için ulusal bir imza kampanyası başlatılmış, WWF International Genel Başkanı da Cumhurbaşkanı, Başbakan ve Çevre Bakanı’na konuyla ilgili birer mektup

¹⁰ Can suyu ya da telafi suyu HES yapımından sonra doğal yaşamın devamı için akarsuyun doğal yatağına bırakılacak su miktarını ifade etmektedir. Bu miktarın belirlenmesi için dikkate alınması gereken pek çok ölçüt olmasına karşın yasal düzenleme ile rakamsal bir sınır getirilmiştir. Bu noktada eleştirilen sosyal ve ekolojik değişkenler dikkate alınmadan verili bir miktarın akarsu yaşamında ve çevresinde olumsuzluk yaratacağıdır (Özalp v.d., 2010: 682). Mevcut inşaat ve işletmeler yasal sınırdaki can suyunun yetersizliğini göstermektedir. Üzerinde HES inşa edilen akarsular kurumaktadır.

¹¹ HES projelerinin enerji üretimine sağlayacağı katkı da tartışmalıdır. Projelerin çoğu telef edilemeyecek sosyal ve ekolojik zararlara neden olduğu için dışsal maliyetlerinin de büyüklüğü dikkat çekmektedir. Bunun yanında ekolojik ve sosyo-kültürel öncelikleri dikkate alacak alternatif projelerin geliştirilmesiyle hem enerji üretiminde verimliliğin artırılması hem de geri döndürülemez zararla oluşacak maliyetlerin azaltılması mümkündür.

¹² 2011 yılında yayımlanan 648 sayılı KHK ile KTVKK’nın doğal sit ilan etme yetkisi elinden alınmıştır. Bu yetki Çevre ve Şehircilik Bakanlığı’na bağlı olarak kurulan Tabiat Varlıkları Koruma Genel Müdürlüğü’ne verilmiştir. Bu durum merkezin karar alma yetkisini artırırken, yerel sorunlarda toplumun taleplerini dikkate alarak müdahil olabilecek yerel kurumları devre dışı bırakmaktadır.

göndermiştir. Bu durum bölgedeki toplumsal hareketin ulus-ötesi ses getirdiğinin de göstergesidir. 27 Mayıs 1999'da Trabzon Bölge İdare Mahkemesi kararlarının temyizinin ardından başlayan itiraz süreci, Danıştay 6. Dairesi'nin, Trabzon Bölge İdare Mahkemesi'nin verdiği "ÇED raporunu iptal eden" kararını onaylaması ile son bulmuştur. Karar, yerel halkın mücadelesine hukuki bir meşruiyet kazandırmıştır (Şan, 2005). Yerelde başlatılan toplumsal mücadele, hukuk kurallarının uygulanmasıyla başarıyla sonuçlanmıştır. Fırtına Vadisi'ndeki mücadelenin etkililiği HES inşaatı planlanan başka bölgelerde de toplumsal hareketleri cesaretlendirmiştir.

B. HES Karşısı Mücadeleleri

Fırtına Vadisi'ndeki mücadele Doğu Karadeniz'in ve Türkiye'nin farklı bölgelerinde hız kazanan inşaatlara karşı verilen mücadelelere örnek olmuştur. Artvin (Borçka, Şavşat, Arhavi), Rize (Hemşin, Fındıklı, Senoz, İkizdere), Trabzon (Tonya, Solaklı), Kastamonu (Loç), Tunceli (Munzur), Erzurum (Tortum), Muğla (Yuvarlakçay), Antalya (Alakır, Ahmetler) gibi bölgelerde yerli halk, yaşam haklarının ve suya erişimlerinin kısıtlanmaması için HES'lere karşı protesto eylemlerine girişmişlerdir. HES karşıtı hareketler katılımcıları ve eylem repertuarları yönünden irdelenecektir¹³.

1. Katılımcılar

Yerel düzeyde başlayan HES karşıtı hareketlerde köylülerin aktif katılımı önem taşımaktadır. HES inşaatlarının çoğunluğunun kırsal bölgelerde yer alması, yaşam alanları, sosyo-ekonomik ve kültürel faaliyetleri doğrudan etkilenecek köylüler protestolarda öncü rol oynamaktadır. Toplumsal bir reflekse, yaşam alanını korumak için başlayan protestolar zamanla bilinçli bir toplumsal harekete dönüşmektedir. Bu durumda köylülere destek olan kentlilerin mücadeleye katılımı önem taşımaktadır. Özellikle baraj yapılan bölgeden büyükşehirli göç eden kesimler direnişlerin basına yansımada etkin rol oynamıştır. Bunun yanında HES'lerin yaratacağı olumsuzluğu ortaya koyan uzmanların (meslek kuruluşları gibi) desteği de kamuoyu yaratılmasında etkilidir. HES karşıtı yerel hareketlerin bir arada seslerini duyurabildikleri "Derelerin Kardeşliği Platformu" (DEKAP) ve "Türkiye Su Meclisi" gibi oluşumların da mücadelelerin ulusal kamuoyuna yansıtılmasında yararı olmuştur.

Fındıklı'daki HES direnişi sırasında oluşturulan Derelerin Kardeşliği girişimi, bugün farklı bölgelerde sürdürülen HES mücadelelerini içeren bir ulusal platform halini almıştır. Su hakkının yaşam hakkının parçası olduğunu savunun platform, köylü ve kentlilerin bir arada mücadelesi ve direnme haklarına vurgu yapmaktadır. Doğrudan mücadelenin içinde yer alan kesimlerin söz hakkı üstünlüğü ve belirleyiciliğine önem veren platform, halkın öz gücüne dayalı, bağımsız mücadeleden yana olduğunu belirtmektedir¹⁴. Su hakkını savunan, suyun ticarileşmesine karşı çıkan Türkiye Su Meclisi ise Ocak 2010'da Rize İkizdere'de doğa hakkının anayasal güvence altına alınarak suyun kamu

¹³ Hareketlerin ulus-ötesi bağlarının zayıflığı nedeniyle bu konuda ayrı bir başlık açılmamıştır.

¹⁴ Derelerin Kardeşliği Platformu sözcüsü Özge Ozan'ın, 25 Ocak 2011 tarihinde Antalya AKM'de düzenlenen panelde yaptığı konuşmadan derlenmiştir.

tarafından sahiplenilmesini sağlayan bir su politikasının oluşturulmasını ve suyla ilgili yanlış uygulamaların düzeltilmesini sağlamak amacıyla bir araya gelen sivil oluşumlar ve bireyler tarafından kurulmuştur (Türkiye Su Meclisi, 2012).

Bu örgütler ulusal düzeyde kampanyalar yürütmekte, HES’lere karşı çıkma nedenlerini ortaya koymakta ve taleplerini kabul ettirebilmek için direnmektedir. Nisan 2011 tarihinden başlatılan “Büyük Anadolu Yürüyüşü” eylemi HES’lere ve suyu ticarileştiren politikalara karşı girişilen en önemli eylemlerden biridir. Nisan ayı başında “Anadolu’yu Vermeyeceğiz” sloganı ile ilk adımı Artvin’den atılan eylemin¹⁵ hedefi, Türkiye’nin 7 farklı bölgesinden kervanlar¹⁶ ile yola çıkan grupların 40 günlük yürüyüş sonunda Ankara’da bir araya gelmesidir (ntvmsnbc, 2011; Hürriyet, 2011; DEKAP,2011). 20 Mayıs 2011 tarihinde Ankara’nın Gölbaşı ilçesine ulaşan grupları Ankara Emniyet Müdürlüğü’nün durdurması¹⁷ üzerine göstericiler oturma eylemi başlatmıştır (CNNTürk, 2011(a)). 17 gün Gölbaşı’nda polis gözetiminde bekletilen göstericiler, Ankara’ya girmeden eyleme son vermek zorunda kalmıştır. Türkiye çapında ses getiren bu eylemin ardından geniş katımlı, ulusal ölçekli ve farklı hareketleri bir araya getiren başka bir protesto gerçekleşmemiştir. Farklı yerelliklerdeki eylemler arasında dayanışma mesajları yayınlansa da yerel hareketler arasında koordinasyon ve ortak eylem pratiği yeterince gelişmemiştir.

2. Kolektif Eylem Repertuarı

HES karşıtı protestolarda benimsenen yöntemler (repertuar) arasında kent merkezlerinde protesto gösterisi ve oturma eylemi düzenlemek, şantiye alanında iş makineleri önünde oturma eylemi yapmak (bazı bölgelerde iş makinelerine karşı taşlı-sopalı saldırılar da söz konusudur), inşaat bölgesinde çadır kurarak eylem yapmak, yol kapatmak, basın açıklamasında bulunmak yer almaktadır (Hamsici, 2011). Hareketlerin repertuarı içinde iletişim yollarının etkin kullanımı da öne çıkmaktadır. Yazılı medyanın yanında internet siteleri (Rızvaoğlu ve Mahmutoglu, 2009) ve sosyal medya aracılığıyla hareketler seslerini daha geniş kesimlere duyurabilmektedir. Yerel hareketlerin internet kullanımının yaygınlaşmasına karşılık ortak platformların web sayfalarının güncel olmaması önemli bir eksikliktir. 21.yüzyıl iletişimin ve eylemselliğin interaktif düzeye taşındığı, bilinçlenmenin ve ortak mücadelenin internet üzerinden yaygınlaştığı bir dönemken, toplumun geniş kesimlerini ilgilendiren HES karşıtı hareketlerin interaktif katılım yollarını çeşitlendirmesi önemlidir. Son dönemde televizyonda

¹⁵ Göstericilerin temel talepleri, doğayı meta olarak gören kalkınma modelinden vazgeçilmesi, doğanın yaşama hakkının anayasal güvence altına alınması; kırsaldan kente göçü engelleyecek politikalar geliştirilmesi; kırsal yaşamı, kültürel mirası ve biyolojik çeşitliliği tehdit eden HES ve baraj inşaatlarının durdurulması, ormanları tahrip edecek yasal düzenlemelerden vazgeçilmesi; doğayı tahrip eden madencilik faaliyetlerinin durdurulması, GDO’lu ürünlerin, hibrit tohumların ve kimyasal madde kullanımının durdurulması; termik ve nükleer santral yatırımlarının durdurulması; ÇED Yönetmeliği’nin iptal edilmesi; Tabiatı ve Biyolojik Çeşitliliği Koruma Kanun Tasarısı’nın geri çekilmesi, Yenilebilir Enerji Kanunu’nun iptal edilmesi doğrultusundadır (Güvemli, 2011: 10).

¹⁶ Katılımcılar çadırları, at arabaları, develeri, eşekleri ve köpekleri ile yürüyüşe katılmıştır.

¹⁷Hayvanları ile yürüyen grubun trafiği tehlikeye sokacağı gerekçesi ile Ankara’ya girişleri engellenmiştir.

yayımlanan dizilerde ve sinema filmlerinde de HES protestolarının konu edilmesi¹⁸ HES karşıtı mücadelenin geniş kitlelere duyurulması ve kamuoyu oluşturulması açısından yeni ve etkili bir yöntemdir.

HES protestolarında barışçıl eylem yöntemleri benimsenmesine karşı güvenlik güçleri ağır müdahalelerde (gaz bombası kullanmak gibi) bulunabilmekte, gösterilerde yaralananlar olmaktadır. Örneğin 26 Eylül 2011 tarihinde Erzurum Tortum'daki HES karşıtı oturma eyleminde polisin göstericilere biber gazlı müdahalesi ile yaralananlar olmuştur (CNNTürk, 2011(b)). Mayıs 2011 tarihinde Başbakan'ın Hopa'ya yaptığı seçim gezisi sırasında HES'leri protesto eden gruba polisin tazyikli su ve gaz bombası kullanarak ağır müdahalesi pek çok kişinin yaralanmasına neden olurken, Metin Lokumcu hayatını kaybetmiştir (Karaca, 2011). 2013 yılında ise Ahmetler Kanyonu'na HES yapılmasını protesto eden köylüler, inşaat şirketinin silahlı adamları tarafından saldırıya uğramış, iş makineleri köylülerin üzerine sürülmüştür. Bu olaydan sonra inşaat alanında çadır kurarak nöbet tutmaya başlayan köylüler üç kez daha silahlı saldırıya uğramıştır (Koç, 2014).

Kamu yararı ilkesini temel alan protestolar düzenleyen hareketler, toplumsal mücadelelerini yasal düzeye de taşıyarak bölge idare mahkemelerine dava açma yolunu temel mücadele yöntemleri arasında benimsemiştir. Örneğin Rize'de 2013 yılında yurttaş Kazım Delal, Andon Vadisi'nde yapımı planlanan HES projesine karşı ineğini satıp, banka kredi alarak idare mahkemesine dava açmıştır¹⁹ (Yavuz, 2013). İdare mahkemeleri sosyo-ekonomik ve ekolojik gerekçelerle HES inşaatları için yürütmeyi durdurma kararı vererek halkın projelere karşı tepkilerinde haklılıklarını ortaya koymuştur. Yalnızca Karadeniz Bölgesi'nde 80'in üzerinde dava açılırken, sonuçlanan 46 davanın 45'inde yargı, HES karşıtlarının gerekçelerini geçerli bulmuştur (EMO, 2011: 40). En son 5 Mart 2014 tarihinde Alakır Vadisi'nde yapımı planlanan HES'e karşı Karacaören Dayanışma Derneği ve Alakır Nehri Kardeşliği girişiminden 17 kişinin Antalya 2. İdare Mahkemesi'nde açtığı davada ÇED olumlu raporuna dair yürütmeyi durdurma kararı verilmiştir (Çınar, 2014). İdare mahkemeleri, HES'lerin yaratacağı sosyo-ekonomik ve ekolojik olumsuz etkilere değinen bilirkişi raporlarına ve kamu yararı ilkesine dayanarak yürütmeyi durdurma kararı vermesine karşın HES inşaatları devam etmektedir. Özellikle merkezi yönetimin toplumsal tepkilere ve hukuki kararlara rağmen HES konusundaki ısrarını

¹⁸ 2013 sonlarında ülkenin en çok izlenen kanallarından biri olan Show Tv'de, kamuoyunca tanınan popüler oyuncularla çekilen "Sevdaluk" dizisi ile 2014 başında vizyona giren "Bizum Hoca" filminde senaryo HES inşaatları üzerinden şekillenmektedir.

¹⁹ HES mücadelelerinde sembol haline gelen "yurttaş Kazım"ın açtığı dava "ÇED gerekli değil" kararının iptal edilmesinin ardından, inşaat şirketinin hazırladığı ÇED raporu ile HES inşaatı yeniden başlamıştır. Kazım Delal'in açtığı ikinci dava "ÇED olumlu" kararının iptali ve yürütmenin durdurulması kararı ile sonuçlanmıştır; Mahkeme gerekçeli kararında HES'lerin yaratacağı olumsuzluklara da değinmiştir. Ayrıca DSİ'nin su kullanım hakkını şirkete devreden anlaşması aleyhine Danıştay'a açtığı dava da anlaşmanın yürütmesinin durdurulması kararı ile sonuçlanmıştır (Kaçar, 2013).

sürdürmesi toplumsal hareketin daha geniş bir tabanda yaygınlaştırılması ve genişletilmesini gerektirmektedir.

C. Parçalı Yapı, Etkisiz Mücadele

Toplumsal tepkilere, uzman kuruluşların HES’lerin olumsuz etkilerini ortaya koyan raporlarına ve mahkemelerin yürütmeyi durdurma kararlarına karşın Türkiye’nin farklı bölgelerinde HES inşaatları sürdürülmektedir. Türkiye’deki HES karşıtı mücadelede toplumu örgütleyen pek çok kuruluş olmasına karşın, bunlar arasında bir koordinasyon bulunmamaktadır. Örneğin Derelerin Kardeşliği Platformu, yerel mücadelelere ağırlık verirken, farklı kesimlerin bir araya geleceği ortak bir ulusal mücadele içinde yer almamaktadır. Platform sözcüsü, Türkiye Su Meclisi gibi diğer kuruluşlar ile “yaklaşım” farkı nedeniyle ortak mücadele içinde yer alınmadığını belirtmiştir. Platform, “Büyük Anadolu Yürüyüşü”ne de katılmamıştır. HES karşıtı mücadelelerdeki bu çok parçalı yapı, beklenen sonuçların alınmasını da zorlaştırmaktadır. Benzer amaçlarla mücadele eden örgütlerin, aralarındaki yöntem ve yaklaşım farklılıklarını bir yana bırakarak ortak bir amaç için uzlaşa sağlayarak bir araya gelebilmesi, ortak bir söylem çerçevesinde ortak mücadele edebilmesi; HES’leri durdurmakta, suya erişimi ve doğal dengeyi korumakta daha etkili olabilecektir. Mahkeme kararlarının HES karşıtı hareketlerin gerekçelerini onaylayan kararlarına karşın, merkezi yönetimin HES politikalarını uygulamakta direnmesi; toplumsal hareketlerin ortak mücadelesinin güçlendirilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

HES karşıtı toplumsal hareketlerin kendi aralarında ve suyla ilgi konularda mücadele eden diğer hareketler arasında koordinasyonun sağlanması bağlamında “Suyun Ticarileştirilmesine Hayır Platformu”nun (STHP) Ocak 2012 tarihinde düzenlediği forum önem taşımaktadır. Türkiye’nin farklı bölgelerinden 99 farklı dernek ve kuruluş, yaşam alanlarını ve yaşamı savunan mücadelelerin birleştirilmesi amacıyla bir araya gelmiştir. Mücadeleler Birleşiyor Forumu Sonuç Bildirgesi’nde forum katılımcıları arasında yer almayan mücadelelerin de desteklendiği belirtilirken, suyu ticarileştiren HES’ler, özel şirketlere tanınan kullanım hakkı gibi uygulamalara karşı da mücadele içinde bulunduğu dile getirilmiştir. Bildirgenin asıl önemli yanı ortak mücadelenin ve dayanışmanın önemini vurgulamasıdır (STHP, 2012). Platform en son Şubat 2014’te İstanbul’da düzenlenen HES Fuarında protesto gösterisi gerçekleştirmiştir.

Türkiye’de HES karşıtı toplumsal hareketlerin mücadelesini destekleyecek diğer bir önemli nokta da uluslararası ve ulus-ötesi bağların kurulmasıdır. Bu bağlantıların eksikliği, konuyla ilgili uluslararası bir kamuoyu yaratılmasını, ulus-ötesi destek sağlanmasını ve benzer mücadeleler ile ortak eylem geliştirilmesini zorlaştıran bir unsurdur. Bu nedenle interaktif iletişim yollarının yaygınlaştığı süreçte, HES karşıtı hareketlerin ulus-ötesi ağlarla bağlantı kurarak, mücadelelerini genişletmeleri olasıdır. Bu sayede hem seslerini daha geniş kesimlere duyurmak hem de uluslararası kamuoyu oluşturmak kolaylaşabilecektir. Bu bağlamda HES karşıtı mücadelede öne çıkan örgütlerin bir çatı altında araya gelmesi yerel mücadelelerin koordinasyonu ve toplumsal

taleplerin karşılanması kadar ulus-ötesi bağların kurulması açısından da etkili bir adım olacaktır.

Sonuç

Hindistan ve Türkiye birbirinden farklı tarihsel, toplumsal ve kültürel dinamiklere sahip iki ülke olmasına karşın, iki örnekte de merkezi yönetimlerce desteklenen baraj inşaatlarına direnen toplumsal hareketlerin ortaya çıktığı gözlenmektedir. Hindistan'da tarım faaliyetleri için gerekli olan sulamaya ve enerji ihtiyacının sağlanmasına katkı yapacak baraj projeleri, devlet politikasının parçası ve ulusal çıkarın gerekliliği olarak yansıtılmaktadır. Türkiye'de de merkezi yönetim, enerji ihtiyacıyla bağlantılı olarak barajlar konusunda benzer bir bakış açısına sahiptir. Buna karşı iki ülkede de toplumsal hareketlerin talepleri yaşam hakkı doğrultusunda baraj projesinden vazgeçilmesi ve alternatif projelerin dikkate alınması yönündedir. Bu doğrultuda iki örnekte de toplumsal hareket çerçevesinde kentliler ile köylülerin (ve yerlilerin) ortak bir amaç için bir araya gelerek mücadele edebildiği örgütlerin varlığı dikkat çekmektedir. Narmada Vadisi örneğinde NBA gibi farklı örgütleri ve kesimleri bir araya getiren bir çatı örgüt bulunması, mücadelenin yerel düzeyden ulusal ve ulus-ötesi boyuta taşınmasını kolaylaştırmıştır. NBA'nın farkı kurduğu ulus-ötesi bağlar sayesinde uluslararası düzeyde de kamuoyu yaratabilmesidir. İki ülkede de baraj karşıtı mücadeleler temelde barışçı yöntemleri benimsemiştir. Oturma eylemleri, imza kampanyaları, yürüyüşler, inşaat alanında düzenlenen işgaller ortak protesto biçimleridir; bunun yanında Hindistan'da toplu intihar tehdidini de içeren radikal eylemlerin varlığı, kültürel ve toplumsal farklılıkların toplumsal hareket repertuarını çeşitlendirebildiğini göstermektedir.

Narmada Vadisi'nde etkili protesto yöntemleri benimseyen toplumsal hareketlere karşın inşaatı devam eden baraj projesinin engellenmesi mümkün olmamıştır. Ulusal ve ekonomik çıkarlar yerli halkların yaşamlarından ve taleplerinden daha önemli kabul edilmektedir. Merkezi yönetimin güçlü yapısı da dikkate alındığında Hindistan'daki baraj karşıtı toplumsal hareketlerin taleplerini elde etmekte yetersiz kaldıkları gözlenmektedir. Baraj inşaatının devam etmesi yönünde alınan karara karşın toplumsal hareketler mücadelelerine son vermemiştir; ulusal eylemlerin yanı sıra uluslararası kamuoyunu harekete geçirecek ilişkiler kurmaya, kampanyalar düzenlemeye devam edilmektedir²⁰. Hindistan'daki baraj karşıtı mücadelenin farklı yerellikler için örnek olması ve uluslararası bir kamuoyu oluşturması, Hint hükümeti üzerindeki baskının artırılmasını da kolaylaştırabilecektir²¹.

Türkiye'deki HES karşıtı mücadelelerin farklı örgütler aracılığıyla sürdürülmesi ve yerel hareketler arasında ortak eylem gerçekleştirilmesini

²⁰ Bu durumda V. Shiva, A. Roy gibi küresel aktivistlerin kurdukları ilişkiler ve oluşturdukları duyarlılığın etkisi büyüktür. Bu isimlerin katkıları ve Dünya Sosyal Forumu gibi küresel duyarlılık yaratabilen oluşumlar çerçevesinde kurulan iletişim ile Hindistan'daki baraj karşıtı mücadele tüm dünyada tanınırlık kazanmıştır.

²¹ Hindistan'da merkezi hükümetin, ulusal ve ulus-ötesi toplumsal baskılara direnebilmesinde ekonomik ve askeri gücüne bağlı olarak sahip olduğu uluslararası desteğin rolü olduğu belirtilebilir.

sağlayacak koordinasyonun eksikliği, HES karşıtı toplumsal talepleri yönetime kabul ettirecek baskının yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Ulusal düzeyde tek bir çatı örgütün eksikliği hareketler arasında birliğin sağlanmasını zorlaştırmakta, aynı zamanda etkili mücadele yürütülmesini güçleştirmektedir. Suyun Ticarileşmesine Hayır Platformu, bu yönde atılmış önemli bir adım olmasına karşın daha geniş bir zeminde ulusal çapta bir HES karşıtı toplumsal mücadelenin örgütlenmesi önem taşımaktadır. Bu örgütlenmenin gerçekleştirilmesi Hindistan örneğindeki gibi küresel ağlarla iletişime geçilmesini ve farklı yerelliklerdeki hareketlerle etkileşimin artırılmasını sağlayabilecektir. 21. yüzyılda toplumsal hareketler açısından ağ yapısının ve küresel dayanışmanın oluşturulması kaçınılmaz hale gelmektedir. Özellikle su gibi yaşam hakkını doğrudan ilgilendiren bir konuda bu dayanışmanın kurulması daha kolaylaşmaktadır. Bunun yanında baraj karşıtı protestoların küresel hareketlerin demokrasi vurgusu bağlamında katılım ve demokratikleşme yönünde taleplerini artırmaları önem kazanmaktadır. Hindistan ve Türkiye gibi merkezi yönetimlerin karar alma süreçlerinde etkin olduğu ülkelerde toplumsal tepkilere ve hukuk kararlarına rağmen baraj projeleri devam etmektedir. Baraj karşıtı toplumsal hareketlerin sonuç elde edebilmesi, taleplerinin karşılanması için aralarında dayanışma ağı oluşturmaları kadar daha katılımcı bir demokrasi hedefini içselleştirmeleri ve alternatif demokrasi talepleriyle mücadele eden hareketlerle ortaklık kurmaları da etkili bir adım olabilecektir.

KAYNAKÇA

- ALLİONİ (Mart 2008), “Yortanlı Barajı”, <http://www.alliano.org/tu/yortanlı-barajı.html> (29/07/2012).
- BAVİSKAR, A. (2007), “Cultural Politics of Environment and Development: The Indian Experience”, *Review of Development and Change*, 11(1), 1-14.
- CASTELLS, M. (2013) *İsyan ve Umut Ağları. İnternet Çağında Toplumsal Hareketler*, İstanbul: Koç Üniversitesi.
- CNNTürk (21 Mayıs 2011(a)), “Büyük Anadolu Yürüyüşü’ne polis engeli”, <http://www.cnnturk.com/2011/turkiye/05/21/buyuk.anadolu.yuruyusune.polis.engeli/617434.0/index.html> (21/12/2011).
- CNNTürk (27 Eylül 2011(b)), “AK Parti’den istifa ettiren protesto”, <http://www.cnnturk.com/2011/turkiye/09/26/ak.partiden.istifa.ettiren.protesto/630754.0/index.html> (20/12/2011).
- ÇINAR, M. (25 Mart 2014), “Alakır’da HES’e yürütmeyi durdurma kararı”, http://www.dha.com.tr/alakirda-hese-yurutmeyi-durdurma-karari_632691.html (30/03/2014).
- DEKAP (16 Nisan 2011), “Kardeş Dereler Ankara’yı Salladı...”, http://derelerinkardesligi.org/web/index.php?option=com_content&task=view&id=236&Itemid=9 (21/12/2011).
- DELLA PORTA, D. (2009), “Democracy in Movements: Some Conclusions”, D. Della Porta (der.), *Democracy in Social Movements* içinde, New York: Palgrave.
- DSİ, (2012), *Faaliyet Raporu*, Ankara.
- EMO (2011), *Doğu Karadeniz HES Teknik Gezisi Raporu*, Ankara.
- ENERJİ BAKANLIĞI (2014), “Enerji/Hidrolik”, <http://www.enerji.gov.tr/index.php?dil=tr&sf=webpages&b=hidrolik&bn=232&hn=&nm=384&id=40699> (27/03/2014).
- FRIENDS OF RIVER NARMADA, <http://www.narmada.org/about-us.html#contact> (15/11/ 2011).

- GAP (2014), "GAP'ın Tarihiçesi", <http://www.gap.gov.tr/gap/gap-in-tarihcesi> (28/03/2014).
- GOLDSMITH, E., HILDYARD, N. (1984), *The Social and Environmental Effects of Large Dams Vol. 1*, Cornwall: Wadebridge Ecological Center.
- GÜVEMLİ, Ö. (30 Nisan 2011), "Anadolu'yu Geri İstiyoruz...", Cumhuriyet Sürdürülebilir Yaşam.
- HAMSİCİ, M. (2011), *Dereler ve İsyanlar*, Ankara: Nota Bene.
- HÜRRİYET (16 Nisan 2011), "Büyük Anadolu Yürüyüşü katılımcıları yola çıktı", <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/17565871.asp> (21/12/2011).
- KAÇAR, M. (20 ARALIK 2013), "Danıştay'ın 'su kullanım hakkı' anlaşmasını iptal kararı ayakkabı kutusundan çıktı", *Hürriyet*.
- KALA, P. (2001), "In the Spaces of Erasure: Globalisation, Resistance and Narmada River", *Economic and Political Weekly*, 36(22), 1991-2002.
- KARACA, E. (31 Mayıs 2011), "Hopa'da Gaz Bombası Emekli Öğretmeni Öldürdü", <http://bianet.org/bianet/ifade-ozgurlugu/130381-hopada-gaz-bombasi-emekli-ogretmeni-oldurdu> (20/12/2011).
- KOÇ, M. (25 Şubat 2014), "Ahmetler Neden Direndi?", http://www.ahmetler.net/index.php?option=com_content&view=article&id=1562:ahmetler-neden-direndi&catid=19:mkoc&Itemid=77 (28/03/2014).
- NILSEN, A. G. (2007), "On New Social Movements and "The Reinvention of India"", *Forum for Development Studies*, 2, 271-293.
- NTVMSNBC (04 Nisan 2011), "Büyük Anadolu Yürüyüşü", <http://www.ntvmsnbc.com/id/25199193/> (21/12/2011).
- OMVEDT, G. (1984), "Ecology and Social Movements", *Economic and Political Weekly*, 19(44), 1865-1867.
- ÖZALP, M., KURDOĞLU, O., ERDOĞAN YÜKSEL, E., YILDIRIMER, S. (2010), "Artvin'de Nehir Tipi Hidroelektrik Santrallerin Neden Olduğu/Olaçağı Ekolojik ve Sosyal Sorunlar", III. Ulusal Karadeniz Ormancılık Kongresi Cilt II.
- ÖZGENTÜRK, J. (06 Haziran 2012), "Hasankeyf'i Yutacak İhsu Barajı'na Tescil", *Radikal*.
- PARLAK, Z. G.(2006), *Suya Batan Güneş: Samsat*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- RAJAGOPAL, B. (2004), *Limits of Law in the Counter-Hegemonic Globalization. The Indian Supreme Court and Narmada Valley struggle*, New Delhi: Center for the Study of Law and Governance.
- REPORT OF INDEPENDENT REVIEW (Morse Committee), <http://narmada.aidindia.org/content/view/52/1/> (16/11/2011).
- RIZVANOĞLU, K., MAHMUTOĞLU, V. (2009), "Küreselleşen Dünyada Yerel Muhalefet için Alternatif bir Buluşma Alanı: Yerel Web Siteleri", *Proc. 1st International Congress on Social and Economic Issues Shaping the World's Future: New Global Dialogue*, 1748-1761.
- ROUTLEDGE, P. (2003), "Voices of the dammed: discursive resistance amidst erasure in the Narmada Valley, India", *Political Geography*, 22, 243-270.
- ROY, A., *The Greater Common Good*, <http://www.narmada.org/gcg/gcg.html> (15/11/2011).
- SHIVA, V. (2007), *Su Savaşları*, İstanbul: Bgst Yayınları.
- STHP (2012), "Yaşam Alanlarını, Yaşamı Savunanlar Buluşuyor Mücadeleler Birleşiyor Sonuç Bildirgesi", <http://sthp.org/index.php> (26/06/2012).
- SUBRAMANIAN, C.N. (1997), "Marxism and the Working Class Movement and the Issues Raised by the Narmada Bachao Andolan", <http://www.revolutionarydemocracy.org/rdv3n1/narmada.htm> (erişim tarihi: 15 Kasım 2011).
- SWAIN, A. (2010), *Struggle Against the State. Social Network and Protest Mobilization in India*, Ashgate Publication, Farnham.
- ŞAN, M. (22 Kasım 2005), "Yargı "Dur" Diyor, HES'ler çoğalıyor", http://derelerinkardesligi.org/web/index.php?option=com_content&task=view&id=20&Itemid=9 (19/12/2011).
- TARROW, S. (2008), "Köklü Kozmopolitler ve Ulusötesi Aktivistler", Y.D. Çetinkaya (der.), *Toplumsal Hareketler* içinde, İstanbul: İletişim Yayınları.

- TARROW, S. (2011), *Power in Movement.Social movements and contentious politics*, New York: Cambridge Press.
- TILLY, C. (2008), *Toplumsal Hareketler*, İstanbul: Babil Yayınları.
- TÜRKİYE SU MECLİSİ (2012), “Biz Kimiz?”, <http://www.turkiyесumeclisi.net/hakk305m305zda.html> (18/12/2012).
- ÜNVER, İ.H.O., GUPTA, R.K. (2002), “The Effects of Large Dams on Environment and Human Welfare: The Experience of Southeast Anatolian Project, Turkey”, İ.H.O. Ünver ve R.K. Gupta (der.),*Water Resources Management. Crosscutting Issues* içinde, Ankara: METU Press.
- WDC (2000), *Dams and Development. A New Framework for Decision-Making. An Overview*, World Commission on Dams,.
- WILLIAMS, G., MAWDSLEY, E. (2006), “Postcolonial environmental justice: Government and governance in India”, *Geoforum*, 37, 660-670.
- YAVUZ, Y. (10 Şubat 2013), “Yurttaş Kazım’ın inadı HES’i yendi!”, *Sol*.

Kurumsal Kaynak Planlaması (KKP) Kullanıcılarının Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Algılarının Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma

Prof. Dr. Serkan BAYRAKTAROĞLU

Süleyman Şah Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İşletme Bölümü, İSTANBUL

Yrd. Doç. Dr. Metin ULUKÖY

Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, BALIKESİR,

Yrd. Doç. Dr. Yavuz AKÇİ

Adıyaman Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, ADIYAMAN

ÖZET

Firmaların faaliyetlerinin etkin bir biçimde yürütülmesinde faydalanılan KKP uygulamaları başarısını etkileyen birçok faktör vardır. Başarıya ilişkin algıların belirlenmesi için kullanıcıların sistemin başarısına ilişkin memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu yüzden bu çalışmada KKP kullanıcıların memnuniyet düzeylerini belirlemek ve KKP başarısı üzerindeki etkisini analiz ederek çözüm önerilerinde bulunmayı amaçlamaktadır. Bunun için öncelikle literatür araştırması yapılarak oluşturulan ve 5'li Likert ölçeğine göre düzenlenen anket formu kullanıcılara uygulanmıştır. Elde edilen veriler öncelikle SPSS 20.0 programının veri kütüklerine kaydedilerek güvenilirlik ve frekans analizlerine tabi tutulmuştur. Bu analizlerden sonra da veriler IBM AMOS 20.0 programı kullanılarak yapısal eşitlik modeline tabi tutularak analiz edilmiş çözüm önerilerinde bulunulmuştur. Analizler sonucunda ERP kullanıcılarının bu yazılımlara ilişkin memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu, kurulan yapısal modelin yeteri kadar memnuniyet düzeyini açıklayabildiği sonuçlarına varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Kaynak planlaması, KKP Başarısı, Kullanıcı Memnuniyeti
JEL Sınıflaması: L20, M15

A Field (Empirical) Study to Determine The Users' Perception of Satisfaction Levels at Enterprise Resource Planning (ERP)

ABSTRACT

There are several elements that affect the success of ERP, which is used to successfully run the activities by enterprises. It seems to be a necessity to determine the satisfaction levels of the users with success of the system to be able to determine the users' perception of success. Therefore; this study aims to determine the satisfaction level of the users and to offer solutions through an analysis of its effects on the success of ERP. In this regard, the survey formed using five-point Likert Scale after the literature review has been taken by the users and gathered data has been put to reliability and frequency analysis after being saved onto data-file of SPSS 20.0 program. As a second phase, the data has been analyzed through structural equation model using IBM AMOS 20.0 program, which leads to solution offers. As a consequence of the analysis, it seems that the users have a high-level satisfaction level towards the software and the implemented structural model provides a sufficient amount of satisfaction.

Key Words: Enterprise Resource Planning (ERP), ERP Success, Users' Satisfaction
JEL Classification: L20, M1

I.GİRİŞ

Bilgi ve teknolojide hızlı gelişim, ürün yaşam evresinin kısalması, müşteri beklenti ve isteklerinin hızlı değişimi vb. olgular firmaları da değişime

zorlamaktadır. Bu değişim yoğun bir rekabet ortamını oluşturmaktadır. Kurumsal kaynak planlaması yazılımları firmalara önemli rekabet avantajı sağlayan yazılımlar olarak değerlendirilmektedir. (Suna vd., 2005:190).

Kurumsal kaynak planlaması 1990'lardan beri işletmelerin faaliyetlerini daha etkin kullanılmasını sağlayan bilgi sistemleridir. KKP işletmedeki tüm birimler, bölümler ve departmanlar arasında bilgi paylaşımı sağlayan yazılımlardır (Dredden and Bregdolt, 2007: 31). Aynı zamanda KKP satın alma, satış, finans, muhasebe ve üretim faaliyetlerini bünyesinde bulundurarak işletmelere etkinlik kazandırmayı amaçlamaktadır (McGaughey ve Gunasekaran 2007:24)

KKP ile işletmeler maliyetlerini düşürmek, müşteri memnuniyetini arttırmak, daha hızlı ve doğru karar vermek ve verimliliklerini arttırmayı hedeflemektedirler. Ancak işletmelerin beklentilerinin yüksek olmasına rağmen KKP sistemlerinin başarı oranı oldukça düşüktür (Davenport 1998: 126; Iskanius, 2009: 979 ; AL-Ghamdi, 2013:36). Başarılı bir KKP yazılımı için birçok faktörün etkili olduğu ifade edilmektedir (Ngai, vd., 2008:548; Hong ve Kim, 2002: 28; Woo, 2007: 435). Bu faktörler sistem kalitesi, bilgi kalitesi, kullanım, kullanıcı memnuniyeti, kişisel etki ve örgütsel etkidi r(AL-Ghamdi, 2013:37).

Bu faktörlerden biri olan Kullanıcı memnuniyeti bilgi sistemleri başarısının önemli bir faktörü olarak 1980'lerden beri araştırmacıların Ives et al. 1983; Bailey and Pearson 1983; Baroudi et al. 1986; Benson 1983 dikkatini çekmiştir. (Xiao Ve Dasgupta 2002: 1150). Çalışmada son yılların en önemli bilgi sistemlerinden biri olan Kurumsal kaynak planlaması kullanıcılarının memnuniyet düzeylerini belirlemek ve kullanıcı memnuniyetinin KKP başarısına etkisi ölçülmeye çalışılmıştır.

II. LİTERATÜR

Davenport KKP sistemlerini, 1990'larda bilgi teknolojileri kullanımındaki en önemli gelişme olarak tanımlamıştır (Davenport, 1998: 122). Ancak KKP sistemleri önemli bilgi teknolojileri olmasına rağmen yüksek riskli yazılımlar olduğu da ifade edilmektedir. (Bagchi vd., 2003: 142). Aynı zamanda KKP sistemlerinin önemli maliyet ve zaman unsurları barındırmasına rağmen başarıyı garanti etmediği belirtilmiştir (Davenport 1998: 126; Bradford ve Marianne, 2003: 206).

KKP sistemlerinin önemli bir rekabet aracı olmalarına rağmen KKP uygulamalarının çok büyük bir oranı başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Çalışmalar incelendiğinde üretim şirketlerinin %74'ünün, hizmet odaklı şirketlerin ise %59'unun KKP uygulamalarında başarısızlıkla karşılaştıkları görülmüştür. Ayrıca KKP uygulamalarında süreçlerinin %93'ünün beklenenden daha fazla zaman aldığını ve %59'unun ise beklenenden daha maliyetli olduğu da görülmüştür (Fu Jeng ve Dunk, 2013: 49). KKP başarı oranlarının bu kadar düşük olmasına rağmen işletmeler bu projelere yatırım yapmaktan vazgeçememektedirler (Ehei ve Madsen, 2005:545).

Literatür incelendiğinde KKP başarısını etkileyen faktörlere yönelik birçok çalışma yapıldığı görülmektedir (Bradford ve Florin, 2003:209; Ngai vd., 2008:548; Ulrich, 2007: 545).

KKP başarısına etki eden faktörlerden biri de kullanıcı memnuniyetidir (Anjum,2011:262). Kullanıcı memnuniyeti genellikle Bilgi Sistemleri başarısının en önemli faktörlerinden biri olarak kabul edilir (Xiao Ve Dasgupta 2002:1149). Özellikle KKP kullanıcılarının tutumları KKP projesi başarısında temel belirleyicilerden biri olduğu ifade edilmiştir. (Longinidis ve Gotzamani, 2009:630). KKP sistemlerinin karmaşık olmasından dolayı uygulama aşamasında (uygulama öncesi ve uygulama sonrası) ciddi sorunlarla karşı karşıya kalınmaktadır. Bu sorunların ortaya çıkmasında teknolojik faktörler kadar insan faktörü de önemli bir etkidir. Özellikle KKP sistemlerinin başarısında kullanıcı faktörü çok önemlidir. Çünkü bu sistemi kullanacak olanlar kullanıcılarıdır. KKP Sisteminin etkin bir şekilde uygulanması ve başarıyla sonuçlandırılabilmesi için kullanıcıların sistemi desteklemesi gerekmektedir (Aloini vd., 2007: 553). Çalışmalar incelendiğinde kullanıcıların her zaman sistemi desteklemediği hatta direnç gösterdiği ifade edilmektedir. Bu durumun birçok nedeni olabilmektedir. Özellikle sistemi kullanma korkusu, eğitim ve uygulama desteğinin yetersizliği, değişime kapalı olma ve işini kaybetme korkusu gösterilebilir (Aloini vd., 2007: 553; Sumner, 2000: 323).

Literatür incelendiğinde kullanıcı memnuniyetine yönelik çalışmalara rastlamak mümkündür. Longinidis ve Gotzamani KKP kullanıcı memnuniyeti üzerine yaptıkları çalışmalarında KKP kullanıcı memnuniyet düzeyini etkileyen üç temel bileşen olduğunu belirtmiştir. Bu bileşenler IT departmanı ile etkileşim, ön uygulama süreçleri ve KKP ürünü ve uyumdur. Bu bileşenlerin dikkate alınması durumunda KKP başarısına katkı sağlayacağı ifade edilmiştir (Longinidis ve Gotzamani, 2009:640). Wu ve Wang KKP kullanıcı memnuniyeti üzerine yaptıkları çalışmada ise kullanıcı memnuniyetin KKP başarısı üzerine etki ettiği bulgularına ulaşmışlardır. Çalışmada KKP kullanıcı memnuniyetini ölçmek için üç temel faktör belirlenmiştir. Bu faktörler KKP Proje ekibi ve desteği, Kullanılan KKP sistemi ve Kullanıcıların katılımı ve desteği. KKP başarısında bu üç faktörün birlikte dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir (Wu ve Wang, 2006:896). Anjum KKP uygulama başarısı ve kullanıcı memnuniyeti çalışmasında kullanıcı memnuniyeti ile KKP başarısı arasında pozitif yönlü ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır (Anjum,2011:262). Çalışmada kullanıcı memnuniyetini etkileyen beş faktör belirlemiştir. Bu faktörler; algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı, içsel destek, sonuç gösterebilirliği ve KKP sisteminin uyumluluğudur. Çalışmada algılanan fayda, algılanan kullanım kolaylığı, içsel destek, sonuç gösterebilirliği ve KKP isteminin uyumluluğu ile kullanıcı memnuniyeti arasında pozitif yönlü ilişki olduğu fakat sonuç gösterebilirlik ile kullanıcı memnuniyeti arasında ilişki olmadığı bulgularına ulaşılmıştır (Anjum,2011:265).

III. ARAŞTIRMANIN AMACI

KKP başarısını etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörlerden biride kullanıcı memnuniyetidir. Sistemin etkin bir şekilde çalıştırılıp başarıyla sonuçlandırılabilmesi için kullanıcıların sistemi desteklemesi büyük önem taşır (Aloini et al., 2007: 553). Bu noktada kullanıcıların memnuniyeti KKP uygulamalarında büyük önem arz etmektedir. Çalışmanın amacı KKP başarısını önemli derecede etki eden kullanıcı memnuniyet düzeyini belirlemek ve KKP başarısı üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu kapsamda çalışmada Doll ve Torkzadeh (1988) tarafından hazırlanıp kullanılmış ve yapısı, geçerlik ve güvenilirliği farklı zamanlarda ve birçok farklı araştırmacı (Zviran, vd., 2005:44; Xiao Ve Dasgupta 2002:1151) tarafından test edilmiş anket kullanılmıştır.

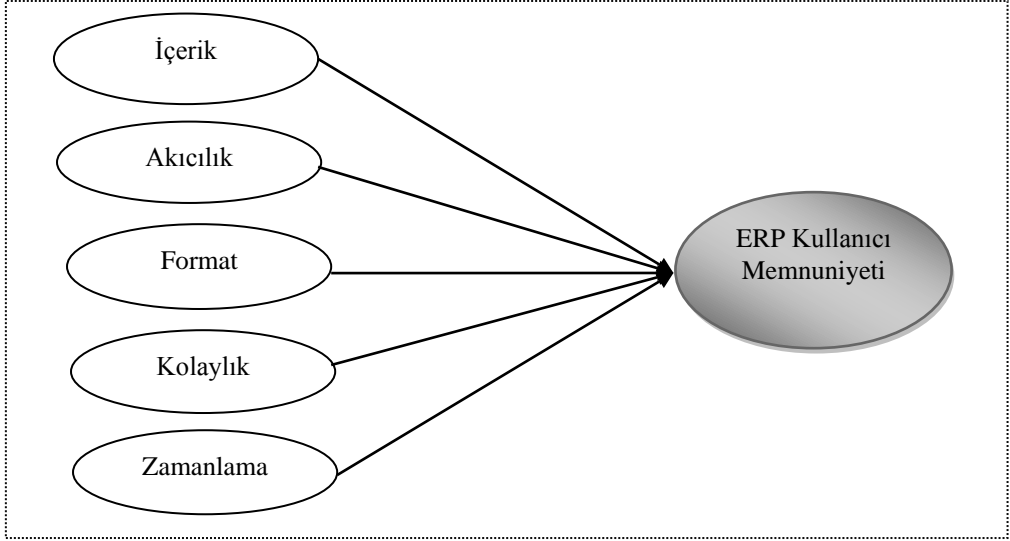
IV. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

By Doll ve Torkzadeh'in (1988) hazırlayıp uyguladıkları KKP kullanıcı memnuniyeti anketi, Şubat – Temmuz 2013 döneminde Türkiye'deki KKP yazılımlarını kullanan firmalara uygulanmıştır. Evren olarak KKP yazılımlarını kullanan firmalar seçilmiş olup bu firmalara anketler uygulanmaya çalışılmıştır. Veri alınacak firmalar tesadüfi olarak seçilmiştir. Anketler yüz yüze görüşme yoluyla uygulanmıştır. Uygulama sonucunda 201 adet anketten geri dönüş sağlanmıştır. Elde edilen 201 adet anket formu incelendiğinde bunlardan 6 anket kriterlere uygun olmadığından değerlendirme dışı tutulmuştur. Böylece analize elverişli toplam 195 anket formu değerlendirmeye tabi tutulmuştur

V. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR

KKP kullanıcıların memnuniyetlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Çalışmada öncelikle kurumsal kaynak planlaması kullanıcılarının memnuniyetleri ile ilgili kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Literatür incelemesinde KKP kullanıcılarının memnuniyetlerinin belirlenmesi amacıyla By Doll ve Torkzadeh (1988) tarafından hazırlanıp kullanılmış ve yapısı, geçerlik ve güvenilirliği farklı zamanlarda ve birçok farklı araştırmacı tarafından test edilmiş anketin kullanılmasına karar verilmiştir. Anket maddeleri Türkçeye çevrilerek uygulanmıştır. Toplanan veriler öncelikle SPSS 20.0 programının veri kütüklerine kaydedilerek çeşitli analizlere tabi tutulmuştur. Bu analizlerden sonra da veriler IBM AMOS 20.0 programı kullanılarak yapısal eşitlik modeline tabi tutulmuştur.

By Doll ve Torkzadeh'in (1988) hazırlayıp uyguladıkları KKP kullanıcı memnuniyeti anketi şubat – Temmuz 2013 döneminde Türkiye'deki KKP yazılımlarını kullanan firmalara uygulanmıştır. Evren olarak KKP yazılımlarını kullanan firmalar seçilmiş olup bu firmalara anketler uygulanmaya çalışılmıştır. Veri alınacak firmalar tesadüfi olarak seçilmiştir. Anketler yüz yüze görüşme yoluyla uygulanmıştır. Uygulama sonucunda 201 adet anketinden geri dönüş sağlanmış ve analize elverişli toplam 195 anket formu değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Böylelikle araştırmanın modeli aşağıdaki gibi olmuştur.

Şekil 1: KKP Memnuniyeti Ölçüm Modeli

Araştırma verilerin toplandığı firmalara ilişkin buldukları endüstri kolu, anketi cevaplayan kişinin firmadaki pozisyonu ve deneyimine ilişkin demografik değişkenler aşağıdaki gibi oluşmuştur.

Tablo 1: Demografik değişkenler.

Endüstri	Üretim	Finans	Eğitim	Toptan	Ulaşım	Kamu	Sağlık	Diğer	Toplam
f	75	53	2	5	23	7	2	28	195
%	38,5	27,2	1,0	2,6	11,8	3,6	1,0	14,4	100,0
Pozisyon	CEO	COO	CFO	IT	Diğer	Toplam			
f	6	2	6	14	167	195			
%	3,1	1,0	3,1	7,2	85,6	100,0			
Deneyim	<1 yıl	1 -3 yıl	4 - 6 yıl	7 - 10 yıl	>10 yıl	Toplam			
f	12	45	44	29	65	195			
%	6,2	23,1	22,6	14,9	33,3	100,0			

Anketlerin uygulandığı firmaların sektörlere göre dağılım incelendiğinde ağırlıklı olarak üretim-imalat (%38,5) ve finans (%27,2) firmaları oluşturmaktadır. Anketin uygulandığı kişilerin pozisyonlarına göre dağılımlar incelendiğinde %7,2'lik bilişim teknolojileri personeli ve %85,6'sı ise diğer şeklinde ifade edilen personelden oluşmaktadır. Diğer seçeneğindeki personel; departman müdürleri, departman sorumluları, alt kademe yöneticiler ile firmada kullanılan KKP yazılımını aktif bir biçimde kullanan personelden oluşmaktadır. Anketi cevaplayan kişilerin iş deneyimlerini incelendiğinde 10 yıldan fazla

deneyimi olanlar %33,3, 4 -10 yıl arası deneyime sahip olanlar %37,5 ve 3 yıldan daha kısa süre deneyimi olanlar ise %29,3 oranındadır.

Tablo 2: KKP sisteminin başarısı ve memnuniyetine ilişkin frekanslar

	Derecelendirmeler	f	%	Ortalama	sd
Sistem Başarısı	Neredeyse Hiç	1	,5		
	Nadiren	8	4,1		
	Kararsızım	20	10,3		
	Çoğu zaman	124	63,6	4,0154	0,72848
	Neredeyse Her zaman	42	21,5		
	Toplam	195	100,0		
	Derecelendirmeler	f	%	ortalama	sd
Sistem Memnuniyeti	Neredeyse Hiç	1	,5		
	Nadiren	11	5,6		
	Kararsızım	26	13,3		
	Çoğu zaman	114	58,5	3,959	0,79194
	Neredeyse Her zaman	43	22,1		
	Toplam	195	100,0		

KKP kullanıcılarına uygulanan anketlerde bulunan ve doğrudan sistemin başarısı ve sisteme ilişkin memnuniyetin ölçüldüğü iki soruya ilişkin verilere göre; “Sistem başarılı mı?” Sorusuna verilen cevaplarda “çoğu zaman” ve “neredeyse her zaman” seçeneklerini seçenlerin oranı % 85,1’dir. Bu oran ERP kullanıcıların kullandıkları KKP sisteminin oldukça başarılı olduğunu belirtmektedirler. “Sistemden memnun musunuz? Sorusuna verilen cevaplarda da aynı şekilde “çoğu zaman”, ve “neredeyse her zaman” seçeneklerini seçenlerin oranı % 80,6’dır. Bu da kullanıcıların KKP yazılımlarından oldukça yüksek bir oranda memnuniyet düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Sistemin başarısız olduğunu düşünenlerin oranı % 4,6 ve sisteme ilişkin memnuniyeti düşük olanlar veya memnun olmayanların yüzdesi ise % 6,1’dir. Bu oranlar da göstermektedir ki kullanıcılar sistemi başarılı görmekte ve sistemden oldukça memnun görünmektedirler.

Anket verilerinin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi için SPSS 20.0 programında Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) değeri hesaplanmıştır. KMO değeri .872 olarak bulunmuştur. Bu değer .50’den büyük olması ve Barlett değeri .000 olduğundan verilerin faktör analizine uygun olduklarına karar verilmiştir. Daha sonra da faktör analizi yapılarak faktör yükleri belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda beş faktör belirlenmiştir. Bunlar; faktör 1: İçerik, faktör 2: Akıcılık, faktör 3: Format, faktör 4: Kolaylık ve faktör 5: Zamanlama olarak belirlenmiştir. Belirlenen faktörler ve faktör yükleri aşağıdaki tablodadır.

Tablo 3: Faktör yükleri tablosu

Faktörler		Faktör Yükleri
(F1) İÇERİK	C1	,867
	C2	,781
	C3	,525
	C4	,627
(F2)AKICILIK	A1	,883
	A2	,859
(F3)FORMAT	F1	,722
	F2	,703
(F4)KOLAYLIK	E1	,757
	E2	,859
(F5)ZAMANLAMA	T1	,637
	T2	,848

Ölçek güvenilirliğinin belirlenmesi için SPSS 20.0 programında yapılan güvenirlik analizi sonucu anket verilerinin Alpha güvenirlik katsayıları belirlenmiş ve aşağıdaki tablo 4'te sunulmuştur. Güvenirlik analizi sonucunda belirlenen faktörlerin Cronbach Alpha değerleri .70'ten yüksek olduğu için ölçeğin ve faktörlerin yeteri kadar güvenilir olduğuna ve dolayısıyla araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin tamamı için Alpha katsayısı ise .924 olarak hesaplanmıştır. (Faktör yükü .50'den büyük olan maddeler yapısal eşitlik modeli analizinde kullanılmıştır.)

Tablo 4: Güvenirlik Katsayıları (Cronbach's Alpha)

Faktörler	Alfa Katsayısı
İçerik (f1)	.843
Akıcılık (f2)	.860
Format (f3)	.749
Kolaylık (f4)	.852
Zamanlama (f5)	.759

Belirlenen faktörlere ilişkin KKP kullanıcılarının verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde genel olarak kullanıcıların memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle “Zamanlama” ve “Format” faktörlerine

ilişkin memnuniyet düzeylerinin diğer faktörlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Faktörlere ilişkin ortalamaların olduğu tablo aşağıdadır.

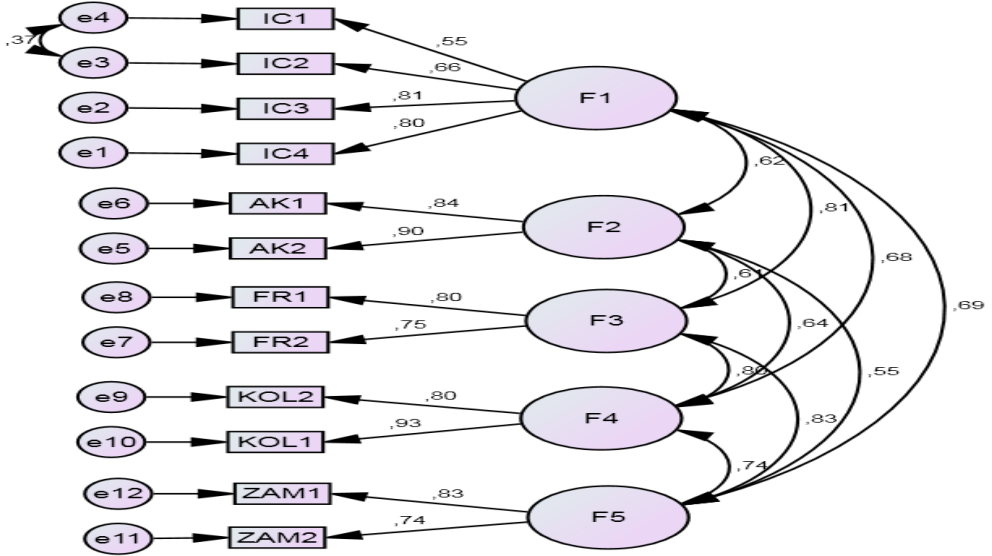
Tablo 5: Faktörlere ilişkin Tanımlayıcı İstatistikler

FAKTÖRLER	N	Min	Max	Ort.	fak. Ort.	Sd.	
(F1) İÇERİK	IC1	195	1,00	5,00	3,87	3,9064	,68716
	IC2	195	1,00	5,00	3,96		
	IC3	195	1,00	5,00	3,85		
	IC4	195	1,00	5,00	3,94		
(F2) AKICILIK	AK1	195	1,00	5,00	3,86	3,8538	,82981
	AK2	195	1,00	5,00	3,85		
(F3) FORMAT	FR1	195	1,00	5,00	4,13	4,1128	,74446
	FR2	195	1,00	5,00	4,10		
(F4) KOLAYLIK	KOL1	195	1,00	5,00	3,85	3,9513	,88599
	KOL2	195	1,00	5,00	4,06		
(F5) ZAMANLAMA	ZAM1	195	1,00	5,00	4,13	4,1590	,71462
	ZAM2	195	1,00	5,00	4,18		

Güvenirlilik ve faktör analizi uygulanan veriler için kurulan yapısal model test edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli teorik modelde yer alan ilişkileri eş zamanlı değerlendirebilmenin yanı sıra, ölçümde oluşan hataları dikkate alması ve gizil değişkenler içermesi, yapısal eşitlik modellemesini üstün kılan diğer özelliklerdir (Raykov ve Marcoulides, 2006: 1). Yapısal modelin amacı, ölçme modelinde yer alan ve “iyi uyum” gösteren veriler aracılığıyla kurulan hipotezlerin test edilebilmesini sağlamaktır. Diğer bir deyişle, bu model aracılığıyla ölçme modelinde yer alan gözlemlenebilir (observed) değişkenlerin gizli (latent) değişkenleri ne oranda ölçtüğü değerlendirilebilmektedir (Perçin, 2006: 367: Grace, 2006: 83).

KKP memnuniyetinin belirlenmesi için kurulan yapısal eşitlik modelinin uygulamasında öncelikle yapısal model kurulmuş, daha sonra uyum indisleri ölçülmüş ve son olarak model değerleri bulunmuştur. Kurulan yapısal eşitlik modeli ve model değerleri aşağıda şekil: 2’de verilmiştir.

Şekil 2: KKP Memnuniyeti Doğrulatoryıcı Faktör Analizi Yapısal Eşitlik Parametreleri



Tablo 6: Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Referans Değerleri ve Ölçüm Değerleri

Uyum İyiliği	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	Model Değerleri	Sonuç
Chi-Square	En az	En az	80,023	İyi uyum
df (SD)	En az	En az	43	İyi uyum
X ² /df	0 ≤ X ² /df ≤ 2	2 < X ² /df ≤ 3	1,861	İyi uyum
P-value	< ,05	< ,05	0,001	İyi uyum
RMSEA	0 ≤ RMSEA ≤ 0,05	.05 < RMSEA ≤ .08	0,067	Kabul edilebilir
CFI	.97 ≤ CFI ≤ 1.00	.95 ≤ CFI < .97	0,970	İyi uyum
RMR	0 ≤ SRMR ≤ .05	.05 < SRMR ≤ .10	0,026	İyi uyum
GFI	.95 ≤ GFI ≤ 1.00	.90 ≤ GFI < .95	0,938	Kabul edilebilir
AGFI	.90 ≤ AGFI ≤ 1.00,	.85 ≤ AGFI < .90	0,888	Kabul edilebilir

Uyum iyiliği indekslerinin büyük kısmı kabul sınırları içerisinde olduğundan herhangi bir değişken modelden çıkarılmamış sadece bazı değişkenler arası kovaryanslar oluşturulmuştur (Ustasüleyman ve Eyüboğlu, 2010: 24).

Tablo 7: Yapısal Modele İlişkin En Yüksek Olabilirlik (Maximum Likelihood) Değerleri ve Anlamlılık (Significant – p) Düzeyleri

Model İlişkileri	Correlation	Estimate	S.E.	C.R.	P
F1 <--> F2	0,623	0,323	0,053	6,081	***
F1 <--> F3	0,811	0,310	0,047	6,578	***
F1 <--> F4	0,683	0,330	0,053	6,175	***
F1 <--> F5	0,691	0,256	0,044	5,869	***
F2 <--> F3	0,605	0,284	0,05	5,725	***
F2 <--> F4	0,644	0,382	0,061	6,225	***
F2 <--> F5	0,546	0,249	0,047	5,242	***
F3 <--> F4	0,801	0,351	0,054	6,499	***
F3 <--> F5	0,831	0,279	0,045	6,266	***
F4 <--> F5	0,736	0,312	0,051	6,070	***

***p <= 0,001(Estimate-MLE=Standart tahmin değeri, S.E.=Standart hata,C.R.= t değerleri, p=anlamlılık) χ^2 (chi square): 80,023, SD(df): 43, P.: ,001, χ^2 /SD=80,023 / 43 = 1,861, GFI: ,938, CFI: ,970)

Doğrulamalı faktör analizinin yapıldığı yapısal eşitlik modeli sonucunda daha önce belirlenen faktörlerin tümünün birbiriyle yüksek düzeyde ve anlamlı ilişki içinde olduğu görülmüştür. Pozitif yönde ve yüksek değerlerde korelasyon değerlerine sahip oldukları görülmüştür. Özellikle üçüncü faktörün (format) diğer faktörlerle çok yüksek ve pozitif ilişkisinin olduğu görülmüştür. Tahmin değerleri ve kovaryanslar incelendiğinde tüm faktörlerin birbirini anlamlı bir düzeyde tahmin edebildikleri görülmüştür.

VI. SONUÇ

KKP yazılımlarını kullanan kişilerin (firmaların) bu yazılımlara ilişkin memnuniyet algılarının belirlenmesi için yapılan çalışmada kullanıcıların sistemin çok yüksek düzeyde başarılı olduğunu belirttikleri (%85), sistemden yüksek düzeyde memnun oldukları (%80) görülmüştür. Aynı şekilde belirlenen faktörlere ilişkin memnuniyet düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum KKP yazılımlarının firmaların bu yazılımlara ilişkin beklentilerini yüksek düzeyde karşıladığını göstermektedir. Bu yüzden KKP yazılımlarının giderek daha fazla yaygınlaştığını göstermektedir.

Kurumsal Kaynak Planlaması yazılımlarına ilişkin memnuniyet algısı düşük olanlar veya sistemin başarısız olduğunu düşünen yaklaşık % 5'lik kullanıcı grubunu oluşturmaktadır. Bunların memnuniyetsizliğin sebebi bu yazılımları gerçek ihtiyaçtan ziyade yaygınlaşan bir akım gibi değerlendirmelerinden, sistemi etkili bir biçimde kullanacak nitelikli personele sahip olmadıklarından, sistemi satın almadan önce çok yüksek beklentilere sahip olmalarından veya sistem için ödedikleri bedel ile aldıkları fayda arasında dengeyi sağlayamamalarından olabilir.

Bu araştırmada oluşturulan faktörlerin KKP memnuniyetini ölçmede uygun bir model olduğu sonucuna varılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen

sonuçlara göre firmaların sistemden yüksek düzeyde olan memnuniyetlerine karşılık memnuniyet düzeyine tam paralel miktarda yaygınlaşmaması bu yazılımlarının maliyetlerinin yüksek olmasından kaynaklanabilir. Bu yüzden bu yazılımların daha fazla yaygınlaşmasında özellikle KOBİ'ler için maliyet esnekliğinin sağlanması gerekmektedir.

Sistemden memnun olmayanların memnuniyetsizlik nedenlerinin yazılım firmaları tarafından geri bildirim veya müşteri şikayeti gibi yollarla öğrenilip sistemde gerekli revizelerin yapılması gerekir.

KAYNAKÇA

- AL-GHAMDI, Abdullah Saad AL-Malaise, (2013), Change management Strategies and Processes for the successful ERP System Implementation: A Proposed Model, **International Journal of Computer Science and Information Security**, Vol. 11, No. 2, ss. 36-41.
- ALOINI, Davide; DULMIN, Riccardo ve MININNO, Valeria, (2007), "Risk management in ERP Project Introduction: Reivew Of The Literatüre", **Information&Management**, Vol.44, pp. 547-567
- ANJUM, Muhammad Jamil., (2011), Users Satisfaction and ERP Implementation Success, **Information Management and Business Review**, Vol. 3, No. 5, pp. 262-269,
- BRADFORD, Marianne ve FLORIN, Juan, (2003), "Examining The Role of Innovation Diffusion Factors On The Implementation Success of Enterprise Resource Planning Systems International", **Journal of Accounting Information Systems**, Vol.4, pp. 205-225.
- BAGCHI, S.; KANUNGA S. ve DOSGUPT S., (2003), "Modeling Use of Enterprise Resource Planning Systems: A path analitic study", **European Journal Information Systems**, Vol:12, No.2, pp. 142-158.
- DAVENPORT H. Thomas, (1998), "Putting The Enterprise Into The Enterprise Systems", **Arward Business Review**, Vol.76, No.121.
- DREDDEN, Glenn ve BERGDOLT, C. Jeffrey, (2007) "Integrating Organizational Processes", **Air Force Journal Of Logictics**, Vol.2, No.31, pp.48-52.
- EHIE C.Ike ve MADSEN Mogens, Identifying critical issues in enterprise resource planning (ERP) implementation, **Computers in Industry**, Vol.56, pp.545-557.
- FU JENG, D.J., ve DUNK Nicolas, (2013), Knowledge Management Enablers And Knowledge Creation In Erp System Success, **International Journal of Electronic Business Management**, Vol. 11, No. 1, pp. 49-59.
- GRACE, J. B., (2006), Structural Equation Modeling and Natural Systems, Cambridge, UK: **Cambridge University Pres**.
- HONG, K. Kyung ve KİM, G.Young, (2002), "The Critical Succes Factors For ERP Implementation: An Organizational Fit Perspective", **Information& Management**, Vol.40, pp. 25-40.
- ISKANIUS, Paivi, (2009), "The ERP Project Risk Assesment-A Case Study", **Proceedings of the World Congress on Engineering** ", Vol I WCE, July 1-3, London, U.K, pp. 978-988.
- LONGİNİDİS, Pantelis ve GOTZAMANİ, Katerina, (2009), ERP user satisfaction issues: insights from a Greek industrial giant, **Industrial Management & Data Systems**, Vol. 109 No. 5, 2009 pp. 628-645.
- MCGAUGHEY, E. Ronald ve GUNASEKARAN Angappa, (2007), Enterprise Resource Planning (ERP): Past, Present and Future, **International Journal of Enterprise Information Systems**, Vol. 3, No. 3 pp.23-35
- NGAI, W.T. Eric; LAW, C. H.Chuck ve WAT, K.T, Francis, (2008), "Examining The Critical Success Factors in The Adoption Of Enterprise Resource Planning", **Computers in Industry**, Vol. 59, pp. 548-564.
- PERÇİN, S., (2006), İmalat Firmalarının Yeni Ürün Geliştirme Performansını Etkileyen Faktörler: ISO 1000 Firmalarına Yönelik Bir Araştırma, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 20, Sayı.1, ss.357-375.

- RAYKOV, T. ve MARCOULIDES, G. A., (2006), “A First Course in Structural Equation Modeling” (2th. Ed.), **Mahwah**, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- SUMNER, Mary, (2000), “Risk Factors İn Enterprise-Wide/ ERP Project”, **Journal of Information Technology**, Vol.15, pp. 317-327.
- SUNA, Albert Y.T.; YAZDANI, Abe ve OVEREND, John D., (2005), Achievement Assessment For Enterprise Resource Planning (ERP) System Implementations Based On Critical Success Factors (Csfs), **Int. J. Production Economics**, Vol. 98 189–203
- ULRİCH, Remus, (2007), "Critical Success Factors For Implementing Enterprise Portals: A Comparison With Erp Implementations", **Business Process Management Journal**, Vol.13 No.4, pp. 538-552.
- USTASÜLEYMAN T. ve Kemal E., (2010), “Bireylerin İnternet Bankacılığını Benimsemesini Etkiyelen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile Belirlenmesi”, **BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi**, Cilt.4, Sayı.2, ss.11-38.
- WOO, Hong Seng, (2007), “Critical Success Factors For Implementing ERP: The Case of A Chinese Electronics Manufacturer”, **Journal of Manufacturing Technology Management**, Vol.18, No.4, pp. 431-442.
- WU, Jen-Her ve WANG Yu-Min,(2006) Measuring ERP success: the ultimate users’ view, **International Journal of Operations & Production Management**, Vol. 26 No. 8, pp. 882-903
- XİAO, Li ve DASGUPTA Subhasish ,(2002), Measurement Of User Satisfaction With Web-Based Information Systems: An Empirical Study, **2002 — Eighth Americas Conference on Information Systems**, pp.1149-1155
- ZVİRAN, Moshe; PLİSKİN, Nava ve LEVİN, Ron, (2005), Measuring User Satisfaction And Perceived Usefulness İn The Erp Context, **The Journal of Computer Information Systems**; Vol.45,No. 3; pp. 43-52

Türkiye’de Sağlık Harcamaları, Sağlık Harcamalarının Nisbi Fiyatı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Dr. Sevda AKAR

Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F., Maliye Bölümü, BALIKESİR

ÖZET

Bu çalışmada Türkiye’de sağlık harcamaları, sağlık harcamalarının nispi fiyatı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki eşbütünleşme analizi ve vektör hata düzeltme modeli ile araştırılmaya çalışılmıştır. Veri seti Ocak 2004-Mart 2013 periyodunu kapsamaktadır. Çalışmanın ampirik bulgularına göre, uzun dönemde sağlık harcamaları, bu harcamaların nispi fiyatı ve ekonomik büyüme değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktayken, kısa dönemde anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Harcamaları, Ekonomik Büyüme, Eşbütünleşme, Vektör Hata Düzeltme Modeli

JEL Sınıflaması: C51, H51, I15

An Investigation of The Relationship among Health Expenditures, Relative Price of Health Expenditures and Economic Growth in Turkey

ABSTRACT

In this study, it is tried to investigate the relationship between health expenditures, relative price of health expenditures and economic growth by using cointegration analysis and vector error correction model. The data set covers the period from January, 2004 to March, 2013. The empirical results of the study show that there is a significant relationship among health expenditures, relative price of central government budget health expenditures and economic growth in the long run, while there is no relationship in the short run.

Key Words: Health Expenditures, Economic Growth, Cointegration, Vector Error Correction Model

JEL Classifications: C51, H51, I15

I. Giriş

Sağlık harcamaları genellikle sağlığın korunması ve geliştirilmesi adına yapılan harcamaları kapsamaktadır. Sağlık harcamalarının artması bireylerin yaşam süresini ve kalitesini olumlu etkilemektedir. Ayrıca sağlık sektörüne yapılan fiziki yatırımlar (makine teçhizat gibi) teknolojik ilerlemeyi desteklemekte, teknolojik ilerlemeler de büyümeyi uyarmakta, büyüme de sağlık harcamalarının tekrar artmasına yol açmaktadır.

Hükümetler günümüzde sağlık harcamalarına daha fazla önem vermektedir. Ekonomik kalkınmanın sağlanmasında temel rolü olan sağlık harcamaları, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde sağlık harcamalarına ayrılan pay, gelişmekte olan ülkelere göre nispeten daha fazladır. Ayrıca sosyal devlet anlayışına hakim olan ülkelere de, sağlık ve eğitim gibi temel kamu hizmetleri sayılan erdemli mallara

daha fazla kaynak ayrılmaktadır. Örneğin, Türkiye’de sosyal devlet anlayışı gereği düşük gelirli bireylere sağlık hizmeti sunabilmek amacıyla yeşil kart uygulaması başlatılmıştır.

Literatürde sağlık harcamaları ve GSYH arasındaki nedensellik ilişkisi dört farklı varsayımla açıklanmaktadır. Bunlardan ilki, sağlık harcamalarının GSYH’yı olumlu etkilediği yönündeki hipotezdir (Mushkin, 1962: 129; Hansen ve King 1996: 135; Bloom ve Canning 2000: 1209; Groosman 1972: 223; Newhouse 1977: 5; Foo Tang 2011: 199). Bu hipotezde sağlık harcamalarından GSYH’ya tek yönlü bir nedensellik bulunmaktadır. İkincisi, sağlık harcamalarının büyümeyi olumlu etkilemesinin yanı sıra, büyümenin de sağlık sektörünü etkilediğini ileri süren hipotezdir (Elmi ve Sadeghi, 2012: 88; Mehrara ve Musai, 2011: 103). Burada sağlık harcamalarından GSYH’ya ve GSYH’dan sağlık harcamalarına doğru iki yönlü nedensellik söz konusudur. Üçüncü hipotez, sağlık harcamalarının GSYH’yı etkilemediği yönündedir (Gerdtham ve Jönsson, 1991: 461; Çetin ve Ecevit, 2010: 166). Diğer bir ifadeyle bu hipotezde iki değişken arasında bir nedensellik ilişkisi söz konusu değildir. Son hipotez ise, sağlık harcamalarının GSYH’yı negatif etkilediğini varsaymaktadır (Kar ve Taban, 2003: 145).

Bu çalışma, Türkiye’de sağlık harcamaları, bu harcamaların nispi fiyatı ve GSYH değişkenlerinin üçünü birlikte analiz ederek, değerlendirmelerde bulunması nedeniyle literatüre katkı sağlamaktadır. Türkiye için yapılmış daha önceki çalışmalarda genellikle sağlık harcamaları ve büyüme ya da kamu harcamaları ve büyüme arasındaki nedensellik ilişkisi araştırılmıştır. Hansen ve King (1996)’ya göre, sağlık harcamalarının nispi fiyatı politika yapıcıların kamu hizmetleri konusunda karşı karşıya kaldığı seçimleri göstermekte ve kamu kaynaklarının kullanımı konusundaki hassasiyeti ortaya koymaktadır. Sağlık harcamalarının nispi fiyatı modele dahil edilme amacı şudur; sağlık hizmetleri talebinde meydana gelen herhangi bir artış, gelir artışıyla otomatik olarak desteklenme, ekstra sağlık hizmetlerinden gelen fazla talep sağlık hizmetlerini sağlayanlar tarafından karşılanmaktadır. Tüketicilerin mevcut kazançları yanı sıra geçmiş kazançlarına dayanan sürekli (permanent) ve yaşam boyu (life-cycle) gelirlerine bağlı olarak sağlık hizmeti taleplerinde bulunması, gelir değişkenini teorik olarak güçlü bir biçimde açıklamaktadır.

Çalışma şöyle organize edilmiştir: ikinci bölümde sağlık harcamaları konusunda literatür çalışması ele alınmaktadır. Üçüncü bölümde, Türkiye’de sağlık harcamalarının yapısı ve önemi vurgulanmaktadır. Dördüncü bölümde, sağlık harcamalarının nispi fiyatı da dahil edilerek, sağlık harcamalarının GSYH ile ilişkisi eşbütünleşme analizi ve vektör hata düzeltme modeli ile analiz edilmiştir. Son bölümde ise, ampirik çalışmanın sonuçları yer almaktadır.

II. Teori ve Literatür

Sağlık harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki rolü genellikle teşvik edici özelliktedir (Mushkin, 1962: 129). Literatürde sağlık harcamalarının bu olumlu etkisi “sağlığa dayalı büyüme hipotezi” ile açıklanmıştır. Sağlığa dayalı büyüme hipotezine göre, sağlık harcamaları üretken sermaye niteliğindedir. Diğer

bir ifadeyle sağlık sektörüne yapılan yatırımlar toplam ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır. Ayrıca ülkelerde zayıf bir sağlık sektörünün bulunması, sermayenin verimliliğini negatif yönde etkilemektedir. Bu etki, az gelişmiş ülkelerde başarısız sağlık sektörü varlığını açıklamaya yardımcı olmaktadır (Foon Tang, 2011: 201).

Öte yandan Bloom ve Canning (2000)'e göre sağlık harcamaları ekonomik refah ve büyüme üzerinde pozitif etkilere sahiptir. Bu pozitif etkinin nedenleri ise şöyle özetlenmektedir;

- Sağlıklı bireyler (çalışanlar) daha verimlidir.
- Sağlıklı bireyler beşeri sermayeyi pozitif etkiler.
- Ortalama yaşam süresinin fazla olması, fiziksel yatırımların artmasını teşvik etmektedir. Bununla birlikte artan sağlık harcamaları, ortalama yaşam süresinin fazla olmasını desteklemekte ve bu durumda uzun dönem büyümeyi arttırmaktadır.

Literatürde sağlık harcamalarıyla ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi analiz eden birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan ilki, Groosman (1972)'nin yapmış olduğu çalışmadır. Bu çalışmaya göre, sabit sermaye stoku olarak ifade edilen sağlık hizmeti, çıktı büyümesini olumlu etkilemektedir. Sağlık sektörüne yapılan harcamalar yatırımların bir çeşidi olarak ekonomik büyümeyi teşvik etmektedir. Newhouse (1977)'de ulusal düzeyde GSYH'nın tıbbi bakım harcamaları (medical care) üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ileri sürmektedir.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) ülkelerini ele alan çalışmalarda, sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonucu bulan ilk çalışma Hansen ve King (1996), OECD üyesi ülkelerde sağlık harcamaları ve GSYH değişkenlerinin birim kök analizini yapmış ve bu serilerin durağan olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte toplam sağlık harcamalarının düzeyinin belirlenmesinde GSYH'nın önemli olduğu konusuna vurgu yapmıştır. Beraldo, Montolio ve Turati (2009) 1971–1998 döneminde OECD ülkelerinde kamu ve özel sektör sağlık harcamalarının GSYH büyümesinde meydana gelen etkiyi araştırmıştır. Bu çalışmaya göre; özel sektöre kıyasla kamu sektörünün yapmış olduğu sağlık harcamaları ekonomik büyümeyi pozitif etkilemektedir. Toplam sağlık harcamalarında meydana gelen yüzde 1'lik artış kişi başına düşen GSYH oranını yaklaşık yüzde 0,06 ile 0,10 arasında arttırmaktadır. Bu artışın yüzde 0,04 ile 0,07 gibi büyük bir kısmı kamu harcamalarından kaynaklanmaktadır.

McCoskey ve Selden (1998)'de OECD ülkelerinde GSYH ve kişi başına düşen sağlık harcamalarını incelerken, Hansen ve King (1996)'den farklı olarak panel veri kullanmış ve bu panel verilerle birim kök testi yapmıştır. Bu çalışmaya göre seriler birim kök içermekte ve sıfır hipotezi reddedilmektedir. Bununla birlikte çalışma sonuçları, ulusal sağlık harcamalarının panel veri analizinde yanlış belirlenme ve sağlık politikalarını yanlış yönlendirme olasılığını azalttığını göstermektedir. Baltagi ve Moscone (2010), 1971–2004 döneminde OECD ülkelerinde sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki uzun dönem

ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre, sağlık harcamalarının esnekliği 1’den küçük olduğundan bu harcamalar lüks maldan ziyade zorunlu mal olarak ifade edilmektedir. Ayrıca uzun dönemde sağlık harcamaları ile ekonomik büyümenin birbiriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ding (2012) ise OECD ülkelerinin tamamında, 1980 ve 2007 döneminde kamu sağlık harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisini panel verilerle araştırmıştır. Çalışma sonuçları, kamu refah harcamalarından biri olan sağlık harcamalarının büyüme üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Çetin ve Ecevit (2010)’in çalışmalarında, 1990–2006 döneminde 15 OECD ülkesine ilişkin kamu sağlık harcamalarının toplam sağlık harcamaları içindeki payı ele alınarak, sağlık harcamaları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki tahmin edilmiştir. Çalışma sonuçları, Baltagi ve Moscone (2010), Beraldo vd. (2009)’nin aksine, sağlık harcamaları ile ekonomik büyüme arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki tespit edilemediğini ortaya koymaktadır.

OECD ülkeleri yanı sıra çeşitli ülkelerde sağlık harcamaları ve büyüme arasında nedensellik ilişkisini test eden ve farklı sonuçlar elde eden çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Foo Tang (2011), 1970–2009 döneminde Malezya’da uzun dönem sağlık harcamaları ve büyüme arasında iki yönlü bir nedensellik bulunduğunu ve sağlık harcamalarının nispi fiyatından ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Kuhn ve Prettnner (2012), 2008–2012 döneminde Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’de bir yılda, sağlık sektöründeki istihdamın büyüme oranlarını yaklaşık yüzde 2 arttırdığını tespit etmiştir. Bununla birlikte çalışma, sağlık harcamalarının GSYH’nın yüzde 6–7’sini oluşturan ülkelerin daha yüksek büyüme oranlarına sahip olduğunu da ileri sürmektedir.

Dormont vd., (2008)’e göre ABD’nde, Avrupa’da ve Japonya’da kamu sağlık harcamalarının potansiyel etkileri potansiyel büyümeyi ve verimliliği olumlu etkilemektedir. Bunun nedenleri arasında gelişmiş ekonomilerin sağlık hizmetlerinin kamu bütçelerinden karşılanması gösterilmektedir. Çalışmada ayrıca, sağlık harcamalarının kişi başına düşen gelir (birim gelir esnekliği) ile aynı yönde artış eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, sağlık sektörü ekonomik çıktıyı, beşeri sermaye verimliliği vasıtasıyla önemli ölçüde etkilemektedir. Akram (2009), Pakistan’da 1972–2006 döneminde sağlık göstergelerinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışma, kişi başına düşen GSYH’nın uzun dönemde sağlık göstergeleri tarafından pozitif etkilenmekte olduğunu göstermektedir. Ancak, kısa dönemde sağlık göstergeleri, kişi başına düşen GSYH üzerinde önemli bir etki yaratmamaktadır. Mehrara ve Musai, (2011), petrol ihraç eden ülkelerde sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki nedenselliği incelemiştir. Bu çalışmaya göre, petrol gelirleri, ekonomik büyüme ve sağlık harcamaları arasında güçlü bir nedensellik bulunmaktadır. Ekonomik büyüme ve sağlık harcamaları her iki yönde de birbiriyle ilişkilidir.

Wang (2011), 1986–2007 döneminde yüksek ve düşük gelirli ülkelerin uluslar arası toplam sağlık harcamalarını ele alarak, sağlık harcamaları ve

ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisini araştırmıştır. Bu çalışmaya göre; uzun vadede sağlık harcamalarında meydana gelen bir artış ülkelerin ekonomik büyümesini pozitif etkilemektedir. Düşük ve yüksek gelirli ülkelerde büyümenin farklı düzeylerde gerçekleşmesi nedeniyle, sağlık harcamalarının farklı özelliklere göre yapılmasından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, benzer ekonomik koşullara sahip olan ve orta düzeyde ekonomik kalkınma gerçekleşen ülkelerde, sağlık harcamaları düzeyi farklılık göstermesine rağmen, ekonomik büyüme olumlu etkilenmektedir. Elmi ve Sadeghi (2012) ise, Wang (2011)'den farklı olarak, 1990–2009 yılları arasında gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyüme ve sağlık harcamaları arasındaki eş bütünleşik ilişkiyi ve nedenselliği analiz etmiştir. Çalışmaya göre, uzun dönemde GSYH ve sağlık harcamaları değişkenleri arasında iki yönlü nedensellik bulunmaktadır. Bu nedenle gelişmekte olan ülkelerde sağlığa dayalı büyüme hipotezinin geçerli olduğu ileri sürülmektedir.

Gerdtham ve Jönsson (1991), yirmi iki OECD ülkesi için yapmış oldukları çalışmada; Groosman (1972) ve Newhouse (1977) çalışmalarının aksine sağlık harcamalarının nispi fiyatının milli gelir ile ilişkisi olmadığı sonucuna varmıştır. Milli gelire bağlı olarak sağlık harcamaları arzu artmaktadır. Ayrıca fiyat esnekliği -1'e yakın olan sağlık harcamalarının nispi fiyatı, sağlık harcamaları miktarında tayinleme etkisi (rationing effect)¹ yaratmaktadır. Dolayısıyla, sağlık harcamaları düzeyi daha yüksek fiyat düzeyine sahip olan ülkelerde büyük değildir. Bununla birlikte ülkeler arasında sağlık harcamalarının ve miktarının farklı olması sağlık harcamaları tanımını da ülkeden ülkeye değiştirmektedir. Gerdtham ve Jönsson (2000), 1960–1997 döneminde yirmi bir OECD ülkesi için uluslar arası sağlık harcamaları ile GSYH arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Bu çalışma sonuçları Gerdtham ve Jönsson (1991)'deki çalışma sonuçlarının aksine her iki değişkeninde durağan olmadığını ve sağlık harcamaları ile GSYH'nin eşbütünleşik olduğunu göstermektedir.

Hitiris ve Posnett (1992) çalışmalarında, gelir ve fiyat esnekliği 1'e yakın tahmin edilen sağlık harcamalarının GSYH'nin önemli bir belirleyicisi olduğunu ifade etmiştir. Okunade ve Karakuş (2001), 1960–1997 döneminde OECD ülkeleri için sağlık harcamaları, sağlık harcamalarının nispi fiyatı ve GSYH değişkenlerinin eşbütünleşik olup olmadığını araştırmıştır. Çalışmada; İngiltere'de, İrlanda'da ve Yunanistan'da sağlık harcamalarının fiyat ve gelir esnekliği 1'den büyük olması nedeniyle uzun dönemde sağlık harcamalarının lüks mal olarak kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Bununla birlikte sağlık harcamaları, sağlık harcamalarının nispi fiyatı ve GSYH değişkenleri eşbütünleşiktir. Bu nedenle OECD ülkelerinde ulusal sağlık harcamaları ile ilgili politikaların uygulanması, büyüme için yararlı olabilmektedir. Milne ve Molana (1991)'e göre sağlık harcamaları nispi fiyatının ihmal edilmesi gelir esnekliğinin

¹ Litaretürde tayinleme ile ifade edilen, sosyal malların tüketiciler arasında, kimlere nasıl tahsis edileceğinin karar verilmesidir. Bu durumda fiyat dışı tayinleme (sıralama, rastgele, arz kesintisi ve karne usulu gibi uygulamalar) ve fiyat tayinlaması (arzu edilen ödeme) olmak üzere iki tür mekanizma bulunmaktadır (Akalin, 2006: 81).

1’den büyük olmasına sebep olmaktadır. Nispi fiyatın telafi edici bir role sahip olması nedeniyle gelirden meydana gelen yüzde bir birimlik artış reel sağlık harcamalarını daha fazla arttırmamaktadır. Çalışma sonuçlarına göre sağlık harcamalarının nispi fiyatı ve GSYH birlikte artma eğilimindedir. Bu artış eğilimi yanında sağlık harcamaları da aynı oranda artış göstermektedir.

Türkiye’de ise sağlık harcamaları ve GSYH analizi genellikle kamu harcamaları ve GSYH arasındaki eşbütünleşme analizi üzerine yoğunlaşmıştır. Bu nedenle kamu harcamaları özelinde sağlık harcamalarını ele alan çalışmalar nispeten daha azdır. Sağlık harcamaları ve GSYH arasındaki nedenselliği analiz eden çalışmalarda farklı örneklemeler kullanılarak farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin, Bakış vd (2008), Türkiye’de kamu harcamaları ile büyüme arasında aynı yönde bir ilişki bulunduğunu ileri sürmektedir. Buna ek olarak yazarlar çalışmalarında eğitim ve sağlık harcamalarının gecikmeli olarak büyümeyi olumlu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Kar ve Ağır (2002), 1926–1994 dönemi için Türkiye’de, ekonomik büyümeden sağlık harcamasına doğru tek yönlü bir nedensellik olduğunu ifade etmektedir. Bunun nedeni olarak sağlık harcamalarına bütçe içinde ayrılan payın küçük olması gösterilmektedir. Kar ve Taban (2003), 1971–2000 döneminde Türkiye’de, sağlık harcamalarının ekonomik büyüme üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Taban (2004), Türkiye’de 1968–2003 yıllarında sağlık göstergeleri ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisini analiz etmiştir. Çalışmada sağlık göstergeleri; doğuştan yaşam beklentisi, sağlık kurumlarının yatak sayısı, sağlık kurumlarının sayısı ve sağlık personeli başına düşen kişi sayısı olarak belirlenmiştir. Çalışma sonuçları, sağlık kurumlarının sayısı ile GSYH arasında herhangi bir nedensellik ilişkisi bulunmadığını göstermektedir. Ancak diğer sağlık göstergeleri ile GSYH arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Bu sonuçlara bakıldığında sağlık harcamalarına gereken önem verildiğinde GSYH’nın olumlu etkileneceği ifade edilmektedir. Karagöz ve Tetik (2009), 1975–2005 döneminde Türkiye’de sağlık harcamalarının uzun dönemli bir yatırım olarak ifade edilmesi gerektiğini ve uzun dönemde GSYH’nın olumlu etkilendiğini söylemektedir. Öksüzler ve Turhan (2005), 1960–2000 döneminde Türkiye’de kişi başına düşen sağlık harcamalarından kişi başına düşen GSYH’ya doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi tespit etmişlerdir. Eryiğit vd. (2012) ise, 1950–2005 döneminde Türkiye’de sağlık harcamalarının ekonomik büyüme üzerinde pozitif etkileri bulunduğunu ileri sürmektedir.

III. Türkiye’de Sağlık Harcamaları

Türkiye’de sağlık harcamaları merkezi yönetim bütçe giderleri içinde yer almaktadır. Sağlık harcamaları; genel tedavi ve sağlık malzemeleri giderlerinden, genel ilaç giderlerinden, yeşil kartlıların tedavi ve sağlık malzemeleri giderlerinden, yeşil kartlıların ilaç giderlerinden oluşmaktadır.

Tablo 1’de seçilmiş bazı OECD ülkelerinde toplam sağlık harcamalarının GSYH içindeki payı gösterilmektedir. Tablo 1’den de anlaşıldığı üzere Türkiye sağlık harcamaları konusunda diğer ülkelerin gerisinde kalmaktadır. Özellikle

Fransa, Almanya ve ABD gibi gelişmiş ülkelerde sağlık harcamaları yüksek oranlarda gerçekleşmektedir.

Tablo 1: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Sağlık Harcamalarının GSYH'ya Oranı

Ülke	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Avustralya	8,1	8,0	8,0	8,0	8,2	8,6	8,4	-	-
Avusturya	9,9	9,8	9,7	9,7	9,9	10,5	10,4	10,2	-
Kanada	9,3	9,3	9,4	9,5	9,7	10,8	10,7	10,6	10,6
Çek Cumhuriyeti	6,6	6,6	6,4	6,3	6,5	7,6	7,2	7,3	-
Finlandiya	7,8	8,0	7,9	7,6	7,8	8,6	8,5	8,5	8,7
Fransa	10,5	10,5	10,5	10,4	10,5	11,2	11,2	11,2	-
Almanya	10,2	10,3	10,2	10,1	10,3	11,3	11,1	10,9	-
Yunanistan	8,3	9,2	9,3	9,4	-	10,0	9,3	9,0	-
Macaristan	7,9	8,1	7,9	7,4	7,2	7,5	7,8	7,6	7,5
İtalya	8,1	8,3	8,4	8,1	8,5	8,9	8,9	8,7	8,7
Hollanda	9,0	10,0	9,9	9,9	10,2	11,0	11,1	11,0	11,5
Polonya	5,9	5,8	5,8	5,9	6,4	6,7	6,5	6,3	-
ABD	15,1	15,1	15,2	15,4	15,8	16,9	16,9	16,9	-
Türkiye	5,4	5,4	5,8	6,0	6,1	6,1	5,6	5,3	5,4

Kaynak: OECD Health Data 2013, <http://stats.oecd.org> ve TÜİK Sağlık Harcama İstatistikleri 2013, www.tuik.gov.tr den yararlanılarak derlenmiştir.

Tablo 1'de görüldüğü üzere, Avrupa Birliği sürecinde bulunan Türkiye'nin toplam sağlık harcamalarının GSYH oranı, diğer üye devletlerle kıyaslandığında nispeten daha az gerçekleşmiştir. Bununla birlikte küresel krizin ortaya çıktığı 2008 yılında sağlık harcamalarının GSYH'ya oranı %6,1 iken, 2009 yılında da oran sabit kalarak %6,1 gerçekleşmiş, 2010 ve 2011 yıllarında ise bu oran azalmıştır. Diğer bir ifadeyle sağlık harcamaları, küresel krizin etkilerinin sürdüğü dönemde olumsuz etkilenmiştir. 2012 yılında sağlık harcamalarının payı 2011 yılına göre 0,1 artarak, 5,4 olarak gerçekleşmiştir. TÜİK (2013)'e göre, Türkiye'de cari sağlık harcamalarının toplam sağlık harcamaları içindeki payı; 2009 yılında %95,5, 2010 yılında %95, 2011 yılında %95,3 ve 2012 yılında %95,4 olarak gerçekleşmiştir. Genel devlet sağlık harcamalarının toplam sağlık harcamalarına oranı, 2009–2012 döneminde sırasıyla %81; %78,6; %79,6 ve %76,8'dir. Hane halkı tarafından yapılan cepten sağlık harcamalarının toplam sağlık harcamaları içindeki payı ise, 2009 yılında %14,1; 2010 yılında %16,3; 2011 ve 2012 yıllarında %15,4 olarak meydana gelmiştir. Bu verilere bakıldığında, Türkiye'nin toplam sağlık harcamalarının çok büyük bir bölümünün kamu tarafından karşılandığı ileri sürülebilir.

IV. Veri ve Yöntem

Bu çalışmada Ocak 2004 ve Mart 2013 tarihleri arasında sağlık harcamaları, sağlık harcamalarının nispi fiyatı ve GSYH² değişkenlerine ait aylık veriler kullanılmıştır. Bu veri setinin belirlenmesinin nedeni, 5018 sayılı yasanın 2003 yılında yürürlüğe girerek, merkezi yönetim bütçe giderleri kalemlerinin

²Bu tür çalışmalarda Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYH) verileri daha çok kullanılmakla beraber, bu seri aylık frekansla ölçülmektedir. Bu nedenle GSYH yerine, benzer patikayı izleyen sanayi üretim endeksi aylık verileri kullanılmıştır.

hesaplama yönetimini değiştirmesidir. Sağlık harcamalarının nispi fiyatının bir göstergesi olarak GSYH deflatörü sağlık fiyat endeksi oranı kullanılmaktadır (Milne ve Molana, 1991: 1221; Gerdtham vd., 1992: 63; Hansen ve King, 1996: 129; Okunade ve Karakus, 2001: 1132; Foo Tang, 2011: 203). Veriler Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Elektronik Veri Dağıtım Sisteminden alınmış ve Tramo-Seats yöntemi ile mevsimsellikten arındırılmıştır. Kullanılan veriler Tüketici Fiyat endeksi ile reelleştirilmiş ve logaritması alınmıştır. Logaritması alınmış ve reelleştirilmiş değişkenlerden sağlık harcamaları $\Delta LSağlık$; sağlık harcamalarının nispi fiyatı $\Delta LNispi$; GSYH ise $\Delta LGSYH$ olarak gösterilmiştir. Çalışmada yer alan değişkenlere ait özel istatistikler ve grafikler sırasıyla Tablo 2’de sunulmuştur. Değişkenlere ait özel istatistik tablosunda, her bir değişkene ait ortalama, medyan, maksimum ve minimum değer, standart hata ve gözlem sayısı bulunmaktadır.

Tablo 2: Özet İstatistik Tablosu

	Sağlık	Nispi Fiyat	GSYH
Ortalama	12.090	4.802	7.147
Medyan	12.324	4.821	7.149
Maksimum	13.661	4.882	7.380
Minimum	8.305	4.625	6.837
Standart Hata	1.236	0.063	0.138
Çarpıklık	-1.891	-0.858	-0.231
Basıklık	5.384	2.661	1.780
Jarque-Bera	92.494	14.157	7.873
Gözlem Sayısı	111	111	111

Tablo 2 incelendiğinde ortalama, medyan, standart hata, maksimum ve minimum değerler sağlık harcamaları için nispi fiyata ve GSYH’ya göre daha yüksek düzeydedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında değişkenlerin sola çarpık yada negatif çarpık oldukları görülmektedir. Sağlık serisi normal dağılıma göre daha dik iken, nispi fiyat ve GSYH serileri normal dağılıma göre biraz daha basıktır. Bu ölçülere göre, serilerin normal olmadığı ve dağılımın normal olduğu sıfır hipotezini test eden Jarque-Bera testi yardımıyla da kanıtlanmıştır.

V.Ampirik Bulgular

Çalışmada serilerin durağan olup olmadıkları Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) ve Phillips–Perron (P–P) birim kök testleri ile test edilmiştir. ADF ve P-P testleri serilerde birim kökün varlığını araştırmaktadır. Her iki testte de sıfır hipotezinin reddedilmesi serilerin durağanlığını göstermektedir. P-P testinde, ADF testinden farklı olarak hata terimleri arasında seri korelasyon ve homojenlik varsayımı gerekli değildir (Tarı, 2010: 400). Tablo 3’te serilerin durağanlık test sonuçları gösterilmektedir. Sonuçlara göre, serilerin logaritmik seviyelerinde birim köke sahip olduğu ve birincil farklarında I(1) durağan oldukları görülmektedir.

Tablo 3: Durağanlık Test Sonuçları

	Sağlık			GSYİH			Nispi Fiyat		
	N	I	I ve T	N	I	I ve T	N	I	I ve T
ADF	-0.768	0.426	-0.253	-1.270	-0.161	-2.176	2.526	-2.177	-1.378
(Düzey)	(0.381)	(0.983)	(0.991)	(0.186)	(0.938)	(0.497)	(0.997)	(0.215)	(0.861)
ADF	-14.304	-14.284	-10.820	-17.298	-17.392	-17.456	-4.586	-5.358	-4.702
(1.Fark)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.001)
)	*	*	*	*	*	*	*	*	*
P-P	-0.223	-1.838	-4.485	-1.389	-0.721	-4.277	3.238	-3.482	-3.645
(Düzey)	(0.603)	(0.360)	(0.204)	(0.152)	(0.836)	(0.107)	(0.999)	(0.710)	(0.230)
P - P	-14.976	-15.064	-17.247	-17.142	-17.633	-17.809	-13.031	-14.192	-14.505
(1.	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)
Fark)	*	*	*	*	*	*	*	*	*

(): marjinal anlamlılık düzeyini göstermektedir. * %1 düzeyinde anlamlı ** %5 düzeyinde anlamlı,
I: Sabit terimli IT: sabit terimli ve trendli N: sabit terimsiz ve trendsiz

Birim kök testleri yapılırken, gecikme sayısı Akaike Bilgi kriterine (AIC) göre belirlenmiştir. Değişkenleri I(1) olduğu belirlendikten sonra bu değişkenlerin doğrusal bileşimlerinin durağan olabileceği düşüncesinden hareketle, Johansen (1988) Eşbütünleşme testi yapılmıştır. Johansen Eşbütünleşme test sonuçları Tablo 4'te ve Tablo 5'te gösterilmektedir. Tablo 4'te yer alan iz testi değişkenler arasında eşbütünleşme vektör sayısına işaret etmektedir. İz testi sonuçlarına göre, %5 anlamlılık düzeyi dikkate alındığında, modelde yer alan değişkenler arasında bir tane eşbütünleşme vektörü bulunmaktadır. Tablo 5'deki maksimum öz değer testi sonuçlarına göre de, değişkenler arasında tek bir eşbütünleşme vektörü bulunmuştur. İz testi ve maksimum öz değer testi sonuçlarına göre modelde yer alan sağlık harcamaları, sağlık harcamalarının nispi fiyatı ve GSYH arasında eşbütünleşme ilişkisi söz konusudur.

Tablo 4: İz Testi (Trace Test) Sonuçları

Varsayılan Eşbütünleşme Eşitliklerinin Sayısı	Öz Değer (Eigen Value)	İz Test İstatistiği	%5 Kritik Değer	Olasılık**
$H_0: r = 0$ *	0.192	39.640	35.192	(0.015)*
$H_0: r \leq 1$	0.111	16.588	20.261	(0.148)
$H_0: r \leq 2$	0.035	3.849	9.164	(0.435)

*% 5 anlamlılık düzeyinde sıfır hipotezin reddedildiğini göstermektedir.

** Olasılık (p-values) değerlerini göstermektedir.

Tablo 5: Maksimum Öz Değer Testi (Maximum Eigenvalue Test) Sonuçları

Varsayılan Eşbütünleşme Eşitliklerinin Sayısı	Öz Değer (Eigen Value)	Maksimum Öz Değer Test İstatistiği	%5 Kritik Değer	Olasılık**
$H_0: r = 0$ *	0.192	23.052	22.299	(0.039)*
$H_0: r \leq 1$	0.111	12.738	15.892	(0.147)
$H_0: r \leq 2$	0.035	3.849	9.164	(0.435)

*% 5 anlamlılık düzeyinde sıfır hipotezin reddedildiğini göstermektedir.

** Olasılık (p-values) değerlerini göstermektedir.

Değişkenler arasında eşbütünleşik bir ilişki söz konusu olduğundan, değişkenler arasındaki kısa dönemli ilişki ve Granger anlamında nedensellik ilişkisi vektör hata düzeltme yöntemi (VECM) kullanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan VECM denklem (1), (2) ve (3) yardımıyla gösterilmiştir. Modelde gecikme sayısı AIC bilgi kriterine göre belirlenmiştir. Oluşturulan VECM’nin tahmininden elde edilen nedensellik testleri Tablo 6’da gösterilmiştir.

$$\Delta LSağlık_t = \alpha_{10} + \sum_{i=1}^n \alpha_{1i} \Delta LSağlık_{t-i} + \sum_{i=1}^n \gamma_{2i} \Delta LNispi_{t-i} + \sum_{i=1}^n \delta_{1i} \Delta LGSYH_{t-i} + \beta_1 ECT_{t-1} + u_{1t} \quad (1)$$

$$\Delta LNispi_t = \alpha_{20} + \sum_{i=1}^n \alpha_{2i} \Delta LNispi_{t-i} + \sum_{i=1}^n \gamma_{2i} \Delta LSağlık_{t-i} + \sum_{i=1}^n \delta_{2i} \Delta LGSYH_{t-i} + \beta_2 ECT_{t-1} + u_{2t} \quad (2)$$

$$\Delta LGSYH_t = \alpha_{30} + \sum_{i=1}^n \alpha_{3i} \Delta LGSYH_{t-i} + \sum_{i=1}^n \gamma_{3i} \Delta LSağlık_{t-i} + \sum_{i=1}^n \delta_{3i} \Delta LNispi_{t-i} + \beta_3 ECT_{t-1} + u_{3t} \quad (3)$$

Tablo 6: VECM Kullanılarak Yapılan Nedensellik Testlerinin Sonuçları

Bağımsız Değişken				
Bağımlı Değişken	$\Delta LNispi$	$\Delta LSağlık$ (χ^2 testi)	$\Delta LGSYH$ (χ^2 testi)	ECT_{t-1} (t istatistiği)
$\Delta LNispi$	-	0.104 (0.949)	0.003 (0.998)	-0.041 [-3.005]
$\Delta LSağlık$	0.194 (0.907)	-	0.135 (0.934)	-1.906 [-2.335]
$\Delta LGSYH$	1.286 (0.525)	1.378 (0.501)	-	-0.229 [-2.063]

[] içindeki değerler t istatistiklerini, () içindeki değerler olasılık değerleri göstermektedir.

Hata düzeltme modelinde ilk olarak kısa dönem nedensellikleri incelenmiştir. Bu amaçla modelde değişkenlere ait gecikmelerin katsayılarının sıfıra eşit olduğu boş hipotezleri test edilmiştir. Tablo 6’dan da görülebileceği gibi bütün testler istatistiksel olarak anlamsızdır. Bu nedenle değişkenler arasında kısa dönemli nedenselliğin olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Öte yandan ECT terimlerinin katsayıları incelendiğinde ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif oldukları görülmektedir. Bu da değişkenler arasında uzun dönemli nedensellik ilişkisine işaret etmektedir. ECT terimlerinin önündeki negatif katsayılar uzun dönem dengesine ne kadar hızla dönüldüğünü göstermektedir ve 1’den küçük olması beklenmektedir. Ancak β_1 katsayısı negatif, istatistiksel olarak anlamlı fakat 1’den büyüktür. Bu sonuç da uzun dönem dengesine dönüşün salınımlarla olduğunu göstermektedir.

Sonuç

Ekonomik büyümenin ve kalkınmanın temel yapı taşlarından biri olan beşeri sermaye verimliliği gün geçtikçe daha önemli hale gelmektedir. Beşeri sermayenin gelişimini ve verimliliğini sağlamak adına sağlık harcamalarının arttırılması gerekmektedir. Sağlık harcamalarının daha fazla gerçekleştirilmesi aynı zamanda ülkelerde ekonomik büyümenin ve kalkınmanın sağlanmasına yol

açmaktadır. Bu nedenle sağlık harcamaları ve GSYH arasındaki ilişki literatürde de önemli bir yer tutmaktadır.

Ekonomik kalkınmanın sağlandığı gelişmiş ülkelerde sağlık harcamalarının düzeyi diğer ülkelere göre daha fazla olduğu ileri sürülebilir. Bununla birlikte, gelişmekte olan ülkeler de sağlık harcamalarına önem vermektedir. Türkiye’de sağlık harcamalarının GSYH içindeki payına bakıldığında ise, 2005–2008 döneminde sağlık harcamalarının payında artış görülmektedir. 2008 ve 2009 yılında bu oran sabit kalmıştır. Bunun sebebi olarak, küresel krizin yaşanması gösterilebilir. 2010–2011 döneminde ise sağlık harcamalarının GSYH içindeki oranı azalmıştır. 2012 yılında ise, bu oran 5,4 olarak gerçekleşmiştir. 2011 yılına göre sağlık harcamalarının payı 2012 yılında 0,1 artış göstermiştir. Ancak, Türkiye’nin artan nüfusu ele alındığında sağlık harcamalarındaki bu artışın yetersiz olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada Türkiye’de sağlık harcamalarının GSYH ile ilişkisi sağlık harcamalarının nispi fiyatı da ele alınarak, analiz edilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, sağlık harcamaları, sağlık harcamalarının nispi fiyatı ve GSYH değişkenleri arasında kısa dönemli bir ilişki bulunmamaktadır. Ancak çalışmada belirlenen değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin söz konusu olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle bu değişkenler uzun vadede GSYH’yi olumlu etkilemekte ve uzun dönem denge değerine yakınsadığı görülmektedir. Uzun dönem denge değerine yaklaşma hızı sağlık harcamalarının nispi fiyatı ile GSYH’da daha hızlı iken, sağlık harcamaları uzun dönem denge değerine yaklaşması salınımlarla gerçekleşmektedir. Bu sonuçlar ışığında, Türkiye’nin sağlık harcamalarına daha fazla önem vermesi gerektiği ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

- Akalın, G., (2006), **Kamu Ekonomisi**, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Sıhhiye Ankara.
- Akram, N., (2009), “Short Run and Long Run Dynamics of Impact of Health Status on Economic Growth Evidence From Pakistan”, *Munich Personal RePEc Archive (MPRA) Papers*, No. 15454, ss. 1–2.
- Bakış, O., Jobert, T., ve Tuncer, R., (2008), “Kamu Harcamaları ve Büyüme, Zaman Serileri Analizi”. Ed. Kamu Harcamalarının Bileşiminin Büyüme ve Refah Etkileri, *Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi*, ss 8–105.
- Baltagi, B. H., ve Moscone, F., (2010), “Health Care Expenditure and Income in the OECD Reconsidered: Evidence from Panel Data”, *IZA Discussion Paper Series* No. 4851.
- Beraldo, S., Montolio, D., ve Turati, G., (2009), “Healthy, Educated and Wealthy: A Primer on the Impact of Public and Private Welfare Expenditures on Economic Growth”, *The Journal of Socio-Economics* 38, ss. 946–956.
- Bloom, D.E., ve Canning, D., (2000), “The Health and Wealth of Nations”, *Science’s Compass, Policy Forum: Public Health*, Vol. 287, ss. 1207–1209.
- Çetin, M., ve Ecevit, E., (2010), “Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir Panel Regresyon Analizi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (2), ss. 166-182.
- Ding, H., (2012), “Economic Growth and Welfare State: A Debate of Econometrics”, *Munich Personal RePEc Archive (MPRA) Papers*, No. 39747, ss. 1–32.
- Dormont, B., Martins, J.O., Pelgrin, F., ve Suhrcke M., (2008), “Health Expenditures, Longevity and Growth”, *IX European Conference of the Fondazione Rodolfo Debenedetti on “Health, Longevity and Productivity”* Limone sul Garda , 26 May, 2007.

- Elmi, M.Z., ve Sadeghi, S., (2012), “Health Care Expenditures and Economic Growth in Developing Countries: Panel Co-Integration and Causality”, *Middle-East Journal of Scientific Research* 12 (1): 88-91,
- Eryiğit, K.Y., Eryiğit Bali, S., ve Selen, U., (2012), “The Long-Run Linkages Between Education, Health and Defence Expenditures and Economic Growth: Evidence From Turkey”, *Defence and Peace Economics*, Vol 23(6), ss.559-574.
- Foon Tang, C., (2011), “Multivariate Granger Causality and the Dynamic Relationship Between Health Care Spending, Income and Relative Price of Health Care in Malaysia”, *Hitotsubashi Journal of Economics* 52, ss. 199–214.
- Gerdtham, U., Sogaard, J., Andersson, F., ve Jönsson, B., (1992), “An Econometric Analysis of Health Care Expenditure: A Cross-section Study of the OECD Countries,” *Journal of Health Economics* 11(1), ss. 63–84.
- Gerdtham, U., ve Jönsson, B., (1991), “Price and Quantity in International Comparisons of Health Care Expenditure ,” *Applied Economics*, Vol 23. Issue: 9.
- Grossman, M. (1972), “On the Concept of Health Capital and the Demand for Health,” *Journal of Political Economy* 80(2), ss. 223–255.
- Hansen, P., ve King, A., (1996), “The Determinants of Health Care Expenditure: A Cointegration Approach,” *Journal of Health Economics* 15(1), ss. 127–137
- Hitiris, T., ve Posnett, J.,(1992), “The Determinants and Effects of Health Expenditure in Developed Countries”, *Journal of Health Economics*, Vol. 11, Issue 2, ss. 173–181.
- Johansen, S. (1988), “Statistical Analysis of Cointegrating Vectors”, *Journal of Economic Dynamics and Control*, Vol. 12, 231–254.
- Kar, M., ve Ağır, H. (2002), “Türkiye’de Beşeri Sermaye Ve Ekonomik Büyüme: Nedensellik Testi,” www.bilgiyonetimi.org ss.181.191.
- Kar, M., ve Taban, S. (2003), “Kamu Harcama Çeşitlerinin Ekonomik Büyüme Üzerine Etkileri, *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi*, 58 (3).
- Karagöz, K., ve Tetik, N., (2009), “Kamu Sağlık Harcamalarını Belirleyen Faktörler: Ekonometrik Bir Değerlendirme” *EconAnadolu 2009: Anadolu Uluslararası İktisat Kongresi*, 17-19 Haziran 2009, Eskişehir, Türkiye.
- Kuhn, M.,ve Prettnner, K., (2012), “Growth and Welfare Effects of Health Care in Knowledge Based Economies”, *Vienna Institute of Demography Working Papers*, No: 6/2012, ss. 2–47.
- McCoskey, S. K., ve Selden, T. M. (1998), “Health Care Expenditures and GDP: Panel Data Unit Root Test Results”, *Journal of Health Economics* 17, ss. 369–376.
- Mehrra, M., ve Musai, M., (2011), “Granger Causality Between Health and Economic Growth in Oil Exporting Countries”, *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, Vol. 1, Issues. 8., ss. 103–108.
- Milne, R., ve Molana, H. (1991), “On the Effect of Income and Relative Price on Demand for Health Care: EC Evidence,” *Applied Economics* 23(7), ss. 1221–1226
- Mushkin, S.J., (1962), “Health as an Investment”, *Journal of Political Economy*, Vol. 70(5), ss. 129–157.
- Newhouse, J.P., (1977), “Medical Care Expenditure: A Cross-National Survey”, *Journal of Human Resources*, 12, ss. 115–125. <http://dx.doi.org/10.2307/145602>
- Okunade, A.A., ve Karakuş, M.C., (2001), “Unit Root and Cointegration Tests: Time Series versus Panel Estimates for International Health Expenditure Models,” *Applied Economics* 33(9), ss. 1131–1137.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2013), “OECD Health Data 2013”, <http://stats.oecd.org>,
- Öksüzler, O., ve Turhan, A., (2005), “Does Better Health Promote Economic Growth in Turkey”, *International Journal of Business, Management and Economics*, 1(4), ss.5-15.
- Taban, S. (2004), “Türkiye’de Sağlık ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Nedensellik Testi”, III. Ulusal Bilgi Yönetim Kongresi, ss.3–12.
- Tarı, R., (2010), **Ekonometri**, Umuttepe Yayıncılık, İzmit-Kocaeli.
- Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK, (2013), “Sağlık Harcama İstatistikleri 2009–2012”, Sayı: 15871, <http://www.tuik.gov.tr>
- Wang, K., (2011), “Health Care Expenditure and Economic Growth: Quantile Panel-Type Analysis”, *Economic Modelling* 28, ss. 1536–1549.

Reel Sektör Firmalarına Yönelik Kredi Derecelendirme Model Önerisi

Dr. Umur Burak GEYİKÇİ

Türkiye İstatistik Kurumu, Uzman, MANİSA

Doç. Dr. Mahmut KARGİN

Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, MANİSA

ÖZET

Çalışmanın amacı, reel sektör firmalarının, kredi derece notlarını bankalara veya bağımsız derecelendirme kuruluşlarına gitmeden kendi kendilerine tespit edebilecekleri bir model ortaya koymaktır. Çalışmada Analitik Ağ Süreci yaklaşımı ve Süper Decision programı yardımı ile kredi derecelendirmede kullanılacak oranlar ve ağırlıkları belirlenmiştir. Oran ağırlıklarının belirlenebilmesi için bankaların istihbarat, mali tahlil ve kredi derecelendirme bölümlerinde çalışan bankacılarla gerçekleştirilen anketlerden elde edilen sonuçlar ikili karşılaştırmalar matrislerinin oluşturulmasında kullanılmıştır. Oran ağırlıklarının belirlenmesinden sonra değişik sektörlerde bağımsız derecelendirme kuruluşlarından kredi derece notuna sahip firmalara, çalışmadan elde edilen yöntemle skorlama yapılmış ve verilen notlar karşılaştırılmıştır. Çalışma neticesinde önerilmiş olan derecelendirme yönteminden elde edilen notlar ile bağımsız derecelendirme kuruluşlarından alınmış notların tutarlı olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada önerilen kredi derecelendirme yönteminin, tüm firmalar için kullanılabilir düzeyde olduğu, sadece sektör kartillerini değiştirerek kendi durumunu değerlendirmek isteyen firmalara ışık tutabileceği, ayrıca elde edilen skorların, bağımsız kredi derecelendirme kuruluşlarında verilen notlarla tutarlı olmasının, firmaların çok yüksek meblağlar ödeyerek sahip olabildikleri kredi derece skorlarının aslında çok basit yöntemlerle elde edilebileceği ve ilgililere örnek oluşturabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Basel I, Basel II, Basel III, Basel IV, Kredi Derecelendirme Notu, Analitik Ağ Süreci, Süper Decision Programı.

JEL Sınıflaması: G 23, G24, M19

Credit Rating Model Proposal For Non-Financial Sector Firms

ABSTRACT

The aim of this study is to focus on a model in which non financial sector firms can determine the credit rating scores by themselves without appealing to banks and independent credit rating agencies. In the research the ratios and the weights to be used in the credit ratings are determined based on the Analytical Network Process Approach and the Super Decision model. The results of the surveys conducted with banking sector employees working in intelligence, financial analysis and credit rating departments of the banks have been used in order to create paired comparison matrix in order to determine weights. After determining the ratio weights, the ratings from independent rating agencies and the results gained from the study for the firms have been compared. It has been determined that the ratings from independent rating agencies and the ratings gained from the study are consistent. It is believed that the credit rating method suggested in the study can be used for all the firms and firms can determine their score just by changing their sector quartiles. Moreover, thanks to such a simple method suggested in the study, firms can determine their scores by themselves without having to pay to much to the independent rating agencies or banks and it is thought to be a reference for them.

Key Words: Basel I, Basel II, Basel III, Basel IV, Credit Rating Score, Analytical Network Process, Süper Decision Program.

JEL Classifications: G23, G24, M19

I. Giriş

Reel ekonominin, gelişmiş ve iyi işleyen finansal pazarlara ihtiyacı vardır. Yaşanan mali krizler, mali piyasa katılımcılarının ve bankacılık sektörünün yeniden düzenlenmeye ve denetlenmeye ve yeni kurallara ihtiyaç duyduğunu göstermiştir. Ancak, bunu sadece küresel bazda düşünmemek gerekir. Ulusal-reel sektörlerin önemi sebebiyle, planlanan her yeni düzenlemenin uygulanabilir olup olmadığı hakkında gerçekçi ve güvenilir araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu aşamada bakılması gereken ise; sermaye enstrümanları, risk ağırlıkları, bilançolar, kredi riskleri ve kobilerin durumları gibi ülkelerdeki reel sektör ve bankacılık ilişkilerindeki verilerdir.

Reel sektör firmalarının bankalar ile olan ilişkilerinde son dönemde kredi derecelendirme büyük önem kazanmıştır. Firmaların dışsal kredi derecelendirme kuruluşlarından almış oldukları notlara göre bankaların ayırmak zorunda olacakları sermaye farklılık göstermektedir. Bir firma eğer AAA/AA kredi derece notuna sahipse bankanın o firma için ayıracağı sermaye oranı % 20 iken, firmanın almış olduğu kredi derece notunun B-'nin altında olması durumunda ilgili bankanın ayırmak zorunda olacağı sermaye miktarı % 150 olacaktır. Firmaların dışsal derece notu yoksa, risk ağırlığı % 100 olarak kabul edilmekte ve bankanın söz konusu kredi için % 100 oranında sermaye ayırması gerekmektedir.

Yukarıda belirtilmiş olan finansal risk ağırlıklarına göre firmaların bankalardan temin edecekleri kredilerin maliyetleri de değişecektir. Bankalar kendi risk ağırlıklarını koruyabilmek amacıyla, yüksek kredi derece notuna sahip firmalara düşük maliyetlerle, düşük kredi derece notuna sahip firmalara yüksek maliyetler ve teminatlarla kredi kullandıracaklardır.

Firmalar iyi bir derece notu alabilmek için çaba gösterecek ve bunu sağlamak için hangi yönlerini güçlendireceklerine odaklanacaklardır. Bu durum aynı zamanda, süreklilik içermesi nedeniyle firmayı disipline edecek ve geliştirecek bir etki yaratacaktır (Aras, 2007).

Çalışma kapsamında Borsa İstanbul A.Ş.'ye kote ve farklı sektörlerden seçilmiş sekiz firmaya kredi derece uygulaması gerçekleştirilmiştir.

II. Kredi Derecelendirme

Tahvil ve sermaye piyasaları yaklaşık üç yüz yıldan fazla süredir sürdürdükleri faaliyetlerini, iki yüz yıldır global ölçekte gerçekleştirmektedirler, buna rağmen, bağımsız kredi derecelendirme şirketleri tahvil piyasalarında faaliyet gösteren şirketleri sadece 20. Yüzyılın başlarından itibaren ciddi anlamda derecelendirmeye başlamışlardır.

Derecelendirmenin temel amacı, yatırım yapacaklar açısından yapacakları yatırım karşısında üstlendikleri risklerin karşılaştırılması anlamını taşımakta ve yatırımcıya yapacağı yatırım karşısındaki riskleri önceden görerek karar verme imkanı sağlamaktadır. Derecelendirme bir menkul kıymetin elde edilmesi veya satılması hususunda bir kanaat oluşturmak amacıyla yapılmaktadır (Karaöz, 1990).

Günümüzde Dünya'nın en büyük üç derecelendirme kuruluşunun da ABD'de doğmuş olduğu görülmektedir. Bunlardan ABD'de, 1909 yılında

tahviller için derecelendirme yapma konusunda ilk yetkilendirilen kişi John Moody'dir (Neal, 2002). John Moody, 1909 yılında tahviller için derecelendirme yetkisi aldığı anda Hollandalılar yaklaşık 300 yıldır, İngilizler 200 yıldır ve Amerikalılar da 100 yıldır, derecelendirmenin avantajlarından faydalanmadan tahvil alım satımı gerçekleştiriyorlardı (Sylla, 2001).

Türkiye ise derecelendirme kavramı ile ilk kez Ekim 1990 yılında Antalya'da Sermaye piyasası kurulu tarafından düzenlenen "Sermaye Piyasalarında Kamu Otoritesi ve Yatırımcının Korunması" konulu toplantıda tanıştı. Toplantıda tartışılan maddelerden biri de derecelendirme kavramı idi.

A. Derecelendirme Türleri

Derecelendirme işi farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Örneğin, (Meydan 2009), kapsamı açısından, vadeleri açısından, hesap birimleri açısından ve derecelendirme hizmeti verilen gruplar açısından dört ana grupta sınıflandırmıştır. JCR Eurasia Rejting, vadeleri yönünden ve türleri yönünden olmak üzere iki ana grupta sınıflandırmıştır. (Bingöl, 2009), ise ülke derecelendirmesi, kurumsal derecelendirme, ihraç derecelendirmesi ve proje derecelendirmesi olarak sınıflandırmıştır. Capital Intelligence (CI) şirketi ise, devletlerin derecelendirilmesi, banka ve diğer finansal kuruluşların derecelendirilmesi, kurumsal derecelendirme olmak üzere üç ana başlık altında sınıflandırmıştır (Cireytings, 2013).

Çalışmada, incelenen sınıflamalar çerçevesinde kolay ve anlaşılır bir yöntem izlenmeye çalışılmış, derecelendirilecek kuruluşun yerel para cinsi yükümlülüklerini yerel para yaratarak ödeyebilme kabiliyeti ulusal kriterlere göre değerlendirildiği, ülke riskini göz önüne almayan "Ulusal Yerel Para Cinsinden Derecelendirme" sınıflaması kullanılmıştır.

Ulusal yerel para cinsinden derecelendirme, kredi derecelendirme modeli, finans ve bankacılık sektörleri başta olmak üzere tüm sektörlerde en başarılı araştırma yöntemidir ve sektörde yer alan kredi derecelendirme analistlerinin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Kredi derecelendirme, son dönemde kredi taleplerine olan artış nedeniyle hayatsal önem kazanmıştır. Doğru işleyen ve sürekli güncellenen risk değerlendirme sistemleri olmadan kreditorler verecekleri kredilerin meblağını artırmak istememektedirler (Siddigi, 2006).

Bu bölümde çalışmanın uygulama kısmında da kalitatif veriler listesi belirlenirken yararlanılan, JCR Avrasya Rejting kuruluşunun finansal olmayan (kalitatif) analiz için kullandığı sıra takip edilecektir. Çalışmada önce kalitatif veriler değerlendirilecek ardından kantitatif (finansal) veriler incelenecektir.

B. Analitik Ağ Süreci

"Karar kriterleri arasındaki ilişkileri göz önüne alan ve karar problemine tek bir yöne bağlı kalarak modelleme zorunluluğunu ortadan kaldıran yöntem olan Analitik Ağ Süreci (AAS), çok-kriterli karar analizinde kullanılan Analitik Hiyerarşi Sürecinin genel bir biçimidir ve Thomas L. Saaty tarafından geliştirilmiştir" (Alptekin, 2010).

Önceki çalışmalarda ikili karşılaştırmalar matrisleri, bir veya birkaç uzman tarafından gerçekleştirilen değerlendirmelere dayanmaktadır. Bu

çalışmada kullanılan ikili karşılaştırmalar matrisleri, kredi derecelendirme konusunda uzman olarak çalışmakta olan 32 bankacıdan gelen anketlerden, tutarlı ve kullanılabilir durumda olan 15 anket üzerinden hazırlanmıştır.

İkili karşılaştırmalar matrislerinin de yer aldığı anketler, bankacılardan derlendikten sonra, kullanılan bilgisayar programında ikili karşılaştırmaları oluşturabilmek için, öncelikle kümeleri ve kümelerin içinde yer alan elemanları (oranları) belirlemek gerekmektedir. Çalışmada yer alan her bir grup, bir küme olarak belirlenerek “**Super Decision**” programına girilmiştir;

Öncelikle kümeler oluşturulmuş, ardından kümelerin içinde yer alacak elemanlar yerleştirilmiş, sonrada kümeler ve elemanlar arasındaki bağlar oluşturulmuştur.

Kümeler ve küme elemanları arasındaki bağlar oluşturulduktan sonra ikili karşılaştırmalar matrisleri oluşturulmaya başlanmıştır. Tablo1.’de yer alan görelî önem ölçeğine göre, Tablo 2’de verilen ikili karşılaştırmalar matrisleri oluşturulmuştur.

Tablo 1. Görelî Önem Ölçeği

Önem Derecesi	Tanım	Açıklama
1	Eşit önem	İki aktivite de amaca eşit hizmet etmekte
3	Orta derecede önem	Bir aktivite diğerine göre biraz daha üstün
5	Güçlü önem	Bir aktivite diğerine göre önemli derecede üstün
7	Çok güçlü/müspet önem	Bir aktivite diğerine göre çok önemli derecede üstün
9	Aşırı önem	Kanıtlar eşliğinde bir aktivite diğerine göre mümkün olan en üst derecede etkili ve önemli
2, 4 ,6, 8	Ortalama değerler	Bazen ortalama nümerik bir ara değer bulmak gerekir çünkü tanımlamada kullanılacak uygun bir kelime yoktur.

Kaynak; (Saaty, 1999).

Tablo 2. Cari Oran’a Göre Likidite Kümesinin İkili Karşılaştırmalar Matrisi

Asit Test Oranı	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Nakit Oranı	Asit Test Oranı	0.73064
Asit Test Oranı	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Stoklar/Topl. Aktifler	Nakit Oranı	0.08096
Nakit Oranı	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Stoklar/Topl. Aktifler	Stoklar/Topl. Aktifler	0.18839
Tutarsızlık	0,06239																			

Tablo 2.’de likidite kümesi içerisinde yer alan cari oran açısından; asit test oranının nakit oranına 7 kat, stoklar/toplam aktifler oranına göre ise 5 kat daha baskın olduğu görülmektedir, stoklar/aktif toplamı oranı ise nakit oranına göre 3 kat daha baskındır. Elde ettiğimiz basınlık oranlarının (inconsistency) tutarsızlığı, 0,06239’dur, bu rakam da 0,09’dan küçük olduğu için tutarlı olarak kabul edilmektedir. Tablo 2.’de cari orana göre likidite kümesinin öz vektörleri de görülmektedir, şekle göre asit-test oranı, diğer iki elemana göre, toplamda 0,73064’lük bir ağırlığa sahipken, nakit oranı 0,08096’lık bir ağırlığa, stoklar/aktif toplamı ise 0,18839’luk bir ağırlığa sahiptir.

Her bir küme elemanının önce kendi kümesine dahil diğer elemanlarla, ardından da diğer kümelerde yer alan, ilişkide olduğu diğer elemanlarla ikili

karşılaştırma matrisleri oluşturulduktan sonra, kümelerin birbirleri ile ikili karşılaştırma matrisleri oluşturulur.

Yukarda belirtildiği şekilde ikili karşılaştırmalar matrislerinin oluşturulmasından sonra, girilen değerlerin ağırlıklandırılmamış süpermatrisi oluşturulmuştur. İkili karşılaştırma matrislerinin görelî öncelik (öz vektör) değerlerinden elde edilen bu matrise, ağırlıklandırılmamış süpermatris denir. Ağırlıklandırılmamış süpermatrisin her elemanının sütun toplamına bölünmesiyle elde edilen matrise ise ağırlıklandırılmış süpermatris denir. Bu matrisin sütunları toplamı bire eşittir.

Ağırlıklandırılmış süpermatris aynı zamanda stokastiktir ve stokastik süpermatrisi oldukça büyük kuvvetlere yükselterek limit süpermatris ($\lim_{k \rightarrow \infty} W^k$) elde edilir. Limit süpermatrisin bütün sütunları aynıdır ve w ağırlık vektörünü verir. Vektörün bileşenleri her bir elemanın (alt kriterin) etki önceliğini (ağırlığını) verir (Aslan, 2005).

Tablo 3. Derecelendirmede Kullanılacak Ağırlıklar

1. Cari Oran	0.13275	19. Net Kar / Net Satışlar	0.00534
2. Asit-Test Oranı	0.10101	20. Net Kar Marjî Büyüme	0.00946
3. Nakit Oranı	0.02304	21. Net Satışlar Büyüme	0.00622
4. Stoklar/Aktif Toplamı	0.09881	22. Öz kaynak Büyüme	0.00389
5. Yabancı Kay.Topl. / Aktif Toplamı	0.00552	23. Aktif Büyümesi	0.01044
6. Öz kayn. / Aktif Toplamı	0.00395	24.Girişimin faaliyet süresi	0.04469
7. Kısa Vadeli Yab.Kaynak / Pasif Toplamı	0.01089	25.Girişimin Aynı Adreste Faaliyet Süresi	0.0441
8. Duran Varlıklar / Öz kaynaklar	0.00259	26.Girişimin bina vb. sahiplik durumu	0.01444
9. Banka Kredileri / Aktif Toplamı	0.00744	27.Yöneticilerin Girişimin Faaliyeti ile İlgili Ortalama Çalışma Süresi	0.02404
10. Stok Devir Hızı	0.04914	28.Yöneticilerin Girişimdeki Ortalama Çalışma Süresi	0.02098
11. Alacak Devir Hızı	0.04459	29.Firma Yönetiminde Ortakların Kontrol Gücü	0.0075
12. Net Çalışma Sermayesi Devir Hızı	0.03465	30.Girişimin Faaliyet Durumu	0.02877
13. Maddi Duran Varlıklar Devir Hızı=net sat./mdv	0.00974	31.Girişimin İhracat Yapma Durumu	0.01231
14. Aktif Devir Hızı=Net sat./aktif toplamı	0.02035	32.Girişimin Hammade temininde dışa bağımlılık oranı	0.01291
15. Net Kar / Öz Sermaye	0.00549	33.Sektördeki Rekabet Durumu	0.062
16. Net Kar / Aktif Toplamı	0.00596	34.Girişimin Faaliyet Gösterdiği Sektördeki Pazar Payı	0.10266
17. Faaliyet karı / Net Satışlar	0.00534	35.Sektöre Giriş Engelleri	0.0258
18. Brüt Satış Karı / Net Satışlar	0.00318	TOPLAM	1.00

Limit süpermatrisin sütun değerleri, her bir elemanını ağırlığını vermektedir. Elde edilmiş limit matris değerlerine göre derecelendirmede kullanılacak ağırlıklar Tablo 3. deki gibi oluşmuştur.

C. Elde Edilen Oranların Tutarlılık Kontrolü

“Avrupa Birliği Bankacılık Otoriteleri Komitesi (CEBS) tarafından derecelendirme kuruluşlarının yetkilendirilmesi ve faaliyetlerine ilişkin olarak 2006 yılında yayımlanan, Dışsal Kredi Derecelendirme Kuruluşlarının Tanınması Hakkında 7 Nolu Rehber hükümleri; yeni kurulmuş ve fazla derecelendirme faaliyetinde bulunamamış kuruluşlar için bir kolaylık sağlamak ve 144 üncü paragrafında; “Yeni kurulan ve yalnızca sınırlı sayıda temerrüt vakasına sahip kredi derecelendirme kuruluşları için, denetim otoriteleri, son 2 3-yıllık Kredi

Temerrüt Oranları (KTO) ile uzun dönem temerrüt oranını temsil ettiğini düşündüğü 3-yıllık KTO'ların 10 yıllık ortalamalarına ilişkin tahminleri ister.” ifadeleriyle 10 yıllık ortalamanın “tahmini” olabileceği hükmünü getirmektedir. Ancak burada da yeni kurulmuş olsa dahi, Kredi Derecelendirme Kuruluşunun 2-3 yıllık KTO verisini temin ediyor olması gerekmektedir. 3 yıllık KTO, 3 yıllık süre zarfında her bir derecelendirme notu için matematiksel yöntemlerle hesaplanır (Cangürel, 2012). İnceleme kapsamında yer alan firmaların geriye dönük 3 yıllık verileri üzerinden bir analiz gerçekleştirilmiştir.

Derecelendirme işlemi sırasında derecelendirme yapılacak olan firmaların isimleri gizli tutulmuştur. Bu nedenle firmalar A, B, C ve D firmaları olarak isimlendirileceklerdir. Kurumlar vergisi beyannamelerinin verilme tarihleri bu yıl için 26 Nisan 2013 olduğu ve çalışmanın yapıldığı dönemde henüz 2012 yılı bilgileri netleşmediği için firmaların 2011-2010 ve 2009 yılı mali tabloları ve finansal olmayan verileri üzerinden değerlendirilmede bulunulmuştur.

Firmaların mali bilgileri, www.kap.gov.tr adresinden temin edilmiştir. Mali analizde kullanılan ölçüler ise Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB)'nden temin edilen “sektör oran kartilleri”dir. TCMB, çalışmada kullanılan büyüme oranlarına ilişkin kartilleri yayınlamadığı için, ilgili kartiller, Borsa İstanbul A.Ş.'de aynı sektörde faaliyet gösteren tüm firmaların oranları üzerinden hesaplanmıştır.

Her bir firma için ayrı ayrı hesaplanmış olan kredi derece notları finansal olmayan veriler ve finansal veriler olarak iki bölümde incelenmiştir. Finansal olmayan veriler şu şekilde değerlendirilmiştir;

Girişimin Faaliyet Süresi; Firmalar, ne kadar uzun zamandır faaliyet gösteriyorlarsa o kadar sağlıklı, başarılı ve güvenilir oldukları düşünülmektedir. (Seifert ve Ford, 1989), yaptıkları çalışmada, firma yaşı büyüdükçe, firma başarısının da arttığını tespit etmişlerdir. Bu nedenle, firmaların; faaliyet süreleri 4 yıl ve altında ise, 0 puan, faaliyet süreleri 5-9 yıl arasında ise, 1 puan, faaliyet süreleri 10 yıl ve üzerinde ise, 2 puan ile değerlendirilmişlerdir.

Girişimin Aynı Adreste Faaliyet Süresi; Firmaların faaliyetlerini aynı adreste yürütmeleri piyasada güven artırıcı bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle bir firma ne kadar uzun zamandır aynı adreste faaliyet gösteriyorsa o derecede güvenilir olduğu düşünülmektedir. Tabii ki firmaların daha geniş faaliyet alanlarına taşınmaları vb. durumlar da söz konusu olabilecektir ancak çalışmada istisnai durumlar göz ardı edilmiştir. Diğer yandan her işletmenin yeni bir yere taşınması beraberinde bir takım yeni maliyetleri ve riskleri de beraberinde getireceği için firmaların aynı adreste; faaliyet süresi 0-4 yıl ise 0 puan, faaliyet süresi 5-9 yıl ise 1 puan, faaliyet süresi 10 yıl ve üzerinde ise 2 puan ile değerlendirilmişlerdir.

Girişimin Bina vb. Sahiplik Durumu; Firmalar için değişken maliyetler faaliyetlerini sürdürdükleri sürece oluşan maliyet kalemleridir oysa işyeri kirası, arazi arsa kirası vb. maliyetler ise herhangi bir faaliyette bulunmasalar bile katlanmak zorunda oldukları sabit maliyetlerdir. Diğer yandan firmalar için faaliyette buldukları binalar ve tesislerin sahibi olmak, öz kaynaklarını artırıcı

bir etki yaratacağı için çalışmada önemsenmiştir. Bu nedenle, girişimin bina vb. sahiplik durumu; 0-4 yıl arasında ise 0 puan, 5-9 yıl arasında ise 1 puan, 10 yıl ve üzerinde ise 2 puanla değerlendirilmiştir.

Yöneticilerin Girişim Faaliyetleri ile İlgili Ortalama Çalışma Süresi; (Yeşil ve Erşahan, 2011) gerçekleştirdikleri çalışmada, “firmadaki yöneticilerin tecrübe düzeyinin yüksek olduğu durumlarda, düşük tecrübe düzeylerine göre stratejik karar almaya yönelik tutumların daha pozitif ve başarılı olduğu” sonucuna ulaşmışlardır. Firmalarda yöneticilerin tecrübe ve birikimleri gerek sektörü gerek pazarı gerekse rakip firmaları bilmeleri, her duruma uygun önlemler almalarını ve firmayı idare etmelerini kolaylaştırıcı önemli bir unsurdur. Çalışmada firma yöneticisi olarak BİST ve KAP’da yayınlanan mali tablolarla yer alan yönetici isimleri üzerinden hareket edilmiş, listelerde yer alan yöneticilerin isimleri arama motorlarından araştırılmış ve yaşları ve daha önce çalıştıkları firmalara ilişkin ulaşılabilen bilgiler ışığında, firmanın faaliyetleri ile ilgili olarak toplam çalışma süreleri; 0-4 yıl arasında ise 0 puan, 5-9 yıl arasında ise 1 puan, 10 yıl ve üzerinde ise 2 puanla değerlendirilmiştir.

Yöneticilerin Girişimdeki Ortalama Çalışma Süresi; (Tambay, 2006) gerçekleştirdiği çalışmada, “İşletmelerin tepe yönetiminde işgücü devir oranının yüksek olmasının huzursuzluk yarattığını ve uzun dönemli işlerin sonuçlanmasında sıkıntılara ve işletmede itibar kaybına neden olduğunu belirtmiştir”. Firma yöneticileri firmada ne kadar uzun zaman geçirmişlerse o oranda firmaya ait faaliyetlere hakim, firmayı tanıyan ve güvenilir kişiler oldukları düşünülmektedir. Çok sık yönetici değiştiren firmalarda istikrarsızlık ve yönetsel sorunların çok olabileceği düşünüldüğü için firma yöneticilerinin uzun zamandır çalışıyor olması avantajlı bir durum olarak düşünülmüştür. Bu nedenle yöneticilerin firmada çalışma süreleri; 0-4 yıl arasında ise 0 puan, 5-9 yıl arasında ise 1 puan, 10 yıl ve üzerinde ise 2 puanla değerlendirilmiştir.

Firma Yönetiminde Ortakların Kontrol Gücü; Günümüzde uluslararası başarıya ve üne sahip tüm büyük firmalar profesyonel yöneticiler tarafından yönetilmektedirler. Ortakların firma yönetiminde kontrol güçleri düşüktür. Firma ortakları yöneticilerin kimler olacağına karar verirken yönetsel kontrolü onlara bırakmalıdırlar. (Yılgör ve Yücel, 2012) yaptıkları bir çalışmada ortakların yönetimdeki kontrol gücünün “bazı hissedarlara sahiplik düzeyinden çok daha fazla yönetim/kontrol hakkı sunduğunu, bu durumun da işletmedeki çeşitli çıkar gruplarının menfaat çatışmalarına, hissedarların yönetime katılma düzeylerinde bir adaletsizliğe, işletmelerin demokratik yönetimden ve kurumsal yönetim ilkelerinden uzaklaşmasına neden olduğu.” sonucuna ulaşmışlardır. Bu nedenle firmada ortakların kontrol güçleri; Çok yüksekse 0 puan, Orta seviyede ise 1 puan, Zayıf ise 2 puan ile değerlendirilmiştir.

Girişimin Faaliyet Durumu; Bu maddede firmaların Ar-Ge harcamaları, yapmış oldukları yenileme ve genişleme yatırımları, kapasite durumları ve bunları kullanım oranları, firmanın faaliyet durumunu yansıtmaktadır. Sektördeki diğer firmalara nazaran firmanın faaliyet durumu ;Çok düşükse 0 puan, Orta (normal) ise 1 puan, Çok yüksekse 2 puan ile, değerlendirilmiştir.

Girişimin İhracat Yapma Durumu; İhracatın ekonomik büyüme ve kalkınma sürecinin sürükleyici gücü olduğu, pek çok araştırmacı tarafından kabul edilmektedir. Bu durum, etkin kaynak kullanımını da beraberinde getirmektedir. Uluslararası rekabet, firmaları modern teknolojiye uyum sağlamaya ve kaliteli ürün üretmeye zorlayarak bu etkinliği daha da geliştirmektedir (Çetin ve Ecevit, 2008; Tyler, 1981). İhracatın firma için daha geniş pazarlara ulaşma, krizlerden daha az etkilenme, büyüme odaklılığı destekleme gibi özellikleri nedeniyle firmaların ihracat yapıyor olması istenen bir durumdur. Bu nedenle ihracat yapan firmalar, toplam satışlarının; % 9'u ve altında ihracat yapıyorlarsa 0 puan, % 10 – 49'u arasında ihracat yapıyorlarsa 1 puan, % 50'sinden fazlasını ihraç ediyorlarsa 2 puan olarak değerlendirilmiştir.

Hammadde Temininde Dışa Bağımlılık; Türkiye gibi ekonomik dalgalanmaların yoğun yaşandığı ülkelerde hammadde temininde dışa bağımlılık, kur riskini de beraberinde getirmektedir. Her ne kadar son yıllarda nispeten stabil giden bir ekonomi ve sabit kurlar hayatımıza girmeye başlamış olsalar da, yine de döviz kurları için risk ortadan kalkmış değildir. Diğer yandan ithalata dayalı bir hammadde veya ara mal temini gerek tedarik zamanının uzun olması, gerekse sürekli değişen gümrük politikaları ve tarife dışı engeller nedeniyle ithalat yapan firmalar için risk teşkil etmektedir. Bu nedenle hammadde temininde dışa bağımlılık oranı; %50 ve üzerinde olan firmalar 0 puan, %49 - %20 arasında olan firmalar 1 puan, %19 ve altında olan firmalar ise 2 puan olarak değerlendirilmiştir.

Sektördeki Rekabet Durumu; Yoğun rekabetin yaşandığı sektörlerde kar marjları daha düşük, riskler daha yüksek olacağı için firmaların faaliyet gösterdikleri sektörlerin rekabet durumlarının mümkün olduğunca düşük olması istenmektedir. Bu nedenle faaliyet gösterilen sektördeki rekabet durumu; Çok yüksek olan firmalar 0 puan, Orta derecede olan firmalar 1 puan, Düşük seviyede olan firmalar ise 2 puan ile değerlendirilmiştir.

Girişimin Faaliyet Gösterdiği Sektördeki Pazar Payı; Firmaların yüksek pazar payları rekabet avantajı sağlayacağı, pazarı domine etmelerine ve daha rahat hareket etmelerine neden olacağı gibi düşük pazar payları da tam tersine firmalar için daha düşük kar payları, yüksek pazar payına sahip firmaların atakları ve ölçek ekonomisinden yararlanamama gibi dezavantajlar getirecektir. Bu nedenlerden dolayı, firmaların faaliyet gösterdikleri pazarda yüksek pazar payına sahip olmaları tercih edilmektedir. Faaliyet gösterdikleri sektördeki pazar payları; Düşük seviyede olan firmalar, 0 puan, Orta seviyede olan firmalar 1 puan, Yüksek seviyede olan firmalar da 2 puanla değerlendirilmiştir.

Sektöre Giriş Engelleri; Ölçek ekonomisi, ürün çeşitliliği, gerekli sermaye miktarı, dağıtım kanallarına olan ihtiyaç gibi unsurlar sektöre giriş engelleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Belirtilmiş olan bu engeller ne derece etken ve yeni firmaların pazara girmelerini engelliyorsa, firma için o derecede avantaj var olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle sektöre giriş engelleri; Düşükse 0 puan, Orta derecede ise 1 puan, Yüksek derecede ise 2 puanla değerlendirilmiştir.

Finansal verilerin analizinde ise firmalara ait rasyolar incelenmiştir. Çalışmada kullanılan 23 oran sektör kartilleri ile karşılaştırılmış, yapılan karşılaştırma neticesinde firma oranlarının sektör kartillerine göre durumlarına puan verilmiştir.

Firmaların, cari oran, asit test oranı, nakit oranı stoklar/aktif toplamı, öz kaynak/aktif toplamı, duran varlık/öz kaynaklar, stok devir hızı, alacak devir hızı, net çalışma sermayesi devir hızı, maddi duran varlık devir hızı, aktif devir hızı, net kar/öz sermaye, net kar/aktif toplamı, faaliyet karı/net satışlar, brüt satış karı/net satışlar, net kar/net satışlar, net kar marjı büyüme, net satışlar büyüme, öz kaynak büyüme, aktifin büyümesi oranlarının hesaplanmasında, rakamların mümkün olduğunca büyük olması isteneceğinden, firma rasyoları, sektör ortalamalarının en alt % 25'lik (firma rasyosu < Q1) diliminin altında kalıyorsa, ilgili rasyo için 0 puan, İkinci ve üçüncü % 25'lik dilimler arasında kalıyorsa (Q1 < firma rasyosu < Q3), 1 puan, dördüncü ve en üst % 25'lik dilimde kalıyorsa (Q3 < firma rasyosu), 2 puan ile değerlendirilmiştir.

Yukarda sayılanlar oranlar haricindeki oranlar olan; Yabancı kaynak toplamı/aktif toplamı, kısa vadeli yabancı kaynak/pasif toplamı, banka kredileri/aktif toplamı oranlarının ise mümkün olduğunca düşük değer alması isteneceği için; Firma rasyoları, sektör ortalamalarının en düşük % 25'lik (firma rasyosu < Q1) diliminin altında kalıyorsa, ilgili rasyo için 2 puan, ikinci ve üçüncü % 25'lik dilimler arasında kalıyorsa (Q1 < firma rasyosu < Q3), 1 puan, dördüncü ve en üst % 25'lik dilimde kalıyorsa (Q3 < firma rasyosu), 0 puan ile değerlendirilmiştir.

Gerçekleştirilecek değerlendirmeler neticesinde bir firma tüm kriterleri tam olarak sağladığında 100 puan, hiç birini sağlayamadığında 0 puan alacaktır. Toplamda sekiz firmaya kredi derecelendirme yapılmıştır. Firmalara kredi derece uygulaması yapılırken, önce finansal olmayan verileri skorlanmış, ardından finansal veriler skorlanarak 2009, 2010 ve 2011 yılları için elde edilen skorlar tablolar halinde gösterilmiştir. Her bir yıl için elde edilen skorlar, bankacılarla gerçekleştirilmiş olan anket çalışmasından elde edilen ağırlıklar olan; 2009 yılı için (0,1), 2010 yılı için (0,3) ve 2011 yılı için (0,6) rakamları ile çarpılarak firmaya ait kredi derece skoruna ulaşılmıştır.

Çalışmada elde edilen kredi derecelendirme yöntemi öncelikle BİST'de faaliyet gösteren farklı iki sektördeki iki firmaya uygulanmış ve kredi derecelendirme kuruluşlarının verdiği notlarla çalışmadan elde edilen skorların tutarlı olduğu gözlenmiştir.

Çalışmanın geçerliliğinin daha iyi test edilebilmesi amacıyla, bir sektörde faaliyet gösteren tüm firmalara, kredi derece skorlaması yapılmasının çalışmanın tutarlılığını daha iyi test edeceği düşünülmüş, bu amaçla BİST'de dayanıklı tüketim malları imalatı sektörü taranmış, sektörde BİST'e kote 9 firma bulunmuştur. Bunlarda 3'üne derecelendirme kuruluşları tarafından kredi derece skoru verildiği tespit edilmiştir. Sektördeki bağımsız derecelendirme şirketlerinden kredi derece notuna sahip 3 firmaya derecelendirme çalışması yapıp sahip oldukları notlarla çalışmadan elde edilecek skorun karşılaştırması

yapılıp, ardından Manisa OSB’de faaliyet gösteren firmalara skorlama yapılması ile çalışmada elde edilen derecelendirme yönteminin firmaların kredi skorlarını tahmin etmede ne kadar başarılı olabileceğinin ölçülmesi hedeflenmiştir.

III. Uygulama

Uygulamalar gösterilirken sadece A firmasına gerçekleştirilen uygulama detaylı olarak gösterilecek diğer firmalara ilişkin uygulamaların ise sonuçları verilecektir.

A Firması Uygulaması

Derecelendirme uygulaması yapılacak ilk firma, içecek sektöründe faaliyet gösteren, faaliyetleri dünya üzerine yayılmış büyük grup firmasıdır.

Tablo 4. A Firması 2009 Yılı Kredi Derece Skoru

KRİTERLER	Rasyo Oranları	KARTİLLER			KARTİL DEĞERİ	AĞIRLIKLANDIRILMIŞ KARTİL DEĞERİ	Düzeltilme Katsayısı	Düzeltilmiş Ağırlık Puanı	
		0	1	2					
	Ağırlıklar	2009	Q1	Q2	Q3	2009			
1. Cari Oran	0.133	138.00	78.35	121.35	211.30	1	0.133	50	6.638
2. Asit-Test Oranı	0.101	101.00	21.94	52.10	100.51	2	0.202	50	10.101
3. Nakit Oranı	0.023	71.00	0.48	2.23	11.58	2	0.046	50	2.304
4. Stoklar/Aktif Toplamı	0.099	8.00	14.57	27.25	69.46	0	0.000	50	0.000
5. Yabancı Kay.Topl. / Aktif Toplamı	0.006	49.65	68.12	50.64	30.91	1	0.006	50	0.276
6. Öz kaynak. / Aktif Toplamı	0.004	44.69	31.88	49.36	69.09	1	0.004	50	0.198
7. Kısa Vadeli Yab.Kaynak / Pasif Toplamı	0.011	27.41	51.04	37.51	21.79	1	0.011	50	0.545
8. Duran Varlıklar / Öz kaynaklar	0.003	123.00	64.92	111.71	180.32	1	0.003	50	0.130
9. Banka Kredileri / Aktif Toplamı	0.007	33.00	38.30	19.30	6.30	1	0.007	50	0.372
10. Stok Devir Hızı	0.049	43.16	1.32	3.63	8.76	2	0.098	50	4.914
11. Alacak Devir Hızı	0.045	6.96	2.39	5.94	9.78	1	0.045	50	2.230
12. Net Çalışma Sermayesi Devir Hızı	0.035	2.72	-1.95	1.35	4.58	1	0.035	50	1.733
13. Maddi Duran Varlıklar Devir Hızı	0.010	1.92	1.04	2.07	3.83	1	0.010	50	0.487
14. Aktif Devir Hızı	0.020	0.70	0.36	0.68	1.12	1	0.020	50	1.018
15. Net Kar / Öz Sermaye	0.005	17.41	-11.04	2.56	14.68	2	0.011	50	0.549
16. Net Kar / Aktif Toplamı	0.006	7.78	-6.23	0.18	7.63	2	0.012	50	0.596
17. Faaliyet karı / Net Satışlar	0.005	0.17	-1.97	4.72	13.12	1	0.005	50	0.267
18. Brüt Satış Karı / Net Satışlar	0.003	50.00	8.39	16.41	26.32	2	0.006	50	0.318
19. Net Kar / Net Satışlar	0.005	0.11	-11.02	0.86	7.20	1	0.005	50	0.267
20. Net Kar Marjı Büyüme	0.009	36.46	6.10	69.14	116.59	1	0.009	50	0.473
21. Net Satışlar Büyüme	0.006	3.87	-10.57	-0.42	6.62	1	0.006	50	0.311
22. Öz kaynak Büyüme	0.004	12.66	2.16	14.50	24.23	1	0.004	50	0.195
23. Aktif Büyümesi	0.010	5.98	-6.34	5.57	17.01	1	0.010	50	0.522
24.Girişimin faaliyet süresi	0.045		4 YIL VE ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZERİ	2	0.089	50	4.469
25.Girişimin Aynı Adreste Faaliyet Süresi	0.044		4 YIL VE ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZERİ	2	0.088	50	4.410
26.Girişimin bina vb. sahiplik durumu	0.014		4 YIL VE ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZERİ	2	0.029	50	1.444
27.Yöneticilerin Girişimin Faaliyeti ile İlgili Ortalama Çalışma Süresi	0.024		4 YIL VE ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZERİ	2	0.048	50	2.404
28.Yöneticilerin Girişimdeki Ortalama Çalışma Süresi	0.021		4 YIL VE ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZERİ	2	0.042	50	2.098
29.Firma Yönetiminde Ortakların Kontrol Gücü	0.008		ÇOK YÜKSEK	ORTA	ÇOK DÜŞÜK	0	0.000	50	0.000
30.Girişimin Faaliyet Durumu	0.029		ÇOK DÜŞÜK	ORTA	ÇOK İYİ	2	0.058	50	2.977
31.Girişimin İhracat Yapma Durumu	0.012		%9 VE ALTINDA	%10- %49 ARASI	%50'DEN FAZLA	0	0.000	50	0.000
32.Girişimin Hammaddede temininde dışa bağımlılık oranı	0.013		%51'DEN FAZLA	%21- %50 ARASI	%20 VE ALTINDA	2	0.026	50	1.291
33.Sektördeki Rekabet Durumu	0.062		ÇOK YÜKSEK	ORTA	ÇOK DÜŞÜK	2	0.124	50	6.200
34.Girişimin Faaliyet Gösterdiği Sektördeki Pazar Payı	0.103		DÜŞÜK	ORTA	YÜKSEK	2	0.205	50	10.266
35.Sektöre Giriş Engelleri	0.026		ÇOK DÜŞÜK	ORTA	ÇOK YÜKSEK	1	0.026	50	1.290
TOPLAM	1.000							PUAN	71.189

Tablo 5. A Firması 2010 Yılı Kredi Derece Skoru

KRİTERLER	Rasyo Oranları	KARTİLLER			KARTİL DEĞERİ	AĞIRLIKLANDIRILMIŞ KARTİL DEĞERİ	Düzeltilme Katsayısı	Düzeltilmiş Ağırlık Puanı	
		0	1	2					
	Ağırlıklar	2010	Q1	Q2	Q3	2010			
1. Cari Oran	0.133	122.00	87.130	137.760	172.700	1	0.133	50	6.638
2. Asit-Test Oranı	0.101	87.00	24.435	61.570	122.135	1	0.101	50	5.051
3. Nakit Oranı	0.023	53.00	0.950	5.550	29.385	2	0.046	50	2.304
4. Stoklar/Aktif Toplamı	0.099	8.00	5.735	11.070	26.615	1	0.099	50	4.941
5. Yabancı Kay. Topl. / Aktif Toplamı	0.006	49.63	78.500	56.600	41.100	1	0.006	50	0.276
6. Öz kayn. / Aktif Toplamı	0.004	49.51	21.510	43.425	58.918	1	0.004	50	0.198
7. Kısa Vadeli Yab. Kaynak / Pasif Toplamı	0.011	31.44	50.600	37.500	23.900	1	0.011	50	0.545
8. Duran Varlıklar / Öz kaynaklar	0.003	122.00	83.618	105.015	205.795	1	0.003	50	0.130
9. Banka Kredileri / Aktif Toplamı	0.007	11.32	42.200	19.700	3.500	1	0.007	50	0.372
10. Stok Devir Hızı	0.049	9.43	1.490	4.825	9.999	1	0.049	50	2.457
11. Alacak Devir Hızı	0.045	6.86	3.130	5.110	8.675	1	0.045	50	2.230
12. Net Çalışma Sermayesi Devir Hızı	0.035	8.00	0.010	2.680	5.890	2	0.069	50	3.465
13. Maddi Duran Varlıklar Devir Hızı	0.010	2.04	0.900	1.555	2.915	1	0.010	50	0.487
14. Aktif Devir Hızı	0.020	0.75	0.335	0.700	1.090	1	0.020	50	1.018
15. Net Kar / Öz Sermaye	0.005	18.20	-11.410	8.100	15.640	2	0.011	50	0.549
16. Net Kar / Aktif Toplamı	0.006	9.00	-6.938	1.855	6.793	2	0.012	50	0.596
17. Faaliyet karı / Net Satışlar	0.005	17.00	-4.328	5.345	11.223	2	0.011	50	0.534
18. Brüt Satış Karı / Net Satışlar	0.003	51.00	10.475	21.930	35.310	2	0.006	50	0.318
19. Net Kar / Net Satışlar	0.005	12.00	-2.470	3.910	7.570	2	0.011	50	0.534
20. Net Kar Marjı Büyüme	0.009	12.08	-38.310	3.900	11.794	2	0.019	50	0.946
21. Net Satışlar Büyüme	0.006	9.39	-8.330	9.390	9.310	2	0.012	50	0.622
22. Öz kaynak Büyüme	0.004	14.02	2.590	9.880	69.890	1	0.004	50	0.195
23. Aktif Büyümesi	0.010	2.92	0.030	2.200	7.000	1	0.010	50	0.522
24. Girişimin faaliyet süresi	0.045	4 YIL ve ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZE	2	0.089	50	4.469	
25. Girişimin Aynı Adreste Faaliyet Süresi	0.044	4 YIL ve ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZE	2	0.088	50	4.410	
26. Girişimin bina vb. sahiplik durumu	0.014	4 YIL ve ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZE	2	0.029	50	1.444	
27. Yöneticilerin Girişimin Faaliyeti ile İlgili Ortalama Çalışma Süresi	0.024	4 YIL ve ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZE	2	0.048	50	2.404	
28. Yöneticilerin Girişimdeki Ortalama Çalışma Süresi	0.021	4 YIL ve ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZE	2	0.042	50	2.098	
29. Firma Yönetiminde Ortakların Kontrol Gücü	0.008	ÇOK YÜKSEK	ORTA	ÇOK DÜŞÜK	0	0.000	50	0.000	
30. Girişimin Faaliyet Durumu	0.029	ÇOK DÜŞÜK	ORTA	ÇOK İYİ	2	0.058	50	2.877	
31. Girişimin İhracat Yapma Durumu	0.012	%9 ve ALTINI	%10- %49 AR	%50'DEN FAZL	0	0.000	50	0.000	
32. Girişimin Hammadde temininde dışa bağımlılık oranı	0.013	%51'DEN FAZL	%21- %50 AR	%20 VE ALTINI	2	0.026	50	1.291	
33. Sektördeki Rekabet Durumu	0.062	ÇOK YÜKSEK	ORTA	ÇOK DÜŞÜK	2	0.124	50	6.200	
34. Girişimin Faaliyet Gösterdiği Sektördeki Pazar Payı	0.103	DÜŞÜK	ORTA	YÜKSEK	2	0.205	50	10.266	
35. Sektöre Giriş Engelleri	0.026	ÇOK DÜŞÜK	ORTA	ÇOK YÜKSEK	1	0.026	50	1.290	
TOPLAM	1.000						PUAN	71.673	

Tablo 6. A Firması 2011 Yılı Kredi Derece Skoru

KRİTERLER	Rasyo Oranları	KARTİLLER			KARTİL DEĞERİ	AĞIRLIKLANDIRILMIŞ KARTİL DEĞERİ	Düzeltilme Katsayısı	Düzeltilmiş Ağırlık Puanı	
		0	1	2					
	Ağırlıklar	2011	Q1	Q2	Q3	2011			
1. Cari Oran	0.133	143.00	86.9	113.6	154.3	1	0.133	50	6.638
2. Asit-Test Oranı	0.101	94.00	22.4	48.4	88.9	2	0.202	50	10.101
3. Nakit Oranı	0.023	56.00	0.5	2.7	12.1	2	0.046	50	2.304
4. Stoklar/Aktif Toplamı	0.099	9.00	15.4	29.0	50.9	0	0.000	50	0.000
5. Yabancı Kay. Topl. / Aktif Toplamı	0.006	50.00	83.6	60.9	46.1	1	0.006	50	0.276
6. Öz kayn. / Aktif Toplamı	0.004	48.97	16.4	39.1	53.9	1	0.004	50	0.198
7. Kısa Vadeli Yab. Kaynak / Pasif Toplamı	0.011	25.36	61.5	39.6	20.5	1	0.011	50	0.545
8. Duran Varlıklar / Öz kaynaklar	0.003	130.00	86.6	112.7	185.5	1	0.003	50	0.130
9. Banka Kredileri / Aktif Toplamı	0.007	33.00	43.7	29.4	9.1	1	0.007	50	0.372
10. Stok Devir Hızı	0.049	7.83	2.0	4.1	9.6	1	0.049	50	2.457
11. Alacak Devir Hızı	0.045	6.92	2.9	5.5	11.5	1	0	50	2.230
12. Net Çalışma Sermayesi Devir Hızı	0.035	6.81	(2.0)	2.1	4.8	2	0.069	50	3.465
13. Maddi Duran Varlıklar Devir Hızı	0.010	1.89	0.9	1.8	2.9	1	0.010	50	0.487
14. Aktif Devir Hızı	0.020	0.74	0.3	0.7	1.0	1	0.020	50	1.018
15. Net Kar / Öz Sermaye	0.005	11.00	(3.1)	3.7	16.5	1	0.005	50	0.275
16. Net Kar / Aktif Toplamı	0.006	6.00	(5.9)	0.9	4.5	2	0.012	50	0.596
17. Faaliyet karı / Net Satışlar	0.005	13.00	(5.4)	4.9	10.7	2	0.011	50	0.534
18. Brüt Satış Karı / Net Satışlar	0.003	48.00	12.5	20.0	38.1	2	0.006	50	0.318
19. Net Kar / Net Satışlar	0.005	7.50	(9.3)	1.1	8.0	1	0.005	50	0.267
20. Net Kar Marjı Büyüme	0.009	-32.26	(70.0)	73.0	113.3	1	0.009	50	0.473
21. Net Satışlar Büyüme	0.006	14.21	(0.8)	12.4	21.2	1	0.006	50	0.311
22. Öz kaynak Büyüme	0.004	13.62	(2.0)	6.5	42.4	1	0.004	50	0.195
23. Aktif Büyümesi	0.010	14.88	(2.8)	12.6	26.9	1	0.010	50	0.522
24. Girişimin faaliyet süresi	0.045	4 YIL ve ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZE	2	0.089	50	4.469	
25. Girişimin Aynı Adreste Faaliyet Süresi	0.044	4 YIL ve ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZE	2	0.088	50	4.410	
26. Girişimin bina vb. sahiplik durumu	0.014	4 YIL ve ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZE	2	0.029	50	1.444	
27. Yöneticilerin Girişimin Faaliyeti ile İlgili Ortalama Çalışma Süresi	0.024	4 YIL ve ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZE	2	0.048	50	2.404	
28. Yöneticilerin Girişimdeki Ortalama Çalışma Süresi	0.021	4 YIL ve ALTI	5-9 YIL	10 YIL VE ÜZE	2	0.042	50	2.098	
29. Firma Yönetiminde Ortakların Kontrol Gücü	0.008	ÇOK YÜKSEK	ORTA	ÇOK DÜŞÜK	0	0.000	50	0.000	
30. Girişimin Faaliyet Durumu	0.029	ÇOK DÜŞÜK	ORTA	ÇOK İYİ	2	0.058	50	2.877	
31. Girişimin İhracat Yapma Durumu	0.012	%9 ve ALTINI	%10- %49 AR	%50'DEN FAZL	0	0.000	50	0.000	
32. Girişimin Hammadde temininde dışa bağımlılık oranı	0.013	%51'DEN FAZL	%21- %50 AR	%20 VE ALTINI	2	0.026	50	1.291	
33. Sektördeki Rekabet Durumu	0.062	ÇOK YÜKSEK	ORTA	ÇOK DÜŞÜK	2	0.124	50	6.200	
34. Girişimin Faaliyet Gösterdiği Sektördeki Pazar Payı	0.103	DÜŞÜK	ORTA	YÜKSEK	2	0.205	50	10.266	
35. Sektöre Giriş Engelleri	0.026	ÇOK DÜŞÜK	ORTA	ÇOK YÜKSEK	1	0.026	50	1.290	
TOPLAM	1.000						PUAN	70.457	

Tablo 4.- 5. ve 6.'da belirtilen kriterler ışığında A firması için atanan kredi derece puanları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. A Firması Kredi Derece Puanları Toplamı

Firma	Yılı	Puanı	Ağırlık	Ağırlıklı Puan
A	2009	71,19	0,1	7,12
	2010	71,67	0,3	21,50
	2011	70,46	0,6	42,27

TOPLAM	70,89
--------	-------

A firmasının 2011 yılına ilişkin derecelendirme kuruluşlarından aldığı notlar şu şekildedir;

Standard and Poor's BBB

Moody's Baa3

Tablo 8. A Firması Kredi Derece Notu Sembolleri

Açıklama	Moody's	Standar&Poor's	ÇALIŞMA		
			PUANI	NOTU	
En yüksek kredi kalitesi	Aaa	AAA	96-100	AAA	
Yüksek kredi kalitesi	Aa1	AA+	94-95	AA+	
	Aa2	AA	92-93	AA	
	Aa3	AA-	90-91	AA-	
Güçlü Ödeme Kapasitesi	A1	A+	87-89	A+	
	A2	A	84-86	A	
	A3	A-	80-83	A-	
Yeterli ödeme kapasitesi	Baa1	BBB+	77-79	BBB+	
	Baa2	BBB	74-76	BBB	
Yatırım yapılabilir seviye sınırı	Baa3	BBB-	70-73	BBB-	70.890
Spekülatif seviye eşiği					
Spekülatif seviye	Ba1	BB+	67-69	BB+	
Ekonomik değişiklikler nedeniyle Kredi riski büyüyor	Ba2	BB	64-66	BB	
	Ba3	BB-	60-63	BB-	
	B1	B+	57-59	B+	
Aşırı spekülatif sınırlı güvenlik marjı ile kredi riski var	B2	B	54-56	B	
	B3	B-	50-53	B-	
	Yüksek temerrüt riski	Caa1	CCC+	48-49	CCC+
Caa2		CCC	46-47	CCC	
Caa3		CCC-	43-45	CCC-	
		CC	40-42	CC	
Temerrüt	Ca, C	C, D	0-39	D	

Tablo 8.'den de anlaşılacağı üzere Moody's kredi derecelendirme şirketi ve Standard and Poor's kredi derecelendirme şirketlerinin verdikleri notlar ile çalışmada verilen not tutarlıdır. Firma, yatırım yapılabilir seviyenin üzerindedir.

B Firması Uygulaması

Derecelendirme uygulaması yapılacak ikinci firma demir çelik sektöründe faaliyet gösteren bir firmadır.

Tablo 9. B Firması Kredi Derece Puanları Toplamı

Firma	Yılı	Puanı	Ağırlık	Ağırlıklı Puan
B	2009	64.69	0.1	6.47
	2010	58.53	0.3	17.56
	2011	60.16	0.6	36.09
			TOPLAM	60.12

B firmasının 2011 yılı ile ilgili olarak derecelendirme kuruluşlarından aldığı notlar şu şekildedir;
Standard and Poor's B
Moody's B1

Tablo 10. B Firması Kredi Derece Notu Sembolleri

Açıklama	Moody's	Standar&Poor's	ÇALIŞMA		
			PUANI	NOTU	
En yüksek kredi kalitesi	Aaa	AAA	96-100	AAA	
Yüksek kredi kalitesi	Aa1	AA+	94-95	AA+	
	Aa2	AA	92-93	AA	
	Aa3	AA-	90-91	AA-	
Güçlü Ödeme Kapasitesi	A1	A+	87-89	A+	
	A2	A	84-86	A	
	A3	A-	80-83	A-	
Yeterli ödeme kapasitesi	Baa1	BBB+	77-79	BBB+	
	Baa2	BBB	74-76	BBB	
Yatırım yapılabilir seviye sınırı	Baa3	BBB-	70-73	BBB-	
Spekülatif seviye eşiği					
Spekülatif seviye	Ba1	BB+	67-69	BB+	
Ekonomik değişiklikler nedeniyle Kredi riski büyüyor	Ba2	BB	64-66	BB	
	Ba3	BB-	60-63	BB-	60.12
	Aşırı spekülatif	B1	B+	57-59	B+
sınırlı güvenlik marjı ile kredi riski var	B2	B	54-56	B	
	B3	B-	50-53	B-	
Yüksek temerrüt riski	Caa1	CCC+	48-49	CCC+	
	Caa2	CCC	46-47	CCC	
	Caa3	CCC-	43-45	CCC-	
		CC	40-42	CC	
Temerrüt	Ca, C	C, D	0-39	D	

İnceleme kapsamında yer alan firma, Moody's derecelendirme kuruluşundan "B1" alırken aynı dönem için S&P derecelendirme kuruluşundan "B" almıştır. Çalışmada, elde edilmiş olan skor "BB-" olmuştur. Firma derecelendirme kuruluşlarından almış olduğu skorlara göre aşırı spekülatif görünürken sınırlı güvenlik marjı ile kredi riski taşımaktadır. Çalışmadan almış olduğu skora göre ise aşırı spekülatif değil spekülatif seviyededir

C Firması Uygulaması

Derecelendirme uygulaması yapılacak üçüncü firma dayanıklı tüketim malları sektöründe faaliyet gösteren, elektrikli ev aletleri üretimi ile uğraşan bir firmadır.

Tablo 11. C Firması Kredi Derece Puanları Toplamı

Firma	Yılı	Puanı	Ağırlık	Ağırlıklı Puan
C	2009	68.22	0.1	6.82
	2010	66.92	0.3	20.07
	2011	65.87	0.6	39.52
			TOPLAM	66.42

C firmasının 2011 yılı ile ilgili olarak derecelendirme kuruluşlarından aldığı notlar şu şeklidir;

JCR Avrasya

BB

Tablo 12. C Firması Kredi Derece Notu Sembolleri

Açıklama	JCR Avrasya Rating	ÇALIŞMA	
		PUANI	NOTU
En yüksek kredi kalitesi	AAA	96-100	AAA
Yüksek kredi kalitesi	AA+	94-95	AA+
	AA	92-93	AA
	AA-	90-91	AA-
Güçlü Ödeme Kapasitesi	A+	87-89	A+
	A	84-86	A
	A-	80-83	A-
Yeterli ödeme kapasitesi	BBB+	77-79	BBB+
	BBB	74-76	BBB
Yatırım yapılabilir seviye sınırı	BBB-	70-73	BBB-
Spekülatif seviye eşiği			
Spekülatif seviye	BB+	67-69	BB+
Ekonomik değişiklikler nedeniyle	BB	64-66	BB
Kredi riski büyüyor	BB-	60-63	BB-
Aşırı spekülatif	B+	57-59	B+
sınırlı güvenlik marjı ile	B	54-56	B
kredi riski var	B-	50-53	B-
Yüksek temerrüt riski	CCC	48-49	CCC+
	CC	46-47	CC
	C	43-45	CCC-
	DDD	40-42	CC
Temerrüt	DD, D	0-39	D

Çalışma kapsamında 3. Firma olan C firması JCR Avrasya Reytting firması tarafından 2011 yılı faaliyetleri için BB notu ile değerlendirilmiştir. Çalışmada yapılan analiz neticesinde de 66,42 puan alan firmanın almış olduğu notun karşılığı BB sembollerine denk gelmektedir. Firmanın bağımsız kredi derecelendirme kuruluşu JCR Avrasya'dan almış olduğu kredi skoru ile çalışmada kullanılan derecelendirme sisteminden ortaya çıkan notun paralel olması çalışmanın tutarlılığını desteklemektedir. Firma almış olduğu skora göre, spekülatif seviyenin altında yer alırken, kredi riski büyümektedir.

D Firması Kredi Derecelendirmesi

Dayanıklı tüketim sektöründe üretim, pazarlama ve satış sonrası destek hizmetleri ile faaliyet gösteren firma, sektöründe Türkiye'nin en büyük firmasıdır.

Tablo 13. D Firması Kredi Derece Puanları Toplamı

Firma	Yılı	Puanı	Ağırlık	Ağırlıklı Puan
D	2009	57.90	0.1	5.79
	2010	69.77	0.3	20.93
	2011	61.50	0.6	36.90
			TOPLAM	63.62

D firmasının 2011 yılı ile ilgili olarak derecelendirme kuruluşlarından aldığı notlar şu şekildedir;

Fitch BB

Tablo 14. D Firması Kredi Derece Notu Sembolleri

Açıklama	Fitch	ÇALIŞMA	
		PUANI	NOTU
En yüksek kredi kalitesi	AAA	96-100	AAA
Yüksek kredi kalitesi	AA+	94-95	AA+
	AA	92-93	AA
	AA-	90-91	AA-
Güçlü Ödeme Kapasitesi	A+	87-89	A+
	A	84-86	A
Yeterli ödeme kapasitesi	A-	80-83	A-
	BBB+	77-79	BBB+
Yatırım yapılabilir seviye sınırı	BBB	74-76	BBB
	BBB-	70-73	BBB-
Spekülatif seviye eşiği			
Spekülatif seviye	BB+	67-69	BB+
Ekonomik değişiklikler nedeniyle	BB	64-66	BB
Kredi riski büyüyor	BB-	60-63	BB-
Aşırı spekülatif	B+	57-59	B+
sınırlı güvenlik marjı ile	B	54-56	B
kredi riski var	B-	50-53	B-
Yüksek temerrüt riski	CCC+	48-49	CCC+
	CCC	46-47	CCC
	CCC-	43-45	CCC-
	CC	40-42	CC
Temerrüt	C, D	0-39	D

D firması 2011 yılında kredi derecelendirme kuruluşu Fitch Reytng şirketinden BB kredi derece skor bir basamak farklıdır, ancak arada çok küçük bir farklılık vardır. Bu açıdan bakıldığında çalışmada elde edilen skor ile Fitch Reytng firmasının vermiş olduğu skorun tutarlı olduğunu gözlemlenmektedir.

E Firması Kredi Derecelendirmesi

Ev elektroniği sektöründe faaliyet gösteren firma, TV. vb. ev elektroniği ürünleri imalatı yapmaktadır. Firma, TCMB sektör oranlarında, elektronik ürünlerin imalatı sektöründe görülmektedir. Bu nedenle sektör kartilleri elektronik ürünlerin imalatı tablolarına göre alınarak kullanılmıştır.

Tablo 15. E Firması Kredi Derece Puanları Toplamı

Firma	Yılı	Puanı	Ağırlık	Ağırlıklı Puan
E	2009	52.01	0.1	5.20
	2010	56.42	0.3	16.93
	2011	52.32	0.6	31.39

TOPLAM	53.52
---------------	--------------

E firmasının 2011 yılı ile ilgili olarak derecelendirme kuruluşlarından aldığı notlar şu şekildedir;

Fitch Reytng B
S&P B-
Moody's B3

Tablo 16. E Firması Kredi Derece Notu Sembolleri

Açıklama	ICR Avrasya Rating	Moody's	Standar&Poor's	Fitch	ÇALIŞMA	
					PUANI	NOTU
En yüksek kredi kalitesi	AAA	Aaa	AAA	AAA	96-100	AAA
Yüksek kredi kalitesi	AA+	Aa1	AA+	AA+	94-95	AA+
	AA	Aa2	AA	AA	92-93	AA
	AA-	Aa3	AA-	AA-	90-91	AA-
Güçlü Ödeme Kapasitesi	A+	A1	A+	A+	87-89	A+
	A	A2	A	A	84-86	A
	A-	A3	A-	A-	80-83	A-
Yeterli ödeme kapasitesi	BBB+	Baa1	BBB+	BBB+	77-79	BBB+
	BBB	Baa2	BBB	BBB	74-76	BBB
	BBB-	Baa3	BBB-	BBB-	70-73	BBB-
Yatırım yapılabilir seviye sınırı						
Spekülatif seviye eşiği						
Spekülatif seviye	BB+	Ba1	BB+	BB+	67-69	BB+
Ekonomik değişiklikler nedeniyle	BB	Ba2	BB	BB	64-66	BB
Kredi riski büyüyor	BB-	Ba3	BB-	BB-	60-63	BB-
Aşırı spekülatif	B+	B1	B+	B+	57-59	B+
sınırlı güvenlik marjı ile	B	B2	B	B	54-56	B
kredi riski var	B-	B3	B-	B-	50-53	B-
Yüksek temerrüt riski	CCC	Caa1	CCC+	CCC+	48-49	CCC+
	CC	Caa2	CCC	CCC	46-47	CCC
	C	Caa3	CCC-	CCC-	43-45	CCC-
	DDD		CC	CC	40-42	CC
Temerrüt	DD, D	Ca, C	C, D	C, D	0-39	D

E firması, 2011 yılı için Fitch Reytin'nden "B", S&P'den "B-" ve Moody's'den "B3" notu almıştır. Üç bağımsız derecelendirme kuruluşunun verdiği notlara bakıldığında Moody's ve S&P'nin aynı notu verdiği Fitch'in ise çok az farkla bir basamak üstte not verdiği görülmektedir. Çalışmada kullanılan yöntem ile gerçekleştirilen derecelendirme neticesinde E firması, 53,52 puanın sembolü olan "B-" notu ile derecelendirilmiştir. Bu sonuçlar açısından her üç derecelendirme firmasının verdiği not ile çalışma neticesinde elde edilen notun aynı olduğu görülmektedir. Bundan önceki dört örnekte olduğu gibi bu beşinci örnekle çalışmada oluşturulmuş olan derecelendirme sisteminin geçerliliğinin yüksek olduğu bağımsız derecelendirme kuruluşları ile paralel nitelikte notlar vermesinden de anlaşılmaktadır.

Bu aşamadan sonra BİST'e kote, Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde yer alan ve dayanıklı tüketim malları sektöründe faaliyet gösteren iki firma ile alüminyum döküm sektöründe faaliyet gösteren bir firmaya kredi derecelendirme yapılacaktır.

F Firması Kredi Derecelendirmesi

Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde, E firması ile aynı gruba bağlı olarak faaliyetlerini sürdüren F firması, 312 bin metrekare kapalı alan üzerine kurulu üretim tesisinde buzdolabı, çamaşır makinesi, pişirici cihazlar, bulaşık makinesi, klima ve termosifon üretimi yapmaktadır.

Tablo 17. F Firması Kredi Derece Puanları Toplamı

Firma	Yılı	Puanı	Ağırlık	Ağırlıklı Puan
F	2009	74.19	0.1	7.42
	2010	64.17	0.3	19.25
	2011	60.19	0.6	36.11

TOPLAM	62.78
---------------	--------------

Tablo 18. F Firması Kredi Derece Notu Sembolleri

Açıklama	ICR Avrasya Rating	Moody's	Standar&Poor's	Fitch	ÇALIŞMA	
					PUANI	NOTU
En yüksek kredi kalitesi	AAA	Aaa	AAA	AAA	96-100	AAA
Yüksek kredi kalitesi	AA+	Aa1	AA+	AA+	94-95	AA+
	AA	Aa2	AA	AA	92-93	AA
	AA-	Aa3	AA-	AA-	90-91	AA-
Güçlü Ödeme Kapasitesi	A+	A1	A+	A+	87-89	A+
	A	A2	A	A	84-86	A
	A-	A3	A-	A-	80-83	A-
Yeterli ödeme kapasitesi	BBB+	Baa1	BBB+	BBB+	77-79	BBB+
	BBB	Baa2	BBB	BBB	74-76	BBB
	BBB-	Baa3	BBB-	BBB-	70-73	BBB-
Yatırım yapılabilir seviye sınırı						
Spekülatif seviye eşiği						
Spekülatif seviye	BB+	Ba1	BB+	BB+	67-69	BB+
Ekonomik değişiklikler nedeniyle Kredi riski büyüyor	BB	Ba2	BB	BB	64-66	BB
	BB-	Ba3	BB-	BB-	60-63	BB-
						62.78
Aşırı spekülatif sınırlı güvenlik marjı ile kredi riski var	B+	B1	B+	B+	57-59	B+
	B	B2	B	B	54-56	B
	B-	B3	B-	B-	50-53	B-
Yüksek temerrüt riski	CCC	Caa1	CCC+	CCC+	48-49	CCC+
	CC	Caa2	CCC	CCC	46-47	CCC
	C	Caa3	CCC-	CCC-	43-45	CCC-
	DDD		CC	CC	40-42	CC
Temerrüt	DD, D	Ca, C	C, D	C, D	0-39	D

Tablo 18.'de F firmasının kredi derece notu görülmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde firmanın herhangi bir bağımsız derecelendirme kuruluşu tarafından kredi derecelendirilmesine tabi tutulmadığı anlaşılmıştır. F firması, spekülatif seviyede büyüyen bir kredi riskiyle karşı karşıyadır. Özellikle kısa vadeli yükümlülüklerini karşılamada sektör ortalamasının altında yer almaktadır. Her ne kadar cari oranı 1'in üzerinde görülse de, stoklar çıktıktan sonra elde kalan dönen varlıkların kısa vadeli yabancı kaynaklara oranı 1 düzeyindedir. Nakit oranı ise 0,01 ile sektör ortalamalarının son %25'lik diliminin bile altındadır. Bu açıdan da kısa vadeli olarak riskli görüntü sergilemektedir. Girişim hammadde temininde dışa bağımlı haldedir. İhracat rakamları göz doldurucu seviyede olsa da, ithalata bağımlı bir ihracatı olması, olası makro risklerde firmayı savunmasız bırakabilir. Firma yönetiminde ortakların kontrol güçlerinin çok fazla olması da tercih edilecek bir durum değildir. Firma faaliyet gösterdiği sektörde yüksek bir pazar payına sahiptir. Özellikler Ar-Ge harcamalarının net satışlarına oranının %1,35 olması önemli bir avantaj sağlamaktadır.

G Firması Kredi Derecelendirmesi

İnceleme kapsamındaki firma, dayanıklı tüketim malları ticari soğutma pazarında faaliyet göstermektedir, halihazırda dünyanın en büyük üreticilerinden biridir.

Tablo 19. G Firması Kredi Derece Puanları Toplamı

Firma	Yılı	Puanı	Ağırlık	Ağırlıklı Puan
G	2009	56.76	0.1	5.68
	2010	67.59	0.3	20.28
	2011	54.38	0.6	32.63

TOPLAM	58.58
--------	-------

Tablo 20. G Firması Kredi Derece Notu Sembolleri

Açıklama	ICR Avrasya Rating	Moody's	Standar&Poor's	Fitch	ÇALIŞMA	
					PUANI	NOTU
En yüksek kredi kalitesi	AAA	Aaa	AAA	AAA	96-100	AAA
Yüksek kredi kalitesi	AA+	Aa1	AA+	AA+	94-95	AA+
	AA	Aa2	AA	AA	92-93	AA
	AA-	Aa3	AA-	AA-	90-91	AA-
	A+	A1	A+	A+	87-89	A+
Güçlü Ödeme Kapasitesi	A	A2	A	A	84-86	A
	A-	A3	A-	A-	80-83	A-
	BBB+	Baa1	BBB+	BBB+	77-79	BBB+
Yeterli ödeme kapasitesi	BBB	Baa2	BBB	BBB	74-76	BBB
	BBB-	Baa3	BBB-	BBB-	70-73	BBB-
Yatırım yapılabilir seviye sınırı						
Spekülatif seviye eşiği						
Spekülatif seviye	BB+	Ba1	BB+	BB+	67-69	BB+
Ekonomik değişiklikler nedeniyle	BB	Ba2	BB	BB	64-66	BB
Kredi riski büyüyor	BB-	Ba3	BB-	BB-	60-63	BB-
Aşırı spekülatif	B+	B1	B+	B+	57-59	B+
sınırlı güvenlik marjı ile kredi riski var	B	B2	B	B	54-56	B
	B-	B3	B-	B-	50-53	B-
Yüksek temerrüt riski	CCC	Caa1	CCC+	CCC+	48-49	CCC+
	CC	Caa2	CCC	CCC	46-47	CCC
	C	Caa3	CCC-	CCC-	43-45	CCC-
	DDD		CC	CC	40-42	CC
Temerrüt	DD, D	Ca, C	C, D	C, D	0-39	D

Tablo 20.'de G firmasının kredi derece notu görülmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde firmanın herhangi bir bağımsız derecelendirme kuruluşu tarafından kredi derecelendirilmesine tabi tutulmadığı anlaşılmıştır. G firmasının aşırı spekülatif sınırlı güvenlik marjı ile kredi riski vardır. Firma finansal olarak zayıf görülmektedir. Yabancı kaynakların, aktif toplamına oranı sektör ortalamalarının çok üzerinde seyretmekte olup dahası banka kredilerinin toplam aktiflere oranı % 52 seviyesini göstermektedir. Bu durum G firmasının finansal darboğazda olduğunu işaretidir. Firmanın öz kaynak/aktif toplamı oranının %26 olduğu göz önünde bulundurulduğunda %52'lik bir borç oranı ile özkaynaklarını aşan bir borç yükü altında olduğunu başka bir deyişle firmanın bankalara öz sermayesini aşan ölçüde borçlandığını görülmektedir. 2011 yılında, firmanın net satışları % 22 oranında büyürken, net karının ancak %2,3 büyümesi de başarılı bir performans sergileyemediğini göstermektedir. Firmanın özkaynak karlılığı % 10 seviyesinde ve sektör ortalamalarına göre 3. Çeyrek dilimdedir, bunu alacak devir hızının ve stok devir hızının yüksek olması ile desteklediğini de görmekteyiz. Firmanın 2011 yılında borçlarının artması ve satışlarındaki artışa oranla karlılığındaki artışın düşük kalması, kısa vadede aşırı risk getirmekte dolayısıyla kredi riski altında olduğu gözlemlenmektedir.

H Firması Kredi Derecelendirmesi

İnceleme kapsamımızdaki son firma alüminyum döküm sektöründe faaliyet göstermektedir.

Tablo 21. H Firması Kredi Derece Puanları Toplamı

Firma	Yılı	Puanı	Ağırlık	Ağırlıklı Puan
H	2009	62.84	0.1	6.28
	2010	77.80	0.3	23.34
	2011	78.00	0.6	46.80

TOPLAM	76.42
---------------	--------------

Tablo 22. H Firması Kredi Derece Notu Sembolleri

Açıklama	ICR Avrasya Rating	Moody's	Standar&Poor's	Fitch	ÇALIŞMA	
					PUANI	NOTU
En yüksek kredi kalitesi	AAA	Aaa	AAA	AAA	96-100	AAA
	AA+	Aa1	AA+	AA+	94-95	AA+
Yüksek kredi kalitesi	AA	Aa2	AA	AA	92-93	AA
	AA-	Aa3	AA-	AA-	90-91	AA-
Güçlü Ödeme Kapasitesi	A+	A1	A+	A+	87-89	A+
	A	A2	A	A	84-86	A
	A-	A3	A-	A-	80-83	A-
Yeterli ödeme kapasitesi	BBB+	Baa1	BBB+	BBB+	77-79	BBB+
	BBB	Baa2	BBB	BBB	74-76	BBB
Yatırım yapılabilir seviye sınırı	BBB-	Baa3	BBB-	BBB-	70-73	BBB-
Spekülatif seviye eşliği						
Spekülatif seviye	BB+	Ba1	BB+	BB+	67-69	BB+
Ekonomik değişiklikler nedeniyle	BB	Ba2	BB	BB	64-66	BB
Kredi riski büyüyor	BB-	Ba3	BB-	BB-	60-63	BB-
Aşırı spekülatif	B+	B1	B+	B+	57-59	B+
sınırlı güvenlik marjı ile	B	B2	B	B	54-56	B
kredi riski var	B-	B3	B-	B-	50-53	B-
Yüksek temerrüt riski	CCC	Caa1	CCC+	CCC+	48-49	CCC+
	CC	Caa2	CCC	CCC	46-47	CCC
	C	Caa3	CCC-	CCC-	43-45	CCC-
	DDD		CC	CC	40-42	CC
Temerrüt	DD, D	Ca, C	C, D	C, D	0-39	D

Tablo 22.'de H firmasının kredi derece notu görülmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde firmanın herhangi bir bağımsız derecelendirme kuruluşu tarafından kredi derecelendirilmesine tabi tutulmadığı anlaşılmıştır. H firması, yatırım yapılabilir seviyenin üzerinde yeterli ödeme kapasitesine sahip bir firmadır.

Firmanın kısa vadeli ödeme gücünü gösteren cari oranı, asit test oranı ve nakit oranı sektör ortalamalarının en üst %25'lik dilim sınırının oldukça üzerindedir. Firma %47'lik yabancı kaynak / aktif toplamı oranına karşı, %53'lük bir özkaynak / aktif toplamı oranına sahiptir, bu durum, firmanın sahip olduğu öz kaynakların borçlarının tamamını ödeme kabiliyetine sahip olduğunu göstermektedir. Diğer yandan net satışlarındaki % 59'luk büyümeye karşı, net kar marjındaki %6'luk büyüme firmanın karlılığını satışlarına paralel oranda artırmadığını göstermektedir. Firmaya ait alacak devir hızı %11 ile sektör ortalamalarının üzerinde bir performans göstererek, firmanın alacaklarını tahsil etmekte bir sıkıntı yaşamadığını göstermektedir. Bu hali ile firma çalışma boyunca incelenen firmalar arasında en başarılı firma olarak karşımıza çıkmaktadır.

IV. Sonuç

Çalışmanın başlığı "Reel Sektör Firmalarına Yönelik Kredi Derecelendirme Model Önerisi" olarak belirlenirken amaçlanan, ülkemizde 2012 yılında itibaren bankaların zorunlu olarak uyacakları Basel II kriterlerinin, reel sektör üzerindeki etkisinin araştırılarak, reel sektör firmalarının kendi kendilerini değerlendirip, durumlarını tespit edebilecekleri bir kredi derecelendirme modeli önermekti.

Çalışmada, anket sonuçlarının analitik ağ süreci yöntemiyle değerlendirilmesi sonucu elde edilen şablonun geçerliliği test edilmek amacıyla, öncelikle bağımsız derecelendirme kuruluşlarından kredi derece notu almış farklı sektörlerden firmalar üzerinde denenmiş, tutarlı sonuçlara ulaşıncaya tek bir sektörde faaliyet gösteren ve bağımsız kredi derecelendirme kuruluşlarından not almış tüm firmalar üzerinde denenmiş, bunda da tutarlılık gözlenince, Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren, borsaya kote ve daha önce

bağımsız kredi derecelendirme kuruluşlarından kredi derece notu almamış firmalar, skorlanmıştır.

Tablo 23. Kredi Derece Notuna Sahip Firmalar

Firma	Sektör	Aldığı Puan	Atanan Kredi Notu	JCR Avrasya Rating	Moody's	Standar & Poor's	Fitch Rating
A	İçecek	70.18	BBB-		Baa3	BBB-	
B	Demir-Çelik	60.12	BB-		B1	B	
C	Beya Eşya	66.42	BB	BB			
D	Beyaz Eşya	63.62	BB-				BB
E	Beyaz Eşya	53.52	B-		B3	B-	B

Tablo 23.'de, çalışmanın derecelendirme yönteminin tutarlılık kontrolünün yapıldığı A, B, C, D ve E firmaları ile ilgili çalışma sonucu elde edilen skora yönteminin son derece tutarlı ve başarılı olduğunu görülmektedir.

Tablo 24. Manisa OSB'de Faaliyet Gösteren, Kredi Derece Notuna Sahip Olmayıp Derecelendirilen Firmalar

Firma	Sektör	Aldığı Puan	Atanan Kredi Notu
F	Beya Eşya	61.77	BB-
G	Beya Eşya	58.58	B+
H	Alüminyum Döküm	76.42	BBB+

Tablo 24'de yer alan firmaların almış oldukları derece notları incelendiğinde F firması BB- notu ile derecelendirilmiştir. BB- notu spekülative seviyede bulunan ve kredi riski büyüyen bir firmadır. Firma yıllık cirosu 50.000.000 €'un üzerinde olduğu için kurumsal bir firma olarak değerlendirilmektedir. Bankaların F firmasına kullanacakları kredi karşılığında ayırmak zorunda kalacakları sermaye oranı % 100 olacaktır.

G firması, B+ notu ile derecelendirilmiş, aşırı spekülative, sınırlı güvenlik marjı ile temerrüt riski taşıyan bir firmadır. Diğer firmalarda olduğu gibi, G firmasının kullacağı kredide de bankalar kullanacakları kredi miktarının % 100'ü oranında sermaye ayırmak zorunda kalacaklardır.

H firması ise BBB+ ile derecelendirilen ve inceleme kapsamında yer alan en yüksek skora sahip firmadır. Firma oldukça iyi durumda, temerrüt riski taşımayan ve yeterli ödeme kapasitesine sahip kurumsal bir firmadır. Çalışma kapsamındaki firmalardan en düşük maliyetlerle kredi kullanacak olan firmadır.

Manisa Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren ve BİST'e kote olmuş 4 firma üzerinde gerçekleştirilen çalışma sonucunda, firmalardan 3 tanesinin temerrüt riski taşıdığı göze çarpmaktadır.

Çalışma, BİST'de faaliyet gösteren sekiz firma ile tamamlanmıştır. Çalışma neticesinde elde edilen kredi derecelendirme yönteminin, tüm firmalar için kullanılabilir düzeyde olduğu, sadece sektör kartillerini değiştirerek kendi

durumunu değerlendirmek isteyen firmalara ışık tutabileceği görülmektedir. Çalışma sonucunda elde edilen skorların, bağımsız kredi derecelendirme kuruluşlarında verilen notlarla tutarlı olması bu düşüncüyü desteklemektedir. □ Firmaların çok yüksek meblağlar ödeyerek sahip olabildikleri kredi derece skorlarının aslında çok basit yöntemlerle elde edilebileceği hususunda da ilgililere örnek oluşturabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- ALPTEKİN, N.,(2010), “**Analitik Ağ Süreci Yaklaşımı İle Türkiye’de Dayanıklı tüketim malları Sektörünün Pazar Payı Tahmini**”, Doğu Üniversitesi Dergisi,
- ARAS, G.,(2007), “**Basel II Sürecinde KOBİ’ler İçin Yol Haritası**”, Deoitte, CEO, CFO Serisi.
- ASLAN, N., (2005), “**Analitik Network Prosesi**”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- BİNGÖL, B., (2009), “**Türkiye’de Kobi Niteliğinde Faaliyet Gösteren Tekstil Üretim İşletmelerinin Basel II Kriterleri Çerçevesinde Kredi Derecelendirme Çerçevesinde Kredi Derecelendirme Metodolojisi Uygulaması**”, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Bankacılık Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- CANGÜREL, O.,(2012), “**Basel II Kapsamında Kredi Riskinin Ölçümünde Otorite Etkinliği: Türkiye İçin Alternatif Bir Öneri**”, Yayın No.282, Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Ankara.
- ÇETİN, M., ECEVİT, M., (2008), “**İhracatın Sürükleyici Gücü Olarak Tekstil Sektörü: Kahramanmaraş Örneği**”, Yönetim ve Ekonomi Yıl:2008, Cilt:15, Sayı:2, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Manisa
- KARAÖZ, M., A., (1990), “**Kredi Değerliliğinin Tespiti**”, Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı Dergisi (1990/1).
- MEYDAN, C., (2009), “**Şirket Derecelendirmesi ve Bir Endüstri İşletmesinde Uygulama Örneği**”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Muhasebe Finansman Bilim Dalı, Doktora Tezi.
- NEAL, Larry, (2002), “**The Rise of Financial Capitalization; International capital markets in the age of reason**”, Cambridge University Press, Cambridge, England.
- SAATY, T.,L.,(1999), “**Basic Theory Of The Analytic Hierarchy Process:How To Make A Decision**”, Rev.R.Acad.Cienc,Exact.Fis.Nat.(Esp), Vol.93, No.4, pp 395-423, University of Pittsburgh.
- SIDDIGI, N.,(2006),” **Credit Risk Scorecards: Developing and Implementing Intelligent Credit Scoring**”, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- SYLLA, Richard, (2001), “**A Historical Primer on the Business of Credit Reytings**”, Department of Economics Stern School of Business, NY, USA. Prepared for conference on “The Role of Credit Reporting Systems in the International Economy,” The World Bank, Washington, DC, March 1-2, 2001.
- TAMBAY, A.,(2006), “**İşgören Devrinin Yönetimine İlişkin Tekstil Sektöründe Yapılan Bir Araştırma**”, Yüksek Lisans Tezi, Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
- TYLER, W., G., (1981), “**Growth and Export Expansion in Developing Countries: Some Empirical Evidence**,” Journal of Development Economics,9 (1), 121-130.
- YEŞİL, S., ERŞAHAN, E., (2011), “**Konaklama İşletmelerinde Stratejik Karar Alma İle Yöneticilerin Demografik Özellikleri ve İşletmelerin Özellikleri İlişkisi**”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, ISSN:1309-8039.
- YILGÖR, A., G., YÜCEL, E., (2012), “**İşletmelerin Sahiplik Yapısının İncelenmesi: Sahiplik ve Kontrol Ayrımı Konusunda Çıkarımlar**”, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 8, Sayı 16, 2012
- [http:// www.cireyttings.com/page/credit-reyting-services/ types-of-credit-reytings](http://www.cireyttings.com/page/credit-reyting-services/types-of-credit-reytings) (2013).

Reklamlarda Kullanılan Marka Kişilik Arketiplerinin Göstergebilimsel Analizi

Dr. Volkan YAKIN

Prof. Dr. Canan AY

Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, MANİSA

Yrd. Doç. Dr. Mehmet YAKIN

İzmir Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Görsel İletişim Tasarımı Bölümü, İZMİR

ÖZET

Çalışmamızda, markaların reklamlar aracılığıyla marka kişiliği geliştirebilmelerinde önemli bir rol oynayan kişilik arketiplerinin göstergebilimsel analizle belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak çalışmada kavramsal bilgiler sunulduktan sonra dünya havacılık sektörünün en başarılı on firmasına ait reklam filmleri analiz edilmiştir. Bu çalışmada örnek olarak bir firmaya ait reklam filminin göstergebilimsel analiziyle birlikte diğer firmaların analiz sonuçları değerlendirilmiştir. Sonuç olarak araştırma konusu firmaların reklam filmlerinde kişilik arketiplerinden faydalandıkları ve ağırlıklı olarak yardımsever ve soytarı kişilik arketiplerini kullandıkları belirlenerek araştırmada tespit edilen diğer tüm arketiplere ilişkin göstergelere ait veriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler; Marka Kişiliği, Reklam, Göstergebilim

JEL Sınıflaması: M-31,M-37,M-3.

Semiotic Analysis of Brand Personality Archetypes Used in the Commercials

ABSTRACT

This study adopting a semiotic analysis aims to identify how personality archetypes have been used in commercials to create brand personalities. With this aim, the study first conceptualizes what these personality archetypes are and then analyses ten most successful global airline companies' commercials to show how each of them integrated these archetypes into their marketing strategies. The article analyses the commercial of one of these companies in detail through a semiotic analysis and then summarizes findings related to the other companies. The article finds out that all the successful aviation company commercials in question have mostly used caregiver and jester archetypes. In addition to this finding the article also provides the reader with data on the usage of all other archetypes in these examples.

Key Words: Brand Personality, Advertisement, Semiology

JEL Classification: M-31,M-37,M-39.

I. MARKA KİŞİLİĞİ ve MARKA KİŞİLİĞİ GELİŞTİRMEDE ARKETİP MODELİNİN KULLANIMI

Marka kişiliği kavramı, markaların da insanlar gibi birer kişiliklerinin olduğu düşüncesinden doğmuştur. Marka kişiliğinin bilinen kişilik kavramından ayrıldığı temel nokta, çoğunlukla, pazarlama iletişimcileri tarafından pazarlama karmasından faydalanılarak planlı ve bilinçli bir takım çalışmalar yürütülmesiyle oluşturulmasıdır. Aaker J., (1997,347) marka kişiliğinin boyutlarını belirlemeye

yönelik çalışmasında marka kişiliğini, bir takım insan karakterlerinin belirli bir markayla ilişkilendirilmesi olarak tanımlamıştır.

Temel amacı marka için duygusal bir değer yaratmak olan marka kişiliğinin faydaları şu şekilde sıralanabilir (Smith,2005,132) (Aaker D.,2009,168) : Anlayışı zenginleştirmek; farklılaştıran bir kimliğe katkı sağlamak; iletişim çabasını yönlendirmek; marka özvarlığı yaratmak.

Marka kişiliği geliştirmede kullanılan arketip modeli ise kolektif bilinçdışı yaklaşımından türetilmiştir. Kolektif bilinçdışı ve arketip kavramları da psikanalistin öncülerinden olan ünlü psikiyatrist Carl G. Jung tarafından ortaya konmuş ve günümüze dek üzerinde çok tartışılmış, temelde psikoloji bilimine ait kavramlardır.

Jung'a göre ortak bilinçdışında yer alan temsili resimler arketipleri oluşturmaktadır. Kelime anlamı ilk model (kök örnek) olan arketipler, tüm insanlığın ortak bilinçdışında yer alan "ilksel imgelerden" oluşur. Bu imgeler çevremizdekileri ve durumları hızlı bir biçimde algılamamızı onlara belirli bir şekilde tepki vermemizi sağlarlar (Burger,2006,157). Morris ve Schmolze, Jung'ın arketip tanımını daha anlaşılabilir kılmak amacıyla şu şekilde basitleştirmişlerdir: bir arketip belirli boyutlara sahip insanlardan oluşan daha geniş belirli bir grubu temsil eden tek bir insanın detaylı tanımıdır (Morris ve Schmolze,2006,290). Iacconi arketipleri, şu anki düşüncelerimizi farkında olmadan şekillendiren ve bir kalıba sokan "ırksal hatıralar" olarak tanımlamaktadır (Iaccino,1998,XI). Tarnas ise arketipleri, evrensel bir ilke veya insanın deneyim dünyasına ve ruhuna etki eden (yapılandıran) bir güç olarak tanımlamaktadır (Tarnas,2009,27).

Reklam alanında çalışan akademisyenler ve profesyoneller bir süredir marka imajı geliştirmede mitsel arketiplerin sağladığı avantajın farkındadırlar (Thompson,2004,162). 2000'li yılların başlarında, akademik ve profesyonel kimliklerinin sağladığı avantajla bu farkındalığı yaşayan, *Carol Pearson* ve *Margaret Mark*, firmalara anlam yönetiminde rehberlik edecek bir model geliştirmeye karar verirler. Mark ve Pearson, arketipsel marka kişiliği modelini geliştirirken, Jung'un kolektif bilinçdışı-arketip yaklaşımı ile birlikte bilinen motivasyon teorilerinden faydalandıklarını belirtmektedirler (Mark ve Pearson,2001,14). Mark ve Pearson yürüttükleri geniş çaplı araştırma sonucunda marka kişiliği geliştirmek adına temel on iki arketip belirlemişlerdir. Aşağıda marka kişiliği geliştirmekte kullanılan bu arketipler kısaca tanımlanmıştır.

Kahraman (Hero) Arketipi : Kahraman arketipinin genel özellikleri arasında cesaret, disiplin, kararlılık, rekabetçilik, engellerin üstesinden gelmek; güç görevler üstlenmek, ilham vermek, zorlukları aşmak, sorunları ahlaki doğrulukla çözmek vardır (Batey,2008,42) ,(Mark and Pearson,2001,106).

Yaratıcı (Creator) Arketipi: Yaratıcı arketipi sanatçı, yenilikçi, girişimci ve hayalci kişiliği yansıtır. Yaratıcı genellikle kendi kişisel değerlerini estetik bir zevkle iletmeyi tercih eder (Faber ve Mayer,2009,309).

Kral-Hükümdar (Ruler) Arketipi:. Kral arketipinin temel nitelikleri otoriter, yönetici ve güçlü olma isteğidir. Kral, yüksek etki gücüne sahip, inatçı

kimi zaman acımasızdır. Baskınlığını koruyarak diğerlerini yönetir (Faber ve Mayer,2009,309).

Asi (Outlaw) Arketipi: Asi arketipinin genel nitelikleri isyankâr, devrimci, yıkıcı, bölücü, acımasız, putları yıkan, baskıcı yapıları geçersiz kılan, karşıt kültüre ve liberal değerlere sahip olan kişilik nitelikleridir (Batey,2008,40) .

Masum (Innocent) Arketipi: Güvenilir, saf, erdemli, iyimser, mutlu, olumlu, yaşamdan ümitli, alçakgönüllü ve sakin olmak masum arketipinin belirgin niteliklerindedir (Mark ve Pearson, 2001,53) (Batey,2008,41).

Sıradan Adam (Regular guy) Arketipi: Sıradan adam arketipi azimli, erdemli gerçekçi, büyük ölçüde samimi ve bazen de kadercidir. Genellikle alçak gönüllüdür (Faber ve Mayer,2009,309).

Sihirbaz (Magician) Arketipi: Sihirbaz arketipi, sihirbaz, büyücü, şaman, iyileştirici, cadı ve kahin şeklinde görülebileceği gibi, Holywood filmlerinde olduğu gibi daha çok çatlak profesör tiplemesinde görülen fizik veya kimya bilimleriyle ilgilenen hayalperest kişiler de olabilmektedir. Sihirbaz doğal güçlerle, dönüşüm ve başkalaşımmlarla çok ilgilidir (Batey,2008,40).

Aşık (Lover) Arketipi: Aşık arketipinin temel nitelikleri içten, romantik, şehvetli ve özellikle tutkulu olmasıdır. (Batey,2008,38) .

Soytarı (Jester) Arketipi: Soytarının temel arzusu, anı yaşamak ve keyfini çıkarmaktır. Doğal olarak Soytarının en büyük korkusu da sıkınlık veya sıkıcı olmaktır. Amacını gerçekleştirmek için takip ettiği strateji oyun oynamak, şakalar yapmak ve eğlenceli olmaktır. (Faber ve Mayer,2009,197).

Bilge (Sage) Arketipi: Felsefik, yansıtmacı ve bilgilendirici olması; gerçeği araştırması, bilgiyi paylaşması ve objektif olması bilge arketipinin genel niteliklerindedir (Batey,2008,41) (Faber ve Mayer,2009,309).

Yardımsaver/Koruyucu (Caregiver) Arketipi: Yardımsaver arketipinin genel nitelikleri arasında koruyuculuğu, yardımsaverliği, şefkatli ve cömert oluşu, özverili, fedakâr, iyiliksever, dostane, faydası dokunan ve güvenilir, empati kurabilir olması gibi nitelikler yer alır (Batey,2008,38).

Kaşif (Explorer) Arketipi: Keşfetmek isteği, kendisini ve çevresini gözlemesi, sürekli hareket halinde ve gezgin olması, maceracı olması, yerinde duramaması, öncü ve bağımsız olması, toplum kurallarına uymaması, potansiyelini ortaya koyma isteği, heyecanlı olması, daha iyi bir dünya arayışı, bireysel olması ve özgürlüğe düşkünlüğü kaşif arketipinin genel nitelikleridir (Batey,2008,37) (Faber ve Mayer,2009,3).

II. REKLAMLARLA OLUŞTURULAN ARKETİPSEL MARKA KİŞİLİKLERİNİN GÖSTERGEBİLİMLE İLİŞKİSİ

Reklamlar analiz edilmek istendiğinde araştırmacıların kullanabilecekleri çözümleme tekniklerinin başında göstergibilimsel çözümleme, psikanalitik çözümleme, ideolojik çözümleme ve toplumbilimsel çözümleme teknikleri gelmektedir. Bunlardan göstergibilimsel analiz, reklamların analizinde en sık kullanılan tekniktir (Elden vd.,2005,490). Bunun bir nedeni işaretlerin, düz anlamlarını ve yan anlamlarını değerlendirmeden reklama yönelik bütünsel bir analiz elde etmenin çoğunlukla mümkün olmamasıdır.

Göstergebilim bize reklamda marka kişiliğinin nasıl yaratıldığını anlamamızda yardımcı olmaktadır. Göstergebilimsel yaklaşımla değerlendirildiğinde reklam, gerçek veya temsili ürün görüntüsünü yansıtan ve anlamlı alıcı tarafından, işaretin olduğu içeriğe dayandırılarak yorumlanmasına bağlı olan, bir işaret olarak tanımlanabilir. Göstergebilime dayandırılarak oluşturulmuş olan “gerçek ürün değişkeni modeli”, ürünün gerçek veya somut görüntüsüne atıfta bulunur. Ürünün, nitelikleri faydası ve değeri ürünün anlamını oluşturur ve reklamda görülen ürünün anlamı marka kişiliğinin oluşmasında önemli bir kaynaktır. Eğer bir reklam gerçek ürünün basit bir temsiliyse reklam mesajı, reklamcının tüketiciye ulaştırmak istediği marka kişiliği hakkında bilgi içerir. Reklamcı her ne kadar marka için bir kişilik yaratmış olsa da bu tüketicinin de markaya bu kişilik özelliklerini atfedeceği anlamına gelmemektedir. Tüketicinin, marka karakterini kavrayabilmek için reklamı yorumlaması gerekir. Tüketici reklamdaki kişilik özelliğini kavradıktan sonra, bu kişilik özelliği reklamı yapılan ürünle ve tüketiciyle ilişkilendirilmek zorundadır (Ourwersloot ve Tudorica,2001,14) .

III. TELEVİZYON REKLAMLARINDA KULLANILAN KİŞİLİK ARKETİPLERİNİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

A. Araştırmanın Yöntemi

Marka kişiliği geliştirmede kişilik arketiplerinin kullanımının özellikle global reklam çalışmaları için daha fazla önem taşıdığı gözetilerek araştırmaya konu olan reklam filmleri dünya havacılık sektöründen seçilmiştir. Seçilen havayolu markalarının tüm dünyaya hizmet vermeleri ve tek bir sektör içerisinde hepsinin global reklam kampanyaları hazırlıyor olması diğer sektörlerle göre araştırmanın temeli için daha güvenilir bir zemin oluşturmaktadır.

Araştırmaya konu olan reklam filmleri, her yıl “Skytrax Dünya Havacılık” ödüllerini veren Skytrax tarafından belirlenen, en iyi havayolu şirketlerinin reklam filmleri arasından seçilmiştir. Araştırmada, 100 değişik ülkeden 18 milyona yakın havayolu yolcusunun oyları ile belirlenen ve “dünyanın en iyi havayolları 2011 yılı” ödülüne layık görülen on firmanın global reklamları kullanılmıştır. Söz konusu markalar ve yarışmadaki sıralamaları Tablo I’de görülmektedir.

Tablo I. Araştırmaya Dahil Olan Markalar- En İyi Hava Yolları

Sıralamadaki Yer	Hava Yolu Firması	Sıralamadaki Yer	Hava Yolu Firması
1.	Qatar Airways	6.	Etihad Airways
2.	Singapore Airlines	7.	Air New Zealand
3.	Asiana Airlines	8.	Qantas Airways
4.	Cathay Pacific Airways	9.	Turkish Airlines
5.	Thai Airways International	10.	Emirates

Kaynak: <http://www.worldairlineawards.com>

Sonuç olarak araştırmanın cevap aradığı üç temel soruyu şu şekilde sıralayabiliriz: AS-1 Başarılı markalar marka kişiliği geliştirmek amacıyla kişilik

arketiplerinden faydalanıyorlar mı? AS-2 Dünyanın en başarılı büyük hava yolu firmaları reklam mesajlarında hangi kişilik arketiplerini kullanıyor? AS-3 Araştırma konusu markaların reklamlarında kişilik arketiplerinin varlığına işaret eden göstergeler nelerdir?

Araştırmanın amacı olan havayolu firmalarının reklam filmlerinin marka kişilik arketiplerini içerip içermediğini belirleyebilmek için nitel araştırma yöntemlerinden olan göstergebilimsel analiz tekniğinden faydalanılmıştır. “Reklamlarda kullanılan göstergeler ve bunların algılanmasında etkili unsurlar değerlendirildiğinde tüm işitsel ve görsel unsurların temelde bir takım sembolik anlamları bünyelerinde barındırdıkları görülmektedir” (Yeygel ve Yakın, 2007,13). Gösteren ve gösterilen arasındaki ilişkinin yorumlanmasıyla reklama dair düz ve yan anlamların belirlenebilmesine olanak sağlayan bir teknik olması nedeniyle araştırmada göstergebilimsel analiz tekniğinden faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılan göstergebilimsel analiz modeli ve arketip tanımları Tablo II’de görülmektedir.

Tablo II. Reklam Analiz Modeli

<p>Gösterge: Reklam filminin kendisi.</p> <p>Gösterenler (Düz Anlam) : Görsel Metin (reklamda yansıtılan tüm görsel öğeler, öğelerin yansıtılma şekli), sözel metin (dış ses, sloganlar, konuşmalar, müzik, jingle, ses efektleri), yazılı metin (slogan, logo ve diğer yazılar).</p> <p>Gösterilenler (Yan Anlam) : Yardımseverlik, işin uzmanı olmak (bilge), eğlendirici olmak (soytarı), gezgin olmak (kaşif) vd.</p> <p>Analiz: Teorik çerçeve ve araştırmanın ikinci ayağıyla paralellik gösterecek şekilde gösteren ve gösterilen arasındaki ilişkinin yorumlanması.</p>

Uygulamada reklamlar göstergebilim yöntemiyle analiz edilmiştir. Göstergebilim, gösterge olarak değerlendirilen bir televizyon reklamının, hemen her sahnesinde yer alan görsel öğelerin birer gösterge olarak ele alınmasına imkân tanıyacak kadar geniş ve detaylı analizler yapılmasını sağlayan bir yöntemdir. Bu araştırmada analizi yapılan reklamlar gösterge olarak ele alınmış ve reklamlarda yer alan görsel, sözel ve işitsel öğeler birer gösteren olarak değerlendirilmiş ve incelenmiştir. Araştırma kapsamındaki reklamların analizleri yapılırken marka kişilik arketiplerini barındırıp barındırmadıklarını ortaya koymaya odaklanılmıştır.

B. Örnek Reklam Analizi: Qatar Airways

Çalışma sırasında on havayolu şirketinin reklamlarının göstergebilimsel analizleri marka kişiliklerini yansıtmak için kullandıkları kişilik arketipleri gözetilerek yapılmıştır. Yapılan analizlerin tamamı makale içerisinde yer alamayacağı için bir havayolu şirketine ait reklam filminin göstergebilimsel analizi aşağıda sunulmuştur.

Gösterge: Qatar Hava Yolları reklam filmi.

Gösterenler:

Sahne	Müzik	Olay	Dış Ses
1.sahne	Klasik müzik başlar	Times Square meydanında kalabalık bir grup jonglör seyretmektedir. Jonglör elindeki renkli labutları havaya atmaktadır.	-
2.Sahne	Müzik devam eder.	Gruba bir anne ve çocuk yaklaşır. Çocuk boyundan ötürü jonglörü göremez	
3.Sahne	Müzik devam eder.	Annesi çocuğunu havaya kaldırmak ister.	
4.Sahne	Müzik devam eder.	O sırada kalabalık içerisindeki siyah genç bir adam uzaktan gülümseyerek anne ve çocuğun yanına yaklaşır.	
5.Sahne	Klasik müzik devam eder.	Çocuğu sırtına alır ve çocuğun gösteriyi izlemesine yardımcı olur.	
6.Sahne	Klasik müzik tempolu devam eder.	Anne ve çocuk mutludurlar. Hep beraber gösteriyi izlemeye başlarlar.	
7.sahne	Klasik müzik tempolu devam eder	Metro içerisinde genç bir adam elindeki çiçek buketiyle ilerlemeye ve sonrasında metrodan inmeye çalışmaktadır.	
8.Sahne	Klasik müzik tempolu devam eder.	Çiçekler zarar görür ve hatta yere düşer, dağılırlar.	
9.Sahne	Klasik müzik devam eder.	Çiçeklerin dağıldığını gören adam metrodan inerken, metroya binmeye çalışan sarışın genç bir kadın, metro kapısında gülümseyerek adamın elindeki buketi toplamasına yardım eder.	
10.Sahne	Klasik müzik tempolu devam eder.	Havaalanı kapısından çıkan üniformalı bir grup insanın görüntüsü eşliğinde dış ses duyulur.	“Karada veya havada 5 yıldızlı hizmet alacağınızdan emin olabilirsiniz.”
11.Sahne	Müzik devam eder.	Kamera gruba doğru yaklaşır ve aslında grup üyelerinden birinin, sekizinci sahnedeki adama yardım eden genç kadın görevlisi olduğu anlaşılır. Grup üyelerinin üzerinde havayolu şirketinin üniformaları bulunmaktadır. Enerji dolu ve gülümseyen ifadeleriyle havaalanını terk etmektedirler.	
12.Sahne		Yakın çekimde gruptaki adamın da beşinci sahnede çocukla annesine yardım eden siyah genç adam olduğunu anlarız.	
13.sahne	Klasik müzik tempolu devam eder	Uçak içerisinde yüzü görünmeyen bir yolcu roman okurken uyuya kalmıştır uçuş görevlisi kitabın arasına kitap ayracı koyar ve kitabı kapatır. Hostes kapattığı kitabı yolcunun koltuğunun kenarına koyar. Kitap kapağında <i>beyond (ötesi, ilerisi)</i> başlığı görünmektedir.	“Qatar Airways”
14.sahne	Klasik müziğin temposu artar ve müzik sona erer.	Genç sarışın hostes gülümseyerek kameraya bakar. Şirket logosu kadının hemen başının yanında görünür.	“Dünyanın 5 yıldızlı havayolu şirketi”

Gösterilen: İyilikseverlik, anlayışlılık, yardımseverlik.

Analiz: Reklamın altıncı ve dokuzuncu sahnesinde uçağa yerleşme ve uçaktan inmeye ilişkin benzetmeler söz konusudur. Altıncı sahnede uçakta yerlerine yerleşmeye çalışan bir anne ve çocuğu, dokuzuncu sahnede ise herkesin ayakta olduğu ve uçaktan inmeye çalıştığı sırada zorluk çeken genç bir adam günlük yaşam içerisinde gösterilmektedir. Tıpkı günlük yaşamımızda zorluk çektiğimiz anlarda yardıma ihtiyaç duyduğumuz gibi uçak yolculuğu öncesi, sırası ve sonrasında da yardıma ihtiyaç duyarız. Günlük yaşamımızda dostlarımız, arkadaşlarımız, ailemiz bize yardımcı olur ve zorlukları aşabildiğimiz için mutluluk duyarız. Uçak da günlük yaşamımızın bir parçasıdır ve uçak içerisinde de tıpkı dostlarımız, ailemiz gibi insanların varlığı bizi rahatlatır ve mutlu eder. Qatar Havayolları bu reklam filminde (sizi tanımasalar bile) personelinin içten ve samimi bir şekilde yardıma hazır ve istekli olduğunu vurgulamaktadır. Reklamın onuncu sahnesinden itibaren şirket çalışanlarının genel profili ve işlerini ne kadar mutlu bir şekilde yaptıkları vurgulanmaktadır. Reklamın on üçüncü sahnesinde seyircinin kendisini reklam filmi içerisinde hissetmesi amaçlanmış ve sondan bir önceki sahnede şirket ile seyirci arasında bir bağ oluşturulmaya çalışılmıştır.

Günümüzde batılı toplumlar, iktisadi ve bilimsel gelişimleri sonucu elde ettiği ileri teknolojinin nimetleriyle değişen yaşam şartları nedeniyle hızlı bir tempoda sürekli olarak koşurmaya içerisinde yaşamaya çalışmaktadır. Gelişen toplumlar aynı zamanda bireyselleşmenin getirdiği avantajların yanı sıra kimi zaman gündelik yaşam içerisinde merkeze öncelikle kendisini koymanın getirdiği olumsuz şartların esiri olmakta ve çevresine her zaman yeterli ilgiyi gösterememektedir. Reklam filminde yardıma ihtiyaç duyan kişilere uzanan yardım elinin onları uzaktan gözeten birisi tarafından sunulması da bu mesajı vermektedir. Sonuçta Qatar Havayolları reklamda her ne kadar batılı yaşam biçimini içselleştirmiş olduğu mesajını iletmeye çalışsa da diğer tüm kolektif toplumlar gibi Ortadoğulu kimliğinin şekillendirdiği paylaşımcı ve yardımsever kişiliğine göndermelerde bulunmaktadır. Qatar Havayolları, yolculuk sürecinde sunulan hizmetin kendileri için bir zorunluluk olmaktan öte kişiliklerinin bir parçası olduğu vurgusunu yapmıştır.

Ayrıca Qatar (Qatar) bilindiği üzere Arap ülkelerinden bir tanesidir. Ülke ile aynı ismi taşıyan şirket aynı zamanda diğer çoğu Arap ülkelerine ait firmalar gibi, kendilerine ilişkin önyargılarla da mücadele etmeye çalışmaktadır. Reklamda yardıma ihtiyaç duyanlara yardım eden kişilerin özellikle karşı cinsten, modern ve güler yüzlü kişiler olması bu önyargının kırılmasına yönelik bir mesaj da iletmektedir.

On üçüncü sahnede kitabın üzerinde yer alan “beyond” (ilerisi) kelimesi aslında şirketin havayolları hizmetinde edindiği düsturu göstermekte ve şirket vizyonunu var olan havayolları hizmetlerinin ötesinde konumlandırmak isteğiyle sergilemektedir. Son sahnede marka'nın logosunda Qatar'ın milli hayvanı olan ve çok hızlı koşabilen Arap antilopunun kullanılması ile ulusal kimliği yansıtmak için bilinen bir sembolden istifade etmek istenilmiş olabileceği gibi hızlı ulaşım konusunda bir üstünlük göndermesi de yapılmış olabilir.

Göstergebilimsel analiz sonucunda Qatar Havayolları'nın marka kişiliği geliştirmek amacıyla reklamda “yardımsever” arketipinden faydalandığı görülmektedir.

C. Bulgular ve Yorum

Araştırmaya konu olan tüm firmaların reklam analizleri sonucunda elde edilen Tablo III. araştırmanın ilk sorusuna (AS1) cevap niteliği taşımaktadır. Tablodan da anlaşıldığı üzere dünyanın en iyi havayolu ödülüne layık görülen firmaların reklam filmlerinin tümünde markaların sahip oldukları kişilik arketiplerine ilişkin gösterenler tespit edilmiştir.

Tablo III. Göstergebilimsel Analiz Sonucu Markaların Kişilik Arketipleri

Reklam	1.Arketip	2.Arketip	Reklam	1.Arketip	2.Arketip
1.Qatar Havayolları	Yardımsever	-	6.Etihad Havayolları	Soytarı	-
2.Singapore Havayolları	Aşık	Yaratıcı	7.Air New Zealand	Soytarı	Yardımsever
3.Asiana Havayolları	Sihirbaz	Yaratıcı	8.Qantas Havayolları	Bilge	-
4.Cathay Havayolları	Soytarı	Masum	9.Türk Havayolları	Bilge	-
5.Thai Havayolları	Yardımsever	-	10.Emirates Havayolları	Kaşif	-

Araştırmanın ikinci sorusuna yanıt verebilmek adına reklam mesajlarında hangi kişilik arketiplerinin kullanıldığını sorguladığımızda reklam filmlerinde marka kişiliği belirlemede kullanılan on iki kişilik arketipinden yedisine (yardımsever, aşık, soytarı, bilge, kâşif, yaratıcı, masum) ilişkin gösterenler belirlendiği görülmektedir. Kullanım sıklığına göre değerlendirildiğinde havayolları firmalarının sırasıyla en çok, uçuş konforunu ve uçuşların herkes için ve eğlenceli olduğunu vurgulamak üzere “soytarı” ; hizmetlerinin yolcuları rahat ve güvende hissettireceğine yönelik kalitesini belirtmek üzere “yardımsever” ve yıllar içerisinde edindiği bilgi ve tecrübeyi vurgulamak amacıyla “bilge” kişilik arketiplerinden faydalandıkları görülmektedir

Devam eden kısımda araştırmanın son sorusuna yanıt verebilmek amacıyla araştırma konusu markaların reklamlarında kişilik arketiplerinin varlığına işaret eden göstergeler hakkında bilgi verilmiştir. Reklam filmlerinde yardımsever kişilik arketipi için firma adına çalışanların kişiliklerinden faydalandığı görülmektedir. Güler yüzlü, düşünceli, anlayışlı ve ihtiyaç anında yardım elini uzatmaktan mutluluk duyan uçuş görevlilerinin bir reklamda (Thai Havayolları) uçak içinde hizmet sunarken iç çekimlerle bir diğer reklamda (Qatar Havayolları) sokaktaki güncel yaşamlarındaki genel davranışlarını gösteren dış çekimlerle gösterilmesi markaların yardımsever kişilik arketipini yansıtan somut gösterenleri olmuştur.

Reklam filmlerinde “soytarı” kişilik arketipinden faydalanan Cathay Havayolları'nın firma çalışanı bir uçuş görevlisinden, Etihad Havayolları'nın dünyaca ünlü bir Hint'li aktristen ve Air New Zealand'ın firma adına yaratılan bir maskottan yararlandığı görülmektedir. Markaların reklamlarında kişiliklerini somutlaştırmak adına kullandıkları her üç arketipi öne çıkaran gösterenler

insanları şaşırtmayı seven ve onları eğlendirmenin bir yolunu bulabilen sıra dışı tarzları olmaktadır.

Bilge arketipi ile marka kişiliğini yansıtmak isteyen Türk Havayolları'nın yine bir firma çalışanından faydalandığı ancak çalışanın görevinin, marka kişiliği yansıtmada firma çalışanlarını kullanan diğer markalardaki çalışanların görevinden farklı olduğu dikkat çekmektedir. Yine bilge arketipi kullanan Qantas Havayolları'nın ise kişileştirme yaparak tıpkı insanlar gibi küçükken zaman içerisinde değişip büyüyen uçaklardan faydalandıkları görülmektedir. İki markanın reklamının, uzmanlık alanlarının farkı nedeniyle bilge kişilik arketiplerini farklı şekilde yansıttıkları anlaşılmaktadır. THY reklamında uzmanlığını “basketbolu dünyada en iyi kim oynuyorsa havada yiyebileceğiniz en iyi yemeği de biz yaparız” mesajıyla iletirken Qantas havayolları uçuş konusundaki tecrübesiyle somutlaştırmaya çalışmaktadır. Sonuç olarak her iki firmanın da marka kişiliklerini yansıtırken farklı alanlardaki uzmanlık gösterenlerinden faydalandığı görülmektedir.

Listede yer alan firmalardan üçünün diğerlerinden tamamen farklı kişilik arketiplerine sahip oldukları görülmüştür. Bunlardan Asiana Havayolları'nın reklamlarında marka kişilik arketipi olarak “sihirbaz” arketipini, Emirates Havayolları'nın reklam filminde “kâşif” arketipini ve Singapore Havayolları'nın aşık ve yaratıcı arketipini kullandığı anlaşılmaktadır. Asiana Havayollarının sunduğu hizmet kalitesini ve uçuş konforunu vurgulamak istediği reklamında sihirbaz arketipini yansıtmak amacıyla firma çalışanı olan uçuş görevlilerinden ve sihirli halı metaforuyla uçağın kendisinden faydalandığı görülmektedir. Emirates Havayollarının ise, reklamlarda izleyenlerin dünyayı firmanın gözlerinden görmelerini sağlayarak, kaşif arketipini somutlaştırmak adına dünyanın dört bir tarafındaki yerlerin sembolik imgelerinden ve o bölgelerde bulunan yerel ve gezgin insan gösterenlerinden faydalandığı görülmektedir. Singapore Havayollarının ise yine firma çalışanı bir uçuş görevlisinden faydalandığı görülmektedir. Reklamda aşık arketipi sanatçılara beste yaptıracak denli bir ilham kaynağı olan uçuş görevlisi ile somutlaştırılmaktadır.

Öte yandan bazı firmaların reklamlarında baskın olmayan ikinci bir kişilik arketipine yer verildiği görülmektedir. Bu firmalardan birinin reklamında yansıtılan “yaratıcı” kişilik arketipi için (Singapore Havayolları) ünlü havayolundan ilham alarak beste yapmaya çalışan ve marka için bir şarkı yorumlayan ünlü bir jazz sanatçısından ve bir takım ünlü sanat eserlerinin görsellerinden faydalandığı görülmektedir. Yine ikinci bir kişilik arketipi olarak değerlendirilebilecek bir arketip ise Asiana Havayolları firmasının reklamında görülmektedir. Asiana Havayollarının reklamlarında yaratıcı kişilik arketipinin, uçuş görevlilerinin ellerindeki tozlarla yıldızları yaratarak somutlaştırıldığı anlaşılmaktadır. Diğer reklam filmlerine oranla çok daha düşük bir olasılıkla da olsa belirli sahnelerde küçük bir kız çocuğunun canlandırıldığı Cathay Havayollarına ait reklamda “masum” arketipi ikinci bir kişilik arketipi olarak değerlendirilebilir. Bu reklamda yine firmanın uçuş görevlisinden faydalandığı anlaşılmaktadır.

Analiz sonucuna göre, araştırma dâhilindeki reklamların marka kişilik arketiplerini yansıtan göstergelerini yardımsever kişilik arketipi için *gülyüz, ince düşüncelilik, anlayışlılık, şefkat*; soytarı kişilik arketipi için *şaşırtmak, eğlendirmek, güldürmek, neşelendirmek*; bilge kişilik arketipi için *bilgi birikimi, uzmanlık ve tecrübe*; aşık arketipi için *cezp edici kadın, romantizm*; sihirbaz kişilik arketipi için *sihir görselleri; mucizevi hizmet ve konfor sunumu*; kaşif arketipi için *dünyanın farklı bölgelerine ait görsel imgeler, farklı kültürler, sürekli devinim*; yaratıcı arketipi için *sanatsal imgeler, ilham* ve masum arketipi içinse *küçük çocuk görüntüsü* şeklinde sıralayabiliriz.

Her bireyin içinde bulunduğu durum ve yüklendiği rollerle ilgili olarak bir takım içsel gerilimleri mevcuttur. Uçuş söz konusu olduğunda yolcuların yaşayabilecekleri içsel gerilimler, kendilerini havadayken oluşabilecek bir aksaklık konusunda karayoluyla veya denizyoluyla ulaşma oranla çok daha çaresiz ve güvensiz hissetmeleri olacaktır. Yolcuların yaşayabilecekleri önemli bir içsel gerilim faktörü de özellikle deniz aşırı uzun yolculuklar söz konusu olduğunda uzun süre hareket kabiliyetinin kısıtlanarak dar bir alana sıkışıp kalma hissinden doğmaktadır. Araştırma konusu firmaların dört ve beş yıldızlı havayolları firmaları olmaları nedeniyle ekonomik anlamda orta sınıf bazı yolcuların kendilerini hedef kitlenin dışında hissetmeleri bir diğer içsel gerilim olabilmektedir. Yolcuların, satın alma karar aşamasında da önce yaşayabilecekleri olası içsel gerilimler arasında her gün işe gitmek, iyi bir ebeveyn ve eş olma sorumluluğunu yüklenmek gibi toplumda saygın bir yer edinmenin gereklerini yerine getirmekten kaynaklanan veya biletini satın aldığı firmanın yanlış bir tercih olabileceği düşüncesi gibi içsel gerilimler yer almaktadır.

Firmalar yardımsever arketipi kullandıklarında havada işini iyi bilen, oluşabilecek sorunlarda yardım elini uzatacağından şüphe duymadığımız çalışanlar sayesinde kendimizi güvende hissedebileceğimiz ve bu yöndeki korkularımızı gidermeye yönelik bir eylemde bulunmuş oluyorlar. Yardımsever arketipinin fonksiyonu da kontrol edilemeyen kaos durumlarında kişilerin kendini güvende hissetmesini sağlamaktır.

Benzer şekilde marka kişiliği olarak soytarı arketipini tercih eden havayolu firmaları, eğlendirici kişilikleriyle firmaya uzaktan bakan potansiyel yolcu kitlesinin dikkatini çekmekte ve onlara biz de sizden biriyiz mesajını vermektedirler. Aşık ve soytarı arketipleri, kendisini dışlanmış hisseden bir kişinin veya kesimin kendisini bir gruba, aileye ait hissetmesine yardımcı olan bir fonksiyona sahiptir.

Bilge ve kaşif arketiplerini tercih eden havayolu firmaları ise tüketicilerin bir topluma ait olmanın getirdiği aidiyetlik sorumluluklarından kaçmalarına, bu baskılardan kurtulmalarına yardımcı olarak ve seçecekleri havayoluna dair yanlış bir tercih yapmalarına neden olabilecek bir duruma yönelik korkuları gidererek onları amaçlarına ulaştırmak istedikleri mesajını vermektedir. Bilge ve kaşif arketiplerinin aldatılmak, boşluğa düşmek, bunalıma girmek gibi içsel gerilimleri ortadan kaldırarak müşterilerin mutluluğa kavuşmalarını sağlamak gibi amaçları bulunmaktadır.

Bu açıdan değerlendirildiğinde yardımsever, soytarı, aşık, bilge, kaşif arketiplerini markalarının iletişim mesajlarında kullanan havayolu firmalarının reklam filmlerinin, kişilik arketiplerinin doğru kullanımına örnek teşkil edecek nitelikte olduğu söylenebilir.

IV. SONUÇ

Kişilik arketiplerinin diğer marka kişiliği geliştirme modellerinden farkı, hedeflenen kitlenin kişiliğinden çok, hedef tüketici kitlesinin içte yatan ama gerçekleştirmekte zorlandığı söz konusu motivatörlere seslenmesidir. Bu nedenle marka kişilik arketiplerini kullanacak olan pazarlama iletişimcilerinin hedef kitlenin duyumsadıkları ihtiyaç ve istekleri detaylı bir şekilde analiz etmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan her ne kadar marka kişiliği için doğru arketip belirlenmiş olursa olsun, kişilik arketipinin doğru mesajla iletilmesi oldukça önem taşımaktadır. Bu nedenle reklamlarında bu arketiplerden herhangi birini kullanmayı düşünen bir pazarlama iletişimcisinin söz konusu arketipe ilişkin yukarıda sayılan gösterenlerden ve/veya bu gösterenleri çağrıştıran diğer gösteren öğelerinden reklamlarında mutlaka faydalanmaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- AAKER A.D., (2009), Güçlü Markalar Yaratmak, 2.Baskı,Medicat
- AAKER J., (1997), Dimensions of Brand Personality, Journal of Marketing Research, Vol. XXXiV , s.347-356
- BATEY M., (2008), Brand meaning , Routledge, New York
- BURGER,M.J.,(2006),Kişilik (Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri), Kaknüs yayınları, İstanbul
- EGEMEN T.,(2009), Ülke Tanıtımında Kullanılan Turizm Reklamlarında Simgeleştirme ve Türkiye, Yüksek Lisans Tezi, (İstanbul –Marmara Üniversitesi)
- ELDEN M.,(2009), Reklam ve Reklamcılık, Say Yayınları, 1. Baskı,İstanbul
- IACCINO, F.J.,(1998),Jungian Reflections within the Cinema, Wetsport, Connecticut, London: Praeger Publishers
- MARK, M., & PEARSON, C., (2001), The Hero and the Outlaw: Building Extraordinary Brands Through the Power of Archetypes, New York: McGraw-Hill
- MORRIS L., SCHMOLZE R. (2006), Consumer Archetypes: A New Approach to Developing Consumer Understanding Frameworks, Journal of Advertising Research, September, s. 289-300
- OURWERSLOOT H., TUDORİCA A., (2001) Brand Personality Creation through Advertising, Working Paper Series, Şubat. <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=478>
- PEARSON C. ,Archetypes 101, <http://www.bsu.edu/classes/magrath/205resources/pearson/pearson.html>
- SMİTH, G., IAN G., ADAMANTİOS D.,(2005), The impact of brand extensions on brand personality: experimental evidence, *European Journal of Marketing*, Vol. 39, No: ½, s. 129-149
- TARNAS R., (2009), Archetypal Principles, Archai: The Journal of Archetypal Cosmology, Volume 1, Number 1 (Summer), s. 23-36
- THOMPSON,C. J.,(2004), Marketplace Mythology and Discourses of Power,Journal of Consumer Research, Vol. 31 June s. 162-180
- YEYGEL S. ve YAKIN. M., (2007), “Kurumsal Reklamlarda Göstergeler Aracılığıyla Marka Kimliğinin İletilmesi”, Selçuk İletişim Dergisi, Cilt.5, Sayı.1, Temmuz, s.102-117
- WORLD Airlines Awards, http://www.worldairlineawards.com/Awards_2011/Airline2011.htm

An Investigation of the Essential Factors on Customer Loyalty in Banking Sector: A Case of Albanian Retail Bank

Yrd. Doç. Dr. Yüksel KÖKSAL

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, BURDUR

Oneda DEMA

Business Administration Dept. of Epoka University, ALBANIA

ABSTRACT

The purpose of this research is to reveal essential factors that have influences on customer loyalty directly in Albanian retail banking context. In order to bring out essential factors, we have developed a questionnaire and 410 people participated in the survey. Five different factors have been described to analyze their directly impacts on customer loyalty such as Service, Security, Relationship, Reliability and Staff. The significant relations of each factor with customer loyalty have been analyzed by conducting confirmatory factor analysis. Obtained results indicate that only 'relationship' and 'staff' factors have a direct impact on customer loyalty. Determination of the essential factors on customer loyalty in banking sector will be helpful to bank managers to define priorities in order to enhance customer satisfaction and loyalty.

Key Words: Banking sector, customer loyalty and essential factors.

JEL Classification: M, M3, M31.

Bankacılık Sektöründe Müşteri Bağlılığını Etkileyen Faktörler Üzerine Bir İnceleme: Arnavutluk Örneği

ÖZET

Bu araştırmanın amacı müşteri bağlılığını doğrudan etkileyen önemli faktörlerin Arnavutluk'ta bankacılık sektörü bağlamında ortaya çıkartılmasıdır. Bu amaçla geliştirilen ankete 410 kişi katılm göstermiştir. Müşteri bağlılığında doğrudan etkili olabilecek beş değişik faktör belirlenmiştir. Bunlar; servis, güvenlik, ilişki, güvenilirlik ve çalışanlardır. Müşteri bağlılığı ile her bir faktörün ilişkisi 'doğrulayıcı faktör analizi' yöntemiyle incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre sadece 'ilişki' ve 'çalışanlar' faktörleri müşteri bağlılığı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bankacılık sektöründe müşteri bağlılığı üzerindeki önemli faktörlerin belirlenmesi, müşteri memnuniyetini artırmak adına öncelikleri belirlemede banka yöneticilerine faydalı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Bankacılık sektörü, müşteri bağlılığı ve önemli faktörler.

JEL Sınıflaması: M, M3, M31.

1. Introduction

The notion of customer loyalty has obtained attention and great assessment from diverse industries. Banking is one of the sectors where the intensive competition is experienced. With the %90 international foreign ownership, Albanian banking sector has evolved into international structure after the fall of communism. 14 of 16 commercial banks are foreign-owned (www.aab.al). The competition is very strong and customers have many alternatives to choose an offer. The banks are trying to pull customers by

providing a wide range of services and increasing the customer services by leveraging their service standards and technologies (Shinde, 2011) in Albania as well. To increase their economic lines, they are continuously looking at ways of reaching organic growth through acquisition of new customers and retaining existing customers (Ramkelawon et al, 2010). The customer retention depends directly on the service quality and customer loyalty. Customer loyalty is the certain attitude and behavior that customers show (Szűts & Tóth, 2008).

Customer loyalty can be obtained if companies listen to their clients and understand customer needs and make right decisions in this regard to please them (Buttle, 2009). Banks should offer to customers more than their expectations, and anticipate their needs and fulfill them (Malfa 2007).

According to Winer (2001), to reach this purpose, new and different tools and mindset are required. Giving importance to human and organizational resources as much as technological capabilities is necessary to manage good relationships with the customers (Keramati 2008). Surviving in today's competitive environments require a heart to understand the customers; a brain to analyze; and hands to deliver the products to them (Ghahfarokhi and Zakaria 2009).

To describe effective factors on customer loyalty, the literature studies have been examined of different authors from different countries and five factors described that have positive and significant relationship with customer loyalty.

The service factor plays an important role on customer loyalty in banking sector and was studied by Hinson et.al, (2006), Fragata and Gallego, (2009), Hafeez and Muhammad, (2012), Tariq and Moussaoui, (2009), Kheng et.al, (2010), Titko and Lace, (2010), Gan et.al, (2011), Siddiqi (a), (2011), Siddiqi (b), (2011), Monsef et al, (2012) and Mohsin et.al, (2012), Security was emphasized as an important factor by Kheng et.al, (2010), Relationship was studied by Akhter et.al, (2011), Reliability is perceived as substantial for clients in banking sector Kheng et, al, (2010), Annamalah et.al, (2011), Hassan et.al., (2012) and. Loyalty was previously studied by (Tariq and Moussaoui, 2009, Afsar et al, 2010, Annamalah et.al, 2011 and Siddiqi(a), (2011), Siddiqi (b), 2011; Mohsan et.al, 2011; Ghazizadeh et.al, 2010), Staff, today is considered as an important asset of banking sector and was studied by (Mylonakis, 2009).

The aim of this study is to measure and demonstrate efficiency of each factor on customer loyalty and their effects on banking sector in Albania. Finding the answer of the question that; "which factor is most efficient on customer loyalty?" will be main purpose of this study. In this regard theoretical background will be examined, then collected data analyzed. In order to bring out the efficiency of each factor, confirmatory factor analysis method will be conducted.

2. Theoretical Background and Hypotheses

In the marketing approaches and applications, attention has shifted to loyalty. Customer loyalty has been among main focuses of marketing strategies. It provides exceptional advantages and opportunities to companies by customer retention and cost reduction. We know that the cost of acquiring a new customer

is five to ten folds more costly or expensive than to continue the business with the existing customers (Gray and Byun 2001). Customer loyalty is the willingness of clients to be faithful to a company. This means, even if the company makes any minor mistake, customers will still maintain loyal and do not switch them. According to Kincaid et.al, (2003) customer loyalty is a positive experience and value, which even if the decision is not the most rational, customers still keep willingness buying and maintaining the relations with the company.

At the moment, customers became loyal to a company, obviously repeat buying and also referrals will be increased and also the revenue and the market share will be increased. Meanwhile, they do free marketing by word of mouth while they are enthusiastic. Thus, customers become your protectors. At the time, the superior value is delivered to the customers; it also increases the employee's loyalty as they feel pride and become an important asset to the company.

The aim should be to build long-term relationship with customers, and to pay more attention on the loyalty of the existing customers rather than gaining new ones.

2.1. Service satisfaction in banking sector

Service quality is comprehended by customers as the difference of expected service and the received one (Dhandabani, 2010). Service quality of banks is one of the most important elements for customer satisfaction and loyalty. Customers consider service satisfaction as a reason of establishing long-term relationship with the bank and also it is a crucial success element that affects the competitiveness of the bank. One way for banks to differ from competitors is by offering high quality service. To survive in this intense competitive market structure, banks should develop some capabilities and strategies to increase satisfaction of their customers (Siddiqi et.al, 2011). Service quality is an important element that makes difference companies to success or fails (Mishra et al, 2010). In this respect, the hypothesis;

H1: There is a significant relationship between service satisfaction and customer loyalty.

2.2. Security

Security is essential to every trade and especially in banking sector where clients leave their money based on promises done (Knell and Stix, 2009). Gaining customers trust and making them feel secure have a great influence on the bank performance. Absolutely the banks should be very reliable in its any decision. The essential thing is not only to be reliable and trustworthy, but also trustful to their customers and to develop a win- win relationship with them. What customer expects from the bank is to listen, care and deal with their problems (Bell, 2000). By customers, witnessed weaknesses of the bank spread very quickly among customer. In order to save and increase market share, banks should pay attention their reputation and image as well (Hassan et. al, 2012) and they don't damage their positive intangible possessions such as trustworthiness. In this regard, the hypothesis;

H2: There is a significant relationship between security and customer loyalty.

2.3. Relationship

Customer relationship raises in 90's and has been very important in the business approach. To emphasize importance of relationship, a new marketing approach has been created and named as 'relationship marketing'. Even relationship marketing has been termed for banking industry as 'relationship banking' to establish long-term bonds with customers (Mukherjee and Nath, 2003). For banking industry, after the 2000s, with the increasing number of internet users, customers had great opportunities to be more powerful and effective against the banks. Thus, banks understood that they could only be successful if they focused on customer long lasting relationships (Koçoğlu and Kirmaci, 2012) because developed positive relationships with the customer link him/her loyalty and loyal customer has a potential to provide various advantages and benefits (Roig et al, 2006). In this respect, the hypothesis;

H3: There is a significant relationship between relationship and customer loyalty.

2.4. Reliability

Reliability is considered to be an important indicator of service quality (Kheng et. al, 2010). It is one dimension of SURVQUAL researches and its efficiency has been measured in several studies in banking sector (Baumann et al, 2007- Bahia and Nantel, 2000). Berry et al, (1988) measured and remarked reliability as the most influential factor on service quality and customer satisfaction (Kim et al, 2006). Also Bloemer et al, (1998) determined reliability one of the important components of customer loyalty as an intangible asset in banking sector. Furthermore, reliability is seen among vital traits of banking service. For a bank, failing in this field bring out significant degree of dissatisfaction (Johnston, 1997). In this regard, related hypothesis;

H4: There is a significant relationship between reliability and customer loyalty.

2.5. Staff

The willingness of staff to help clients and to provide prompt service makes customers highly please. Likewise, demoralized staff pulls customer satisfaction down (Joseph et al, 1999). This pleasure is particularly important when clients have requests, questions, complaints and problems surrounding the service. So, staff plays an important role on bank's performance. The professional staff transmits to customer courtesy and inspires confidence, trust and loyalty (Iymperopoulou et al, 2006). The way how staff gets, share and interpret knowledge in an enterprise is very important in aiming to retain competitive advantage (Moreno and Melendez, 2011). Staff is frontier between customers and organization and their approach very essential on customer loyalty. To gain customer satisfaction and loyalty by staff approach there are three stages that staff should consider forever; the first stage consist in being aware of bank prestige "Hearing it", then, understanding importance of themselves in the meet of bank

promises “Believing it”, finally becoming impassioned promoter of the bank “Living it” (Yazdanifard et al, 2011). In this respect, the hypothesis;

H5: *There is a significant relationship between staff and customer loyalty.*

3. Methodology

In this research face-to-face survey method was conducted for data collection and the data collected among BKT (Banka Kombëtare Tregtare) bank customers. BKT is the second largest and the oldest commercial bank in Albania. 5-point Likert scale has been used in this research and 1 indicates strongly disagree, 5 indicates strongly agree. The asked demographic variables of the respondents have been gender, marital status, age, monthly income, education and the profession.

421 people participated in the survey and 11 questionnaires have been eliminated in the data entry process because of missing questions. 410 questionnaires have been analyzed to observe the effect of 5 factors on customer loyalty through confirmatory factor analysis method such as; service satisfaction, security, relationship, reliability and staff. We used SPSS 18 to conduct exploratory factor analyses (EFA) and AMOS 19 for confirmatory factor analysis.

4. Findings

Analyzed sample characteristics of the participants are shown in table 1.

Table 1: Demographic Samples

Category		Freq.	%	Category		Freq.	%
Gender	Male	238	58	Income Level	€ 350 or less	235	57.3
	Female	172	42		€ 351-700	110	26.8
					€ 7001-1.500	44	10.7
					€ 1.500 or more	21	5.1
TOTAL		410	100	TOTAL		410	100
Marital Status	Single	104	25.4	Education	Less than high school	27	6.6
	Married	45	11.0		High school	158	38.5
	Married one child	135	32.9		Bachelor	167	40.7
	Married two children	96	23.4		Post Graduated	58	14.1
	Married three children	30	7.3				
TOTAL		410	100	TOTAL		410	100
Age Category	18-30	82	20.0	Occupation	Pensioner	15	3.7
	31-40	129	31.5		Student	14	3.4
	41-50	89	21.7		Unemployed	4	1.0
	50 or more	110	26.8		Private Sector	173	42.2
					Public Sector	100	24.4
					Other	104	25.3
TOTAL		410	100	TOTAL		410	100

General characteristics of the data samples that % 58 participants were male, % 31 of their age were 31-40, % 40 participants have bachelor degree, % 42 of them work for private sector, % 57 of participants have 350 € or less individual income and % 32 of them married and have one child.

To find out efficiency of different factors on customer loyalty, factor analysis has been conducted. The Exploratory factor analysis conducted on six main factors with 19 factor items and results were found out by Principal Component Analysis method. Reliability analyzes of the scale factor questions conducted by Cronbach α method obtained a .746 result for 19 items.

Table 2: Explanatory Factor Analysis (EFA)

Factors and Sub- Items	Mean Values	Stand. Dev.	Factors Loads
Staff Factor			
Factor Variance: 15.81%			
The staff of my bank is kind and helpful when dealing with them.	4.40	.490	.916
The staff of my bank is understandable while giving service.	4.37	.554	.882
Staff of my bank is customer focused.	4.31	.549	.862
I know that staff of my bank is available to address my problems and concerns.	4.25	.464	.704
Loyalty			
Factor Variance: 13.22%			
I would enlarge the use of my bank's services and products.	3.89	.640	.825
I do not think of switching my bank easily.	4.11	.476	.824
I consider myself loyal customer to my bank.	3.97	.531	.744
I would suggest my bank to my friends and family.	4.45	.498	.682
Service Satisfaction			
Factor Variance: 8.83%			
My bank gives me good advice regarding the services I received.	4.44	.535	.661
My bank attempts to figure out my business and needs.	4.21	.597	.660
Information provided by my bank is up to customers' expectations.	4.38	.599	.611
Customers get full and clear explanation on bank charges and interest rates regarding their accounts.	4.33	.595	.584
Relationship			
Factor Variance: 7.83%			
I can always count on my bank to follow up on problems to make sure they have been resolved.	4.31	.526	.765
In my bank, I am always treated with consideration, appreciation and respect.	4.50	.510	.740
My bank ensures precious ideas that assist in increasing profitability	4.19	.625	.485
Reliability			
Factor Variance: 7.78%			
I find my bank very credible.	4.50	.547	.820

I feel confident in dealings with my bank.	4.55	.541	.796
Security	Factor Variance: 7.37%		
My bank is always trustful on customer transactions.	4.20	.740	.818
My bank keeps private all of my transactions.	4.46	.546	.701
Total Variance Explained	60.84%		

From the results generated by Principal Component Analysis, six factors have been analyzed. Each factor is greater than one as a value of Eigen. According to rotated component matrix results, total variance explained in this case is 60.84%, whereas, “Staff factor” explained 15.81% of total variance, “Loyalty” occupied 13.22%, Service factor holds 8.83%, “Relationship” explained 7.83%, the fifth factor “Reliability” explained as 7.78% of total and last factor “Security” have been 7.37%.

The ‘staff’ factor has been first principle component of EFA. Efficiency and importance of kindness, sincerity, honesty, experience, customer focusing, and problem solving ability of ‘staff’, makes it essential for banking sector. Also, efficiency of staff factor on customer loyalty has been justified by confirmatory factor analysis (CFA). Staff is among main two factors that impact customer loyalty directly with relationship. Confirmatory factor analysis statistically tests the significance of a hypothesized factor model and its validity. Furthermore, CFA measures certain numbers of each factor and confirms which factors are correlated each other (Schumacker and Lomax, 2004). Goodness of fit results of CFA shown in table 3.

Table 3: Goodness of Fit Results in CFA

Indication	Tested model	Reference values
Chi-Square 1/Degrees of Freedom (χ^2/df)	2.03	0-5 interval
Goodness of Fit Index (GFI)	.927	$\geq .90$
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	.905	$\geq .90$
Comparative Fit Index (CFI)	.924	$\geq .90$
Tucker Lewis Index (known as NNFI) (TLI)	.911	$\geq .95$
Incremental Fit Index (IFI)	.924	$\geq .90$
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	.050	$< .8$
Critical N (Hoelter N) (CN)	242	>200

Source: Meyers et al, 2006; Hooper et al, 2008; Ayyıldız and Cengiz, 2006.

Table 4 summarizes certain results of CFA between each factor and customer loyalty. According to the results only relationship and staff factors have direct impact on customer loyalty. Absolutely the other factors have a potential on customer loyalty too but on Albanian customer structure their efficiency comes behind relationship and staff factor and impact is not enough to provide loyalty on customers alone.

Table 4: Confirmatory Factor Analysis Results

		Hypotheses		Results
H1	Service Satisfaction	→	Customer Loyalty	Not Supported
H2	Security	→	Customer Loyalty	Not Supported
H3	Relationship	→	Customer Loyalty	Supported***
H4	Reliability	→	Customer Loyalty	Not Supported
H5	Staff	→	Customer Loyalty	Supported**

***p<0.01, **p<0.05

Relationship is one of the main components of customer loyalty in banking sector as in other businesses. Padmavathy et al. (2012) evaluate relationship satisfaction as basis for loyalty in banking sector. Also, Leverin and Liljander (2006) obtained in their study that relationship satisfaction leads customer loyalty. Akhter et al. (2011) assess relationship factor as predetermine of establishing customer loyalty. They have measured significance of relationship on customer loyalty and emphasized that customer loyalty is significantly dependent on customer relationship.

Staff is another major element has direct impact on customer loyalty. Staffs, who deal with customers, directly represent brand. Their kind and gentle approaches impress customers positively and also, cultivating strong relationships with customers can be possible struggle of employees. Approaches of employees have a critical role not only on obtaining customer loyalty but also on customer retention, according to a research 13% of customers, who closed bank accounts, show as reason rude and unhelpful staff approach (Mylonakis, 2009). There is a significant relationship between staff service satisfaction and behavioral loyalty as well as attitudinal loyalty (Monsef et al. 2012). That also has been confirmed in this study by CFA results.

Conclusion

In particular, the main objective of this research was to reveal the impacts of different factors on customer loyalty in Albanian banking context. So this framework would show that if the bank wants to create loyalty between then and clients, should apply all the factors that were designed for the questionnaire. The

research shows that, service, security, relationship, reliability, loyalty, and staff can increase the loyalty among Customers and banks in Albania.

Taking in consideration the analysis done to the questionnaire we can conclude that most of the respondents responded very positively on all factors of the questionnaire. The factors are: service, security, relationship, reliability, loyalty, and staff.

The majority of variable answers was agreeing and strongly agrees. In fact, each factor is important on customer loyalty but relationship and staff factor are essential than other factors in terms of having potential to build customer loyalty alone. In Albanian market, according to CFA results, importance of relationship has been emphasized significantly as first factor with $p < 0.01$ CFA value. Secondly, staff factor on the other word staff approach has an essential power to build loyalty alone with $p < 0.05$ CFA value. Undoubtedly, the other factors (service satisfaction, reliability and security) are important components of customer loyalty in banking industry but not powerful as much as creating loyalty alone.

Limitations and Further Research

This study has some limitations as well as useful findings. In this study only relationships of 5 factors have been analyzed with loyalty by confirmatory factor analysis method. For further research besides analyzing different factors, efficiency of relationship and staff factors can be analyzed by structural equation modeling method as latent variable to reveal relationships of those factors with the others.

In this field, valuable another further research for banks can be examining details of staff approaches and revealing its sub-items or factors. Understanding customer expectations in this regard provides a right direction to bank managers.

Managerial Implications

This study provides an opportunity to evaluate main factors on customer loyalty in banking sector. It will be helpful to bank managers to define priorities and to design appropriate marketing or public relation campaigns in order to enhance customer satisfaction and loyalty. In organizational trainings, educating bank staff regarding power of relationship and teaching them on details of cultivating kind relations with customers should provide competitive advantage to your bank.

Also, making bank staff aware about the importance of their positive and kind approaches toward customers should be very useful behalf of your brand. Firstly improving positive relationships with customers and demonstrating kind staff approaches, then applications of the other factors from this study are going to be helpful for banks to create a strong, positive and long-lasting customer relationship.

REFERENCES

- Afsar B., Rehman Z. U., Qureshi J.A and Shahjehan A., (2010), “Determinants of customer loyalty in the banking sector: The case of Pakistan”, *African Journal of Business Management*, Vol.4 (6), pp. 1040-1047, June, 2010
- Akbar M. M. and Parvez N., (2009), “Impact of service quality, trust, and customer satisfaction on customers loyalty”, *ABAC Journal*, Vol. 29, No. 1 (January-April 2009), pp.24-38)
- Akhter W., Abbasi A., Ali I. and Afzal H., (2011), “Factors affecting customer loyalty in Pakistan”, *African Journal of Business Management*, Vol. 5(4), pp. 1167-1174, 18 February, 2011
- Annamalah S., Munusamy J., Chelliah S., Sulaiman M.and Pandian S.(2011), “Service Quality Transformation and its Impact on Customer Satisfaction and Loyalty in Malaysian Retail Banking Sector”, *World Applied Sciences Journal*, 15 (10): 1361-1368, 2011
- Ayyıldız, H.& Cengiz, E. (2006), “Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 11(1), 63-84.
- Bahia, K. & Nantel, J. (2000). “A reliable and valid measurement scale for the perceived service quality of banks”, *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 18 No. 2, pp. 84-91.
- Baumann, C. & Burton, S. & Elliott, G. & Kehr, H.M. (2007). “Prediction of attitude and behavioural intentions in retail banking”, *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 25 No. 2, pp. 102-116.
- Bell C. R., (2000), “*Customer Love: Attracting And Keeping Customers For Life*”, Executive Excellence 2000, Utah. USA
- Berry, L.L, & Parasuman, A, & Zeithaml, V.A. (1988). “The service quality puzzle”, *Business Horizons*, September-October.
- Bloemer, J. & Ruter, K.d. & Peeters, P. (1998), “Investigating drivers of bank loyalty: the complex relationship between image, service quality and satisfaction”, *International Journal of Bank Marketing*, Vol.16, No.7, pp.276–286.
- Buttle F., (2009), “*Customer Relationship Management*”, Burlington, Elsevier
- Dhandabani S., (2010), “Linkage between service quality and customers loyalty in commercial banks”, *International Journal of Management & Strategy*, July-Dec. 2010 Vol.1, No.1
- Fragata A., Gallego P. M., (2009), “Loyalty by Corporate Banking Customers”, Departamento de Administración y Economía de la Empresa Campus “Miguel de Unamuno”, Spain
- Gan C., Clemes M., Wei J. and Kao B., (2011), “An empirical analysis of New Zealand bank customers’ satisfaction”, *Banks and Bank Systems*, Volume 6, Issue 3, 2011
- Ghahfarokhi and Zakaria, (2009),”The impact of CRM on customer loyalty in Malaysia”, International Conference on Electrical Engineering and Informatics, Selangor, p. 309–313
- Ghazizadeh. H., Besheli A. and Talebi V., (2010), “Assessing of Bank Customers Retention and Loyalty: A Case Study of State-owned Banks in Tehran”, *European Journal of Social Sciences – Volume 17, Number 2* (2010)
- Gray P. and Byun J., (2001), “Customer Relationship Management”, p.10, I.T. in Business, Center for Research on Information Technology and Organizations, Irvine
- Hafeez, S and Muhammad B., (2012), “The Impact of Service Quality, Customer Satisfaction and Loyalty Programs on Customer’s Loyalty: Evidence from Banking Sector of Pakistan”, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 16 [Special Issue – August 2012]
- Hassan M., Ahmed B., Ahmed S., Habib U., Riaz S., Maqbool N. and Anwar A., (2012), “Measuring Customers Loyalty of Islamic Banking in Bahawalpur Region”, *International Journal of Learning & Development*, ISSN 2164-4063, Vol. 2, No. 2
- Hinson R., Mohammed A. and Mensah R., (2006), “Determinants of Ghanaian bank service quality in a universal banking dispensation”, *Banks and Bank Systems*, Volume 1, Issue 2, 2006
- Hooper, D. & Coughlan, J. & Mullen, M.R. (2008). “Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit” *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- <http://www.aab.al/en/reports.php> Cited: 24.05.2013.

- Iymperopoulou C., Chaniotakis I. E. and Soureli M., (2006) "The importance of service quality in bank selection for mortgage loans", *Managing Service Quality*, Vol. 16 Iss: 4, pp.365 – 379)
- Johnston, R. (1997), "Identifying the critical determinants of service quality in retail banking: importance and effect" *International Journal of Bank Marketing*, Vol.15, No.4, pp.111–116.
- Joseph, M. & McClure, C. & Joseph, B. (1999). "Service quality in the banking sector: the impact of technology on service delivery", *International Journal of Bank Marketing*, Vol.17, No.4, pp.182-191.
- Keramati, A., Mehrabi, H., and Mousakhani M., (2008), "The role of human, organization and technology in building competitive advantage with CRM: The case of Iranian Internet service industry", International Conference on Industrial Informatics, Daejeon, Korea (pp. 1279–1284)
- Kheng L. L., Mahamad O., T. Ramayah, and Mosahab R., (2010), "The Impact of Service Quality on Customer Loyalty: A Study of Banks in Penang, Malaysia", *International Journal of Marketing Studies*, Vol. 2, No. 2; November 2010
- Kim H. D., Vetter D., and Lee J., (2006), "The Influence of Service Quality Factors on Customer Satisfaction and Repurchase Intention in the Korean Professional Basketball League", *International Journal of Applied Sports Sciences*, 2006, Vol. 18, No. 1, 39-58.
- Kincaid, J., (2003) ,"*Customer relationship management: getting it right!*" Prentice Hall, New Jersey. USA
- Knell M. and Stix H., (October 2009), "*Trust in Banks? Evidence from normal times and from times of crises*", publication of Oesterreichische National bank, Wien. Austria
- Koçoğlu D. and Kirmaci S., (2012), "Customer relationship management and customer loyalty; a survey in the sector of banking" *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 3; February 2012
- Leverin, A. & Liljander, V. (2006), "Does Relationship Marketing Improve Customer Relationship Satisfaction and Loyalty?" *International Journal of Bank Marketing*, Vol.24, No.4, pp.232-251.
- Malfa K. L., (2007), "The Top 9 Ways to Increase Your Customer Loyalty", pp.1-6, *Alliance White Paper*
- Meyers, L.S. & Gamst, G.& Guarino, A.J. (2006), "*Applied Multivariate Research, Design and Interpretation*", by Sage Publishing.
- Mishra U. S., Sahoo K. K., Mishra S. and Patra S. K., (2010), "Service Quality Assessment in Banking Industry of India: A Comparative Study between Public and Private Sectors", *European Journal of Social Sciences – Volume 16, Number 4 (2010) 653*
- Mohsan F., Nawaz M., Khan M., Shaukat Z. and Aslam N., (2011), "Impact of Customer Satisfaction on Customer Loyalty and Intentions to Switch: Evidence from Banking Sector of Pakistan", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 16; September 2011
- Mohsin Z., Sana Z., Aasia A., Ahmed H., Imran and Mushtaq A., (2012), "Service quality, customer satisfaction and loyalty: an empirical analysis of banking sector in Pakistan", *Information Management and Business Review*, Vol. 4, No. 3, pp. 159-167, April 2012
- Monsef S.M.S & Mirabi, V. & Vazifehdust, H. (2012), "Designing a Model for Explaining Customer Loyalty towards Banking Services in Iran", *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(4)3535-3546, 2012
- Moreno G. and Melendez P., (2011), "Analyzing the impact of knowledge management on CRM success: The mediating effects of organizational factors", *International Journal of Information Management*, Volume 31, issue 5 (October, 2011), p. 437-444
- Mukherjee, A. & Nath, P. (2003). "A model of trust in online relationship banking" *International Journal of Bank Marketing*, Vol.21 No.1 pp.5-15.
- Mylonakis J., (2009), "Bank satisfaction factors and loyalty: a survey of the Greek bank Customers", *Innovative Marketing*, Volume 5, Issue 1, 2009

- Padmavathy, C. & Balaji, M.S. & Sivakumar, V.J. (2012), "Measuring Effectiveness of Customer Relationship Management in Indian Retail Banks", *International Journal of Bank Marketing*, Vol.30, No.4, pp.246-266.
- Ramkelawon B., (2010), "Customer Relationship Management as an Integrated Approach in the Banking Sector : A Case Study of a local bank in Mauritius", *International Research Symposium in Service Management*, ISSN 1694-0938
- Roig, J.C.F. & Garcia, J.S. & Tena, M.A.M. & Monzonis, J.L. (2006). "Customer perceived value in banking services", *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 24 No. 5, pp. 266-283.
- Schumacker, R.E. & Lomax, R.G. (2004), "A *Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*", Lawrence Erlbaum Associates, Second Edition.
- Shahid M. N., Latif K., Sohail N. and Ashraf M. A., (2011), "Work stress and employee performance in banking sector evidence from district Faisalabad, Pakistan", *Asian Journal of Business and Management Sciences*, ISSN: 2047-2528 Vol. 1 No. 7 [38-47]
- Shinde P., Bhalerao K. and Dubey M., (2011), " Customer Relationship Management (CRM) in Banking: A Case Study of ICICI Bank", *Indian Streams Research Journal*, Vol - I, ISSUE - XI
- Siddiqi (a) O. K., (2011), "Interrelations between Service Quality Attributes, Customer Satisfaction and Customer Loyalty in the Retail Banking Sector in Bangladesh", *International Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 3; March 2011
- Siddiqi (b) O. K., (2011), "The Drivers of Customer Loyalty to Retail Banks: An Empirical Study in Bangladesh", *Industrial Engineering Letters*, Vol. 1, No.1, 2011
- Szűts I. and Tóth Z., (2008),"Customer Loyalty Problems in Retail Banking", May 30-31, pp.1-7, MEB 2008 – 6th International Conference on Management, Enterprise and Benchmarking, Budapest, Hungary
- Tariq and A. N. and Moussaoui N., (2009), "The Main Antecedent of Customer Loyalty in Moroccan Banking Sector", *International Journal of Business and Management Science*, 2(2): 101-115.
- Titko J. and Lace N., (2010), "Customer satisfaction and loyalty in Latvian retail banking", *Economics and Management*, 15 , Latvia
- Winer R. S., (2001), "A Framework for Customer Relationship Management", *California management review*, Vol. 43. No. 4.
- Yazdanifard R., Danbala H., Yusoff W., and Nikrousha N., (2011), "The Influence of Employee Attitudes and Company Brand on Customers loyalty in global market", 2011 International Conference on Computer Communication and Management, Proc. of CSIT vol.5 IACSIT Press, Singapore.

CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
YÖNETİM VE EKONOMİ DERGİSİ
(YAZIM KURALLARI VE YAYIN İLKELERİ)

Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, kurulduğu 1995 yılından günümüze değin başta İktisat, İşletme ve Maliye olmak üzere Siyaset Bilimi, Kamu Yönetimi, Uluslararası İlişkiler ile Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri gibi çeşitli bilim alanlarında yayın hayatını sürdürmektedir.

“*Uluslararası hakemli dergi*” niteliğine sahip CBÜ İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Haziran ve Aralık dönemlerinde olmak üzere yılda iki kez yayınlanmaktadır. Dergimiz, “*EconLit Veri Tabanı*”, “*EBSCO Veri Tabanı*”, “*ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanı*”, “*Akademia Sosyal Bilimler İndeksi (ASOS)*”, “*DOAJ Veri Tabanı*” ve “*Index Copernicus*”a kayıtlıdır. Editörlüğümüze gelen makaleler, bir ön incelemeden sonra Hakem Kurulu içerisinde konunun uzmanı olan iki, gerektiğinde üç hakemin değerlendirmesinden geçmektedir.

Dergimizin bundan sonraki sayılarında yayınlanması arzu edilen çalışmaların aşağıda belirtilen yazım kurallarına ve diğer koşullara uygun bir şekilde editörlüğümüze ulaştırılması gerekmektedir.

●Dergiye ancak başka bir yerde yayınlanmamış veya halen yayınlanmak üzere değerlendirme sürecinde olmayan yazılar gönderilebilir. Hakem değerlendirme süreci sonunda yazı yayına kabul edilirse, yazının tüm yayın hakları CBÜ İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi’ne geçer.

●Dergimize gönderilecek makaleler Türkçe veya yabancı dilde (İngilizce, Fransızca veya Almanca) olabilir. Makalenin Türkçe ve İngilizce dilleriyle hazırlanmış en çok 150’şer kelimelik özetinin de eklenmesi gerekir (İngilizce ve Türkçe başlık da yer almalıdır). Ayrıca bu özetin altında, çalışmanın alanını tanımlayabilecek Türkçe ve İngilizce “anahtar sözcükler, (keywords)” de bulunmalıdır.

●Dergimiz Yıl:2009 Cilt:16 Sayı:1 den itibaren *Journal of Economic Literature* (JEL) Kodu uygulamasına geçmiş bulunmaktadır. Gönderilecek çalışmalarda yazarın JEL Kodlarını da belirtmesi gerekmektedir. Türkçe ve İngilizce özetlerin altında, anahtar kelimeler (en az 3 en çok 5 kelime) ile (JEL) kodu bulunmalıdır. JEL Kodlarının belirlenmesi ile ilgili internet başvuru adresine aşağıdaki bağlantıdan ulaşılmaktadır:

<http://www.aeaweb.org/econlit/jelCodes.php>

●Yazılar A4 ebatlı kağıda Word for Windows kelime işlem programıyla aşağıdaki biçimde yazılmalıdır.

Üst : 3 cm Sol : 4 cm Alt : 8 cm Sağ : 4 cm
Karakter : Times New Roman 11 punto Satır Aralığı : 1.5

•Makale, iibf-dergi@cbu.edu.tr e-posta adresine gönderilmelidir. Ayrıca yazar(lar) tarafından imzalı "Yayın Devir Hakkı Formu" nunda taranarak aynı e-posta adresine gönderilmesi gerekmektedir.

•Makalenin adı, yazar(lar)ın adı, yazar(lar)ın akademik ünvanı, yazar(lar)ın bağlı oldukları kurum(lar), irtibat kurulacak yazarın adı, adresi, elektronik posta (e-mail) adresi, telefon ve fax numaraları açıkça belirtilmelidir.

•Yazıda yer alan konu başlıkları I,II,III, ... gibi Romen rakamlarıyla, alt başlıklar ise A,B,C, ... gibi büyük harflerle sıralanmalıdır. Makaleyi bölümlere ayırmada ondalık sistem kullanılmalıdır. Tablo ve şekillerin hazırlanmasında derginin boyutları ve genel dizayn dikkate alınmalıdır. Şekillere ve tablolara başlık ve sıra numarası verilmeli ve sayfaya ortalanmalıdır. Başlıklar tabloların üstünde şekillerin ise altında yer almalıdır. Denklemlere sıra numarası verilmelidir. Sıra numarası parantez içinde ve sayfanın en sağında bulunmalıdır.

•Makale içi referanslar, dipnotlar yerine metnin içinde parantez arasında (yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yayın yılı, sayfa numaraları) yazılmalı, açıklama notları sayfa altında dipnot şeklinde (9 punto) belirtilmelidir. Karşılaşılabilecek bazı farklı durumlar aşağıdaki gibi olabilir:

Tek yazarlı ise; (Akat, 1984: 86)

Çift yazarlı ise; (Taner ve Polat, 1992: 80-85)

İkiden Çok yazarlı ise (Cemalcılar vd., 1979: 33-35).

Aynı yazar(lar)ın birden çok çalışmasına gönderme yapılıyorsa; (Akgüç,1980a: 15-20; 1980b: 18-40) şeklinde olmalıdır.

•Kaynakça ayrı bir sayfada alfabetik sırayla yazılmalıdır. Kaynakçada aşağıda örneklenen biçime uyulmalıdır:

Birden çok yazarlı bir eser için örnek;

SMITH, Duane L., HANSEN, Holger ve Mehtap S. KARIM (1989), "Management Information Support for District Health Systems Based on Primary Health Care", *Information Technology for Development*, 4 (4), 779-811.

Dergi, Kitap ve Derleme için birer örnek;

LOTT, John R. (1978), "Why is Education Publicly Provided? A Critical Survey", *The Cato Journal*, 7 (2), 475-503.

GÖNENLİ, Atilla (1976), *İşletmelerde Finansal Yönetim*, İstanbul: Sermet Matbaası.

DOOLEY, Michael P. (1989), "Market Valuation of External Debt". J.A.Frenkel, M.P. Dooley ve P. Wickham (der.), *Analytical Issues In Debt* içinde, ABD: IMF Yayını.

İnternet kaynaklı atıfa bir örnek;

PACIFIC ASIA TRAVEL ASSOCIATION (PATA) (Temmuz 1999), “Coming Soon to an NTO Near You: Tourism Satellite Accounts,” *Hotel Online Special Report*, <http://www.hotel-online.com/Neo/News/PressReleases/1999-3rd/July99-PATATSA.html> (09/05/2000).

Makale yayımlama süreci şöyledir:

-Yukarıda belirtilen şartlara uygun olarak hazırlanmış makale, bir üst yazı ile Word formatında iibf-dergi@cbu.edu.tr e-posta adresine gönderilmelidir.

-Makale; “Hakem Kurulu” içerisinde belirleyecek hakemlerin değerlendirme sürecinden geçtikten sonra, eğer varsa, düzeltmeleri yapması için yazara geri gönderilecektir. Yazar, hakem tarafından istenen düzeltmeleri yaptıktan sonra, makaleyi (düzeltilmiş son hali), yazının düzeltme istenilen nüshası ile birlikte e-posta ile geri göndermelidir.

-Yazı ve makalesi yayımlanan her yazara derginin ilgili sayısından 1(Bir) adet gönderilir. Ayrıca telif ücreti ödenmez.

Bu duyuruda belirtilen kurallara uyulmamasının tüm sorumluluğu yazar(lar)a aittir. Böyle bir durumda hakem değerlendirme raporuna bakılmaksızın Dergi Yayın Komisyonu ilgili makaleyi yayınlamama hakkını saklı tutar.

YAZIŞMA ADRESİ

Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ

(Maliye Bölümü Öğretim Üyesi-Yönetim ve Ekonomi Dergisi Editörü)

Celal Bayar Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Uncubozköy Mevkii 45030 MANİSA-TÜRKİYE

e-posta: iibf-dergi@bayar.edu.tr

CELAL BAYAR UNIVERSITY
THE FACULTY OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES
JOURNAL OF MANAGEMENT AND ECONOMICS

CBU, Journal of Management and Economics (ISSN-1302-0064) is a bi-annual, multi-disciplinary, refereed journal. Articles from a variety of social science disciplines like economics, business administration, international relations, political science and public administration have been published since 1995. Journal of Management and Economics is a referred international journal published twice a year, June and December. Manuscripts in Turkish, English, German and French are welcomed.

Guidelines for Submitting Articles

- Manuscripts submitted to the journal will first be viewed by the Editorial Board then forwarded to the referees. In line with the evaluation of the referees, Editorial Board will make the final decision, either in favour or against publication, or return the manuscript back to the author for any revision required by the referees. Authors will be informed of the decision of the Editorial Board regarding publication in the shortest time possible. Manuscripts which are not published will not be returned back the authors.

- The article should begin with an indented and italicised summary (abstract) of around 100 words, which should describe the main arguments and conclusions of the article. Abstract should be accompanied by up to 5 key words or phrases that characterise the content of the article.

- **References should be in text in parenthesis and give the author's surname, year of publication and page number.** Footnotes should be preferred for any explanation. The required format is Microsoft Word for Windows. (at least version 6.0) Text should be typed single-spaced, in Times New Roman, font size 11. (Font size for Resources is 9). The whole article should not exceed 20 pages and the margins for a page should be as follows: Top 3 cm, Bottom 8 cm, Left 4 cm, Right 4 cm.

- Apart from the one on a computer disc, two hard copies of the manuscript should be submitted. In one copy, which will be sent for review, first page should not include name(s) of author(s) but just the title of article.

CONTACT INFORMATION

Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ

Editor of Journal of Management and Economics

Celal Bayar University

The Faculty of Economic and Administrative Sciences

Uncubozköy Mevkii 45030 MANİSA - TURKEY

e-mail: iibf-dergi@bayar.edu.tr