

İLKBAHAR 2018 CİLT: 9 SAYI: 1  
SPRING 2018 VOLUME: 9 ISSUE: 1

---

# İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ



## AKADEMİK YAKLAŞIMLAR DERGİSİ JOURNAL OF ACADEMIC APPROACHES

ISSN: 2146-1740

**AKADEMİK YAKLAŞIMLAR DERGİSİ**  
**JOURNAL OF ACADEMIC APPROACHES**

Uluslararası hakemli bir dergidir.

**Taranılan indeksler**



**AKADEMİK YAKLAŞIMLAR DERGİSİ**  
**JOURNAL OF ACADEMIC APPROACHES**

**Sahibi/Owner**  
**İnönü Üniversitesi İİBF Dekanlığı Adına**  
**Prof. Dr. Ahmet KARADAĞ**

**Editör/Editor**  
**Ahmet KARADAĞ**

**Editör Yardımcıları/ Assistant Editors**  
**Mehmet Ozan SARAY**  
**Şebnem KOLTAN YILMAZ**

**Sekreteryası/Secretariat**  
**Nazlı NALCI ARIBAŞ**

**İngilizce Editörleri/Editors for English Written Papers**  
**Ali ŞEN**  
**Abdulkadir BAHARÇİÇEK**

**Hukuk Danışmanı/ Legal Consultant**  
**Hayri KESER**

**Adres/Address**  
**İnönü Üniversitesi İİBF**  
**44280 MALATYA**

**Tel. 422 3773000**

**Fax. 422 3410438**

**e-mail: akademikyak@inonu.edu.tr**

**Web: <http://cms.inonu.edu.tr/tr/akademikyak>**

**ISSN: 2146-1740**

## ULUSLARARASI DANIşMA KURULU

İlter TURAN, İstanbul Bilgi Üniversitesi  
Ümit CİZRE, İstanbul Şehir Üniversitesi  
Cemil KOÇAK, Sabancı Üniversitesi  
Beril DEDEOĞLU, Galatasaray Üniversitesi  
M. Hakan YAVUZ, University of Utah  
Ahmet İÇDUYGU, İstanbul Bilgi Üniversitesi  
Hüseyin BAĞCI, Orta Doğu Teknik Üniversitesi  
Muhittin KAPLAN, Melikşah Üniversitesi  
Mustafa GÜNEŞ, Gediz Üniversitesi  
Kemal YILDIRIM, Anadolu Üniversitesi  
Kerem ALKİN, İstanbul Ticaret Üniversitesi  
James L. BICKSLER, Rutgers, The State University of New Jersey  
Metin Kamil ERCAN, Gazi Üniversitesi  
Cengiz TORAMAN, Gaziantep Üniversitesi  
Recep GÜNEŞ, İnönü Üniversitesi  
Şaziye GAZİOĞLU, Orta Doğu Teknik Üniversitesi  
Mustafa ERDOĞAN, İstanbul Ticaret Üniversitesi  
Enver BOZKURT, İstanbul Aydın Üniversitesi  
Alaeddin YALÇINKAYA, Sakarya Üniversitesi  
Michael ALLES, Rutgers, The State University of New Jersey  
Shyam, SUNDER, Yale University  
Levent KÖKER, Atılım Üniversitesi  
Şaban ÇALIŞ, Selçuk Üniversitesi  
James ALM, Georgia State University  
Jorge MARTINEZ-VAZGUEZ, Georgia State University  
Gordon TULLOCK, George Mason University  
Mehmet DEMİRBAĞ, University of Sheffield  
Nihat BOZDAĞ, Gazi Üniversitesi  
Ayşe Neyran ORHUNBİLGE, İstanbul Üniversitesi  
Hüseyin Öner ESEN, İstanbul Üniversitesi  
Bharat SARATH, Rutgers, The State University of New Jersey  
Zühtü ARSLAN, Anayasa Mahkemesi  
Asaf Savaş AKAT, İstanbul Bilgi Üniversitesi  
M. Naci BOSTANCI, Gazi Üniversitesi  
Cavide Bedia UYARGİL, İstanbul Üniversitesi  
Ahmet Cevat ACAR, İstanbul Üniversitesi  
Oya ÖZÇELİK, İstanbul Üniversitesi  
İhsan D. Dağı, Orta Doğu Teknik Üniversitesi  
E. Fuat KEYMAN, Koç Üniversitesi  
Nazım ENGİN, Yeni Yüzyıl Üniversitesi  
Ekrem TATOĞLU, Bahçeşehir Üniversitesi  
Murat KARAGÖZ, Yıldız Teknik Üniversitesi

## YAYIN KURULU

Fikret OTLU, İnönü Üniversitesi  
Ali KOÇYİĞİT, İnönü Üniversitesi  
Selma KARATEPE, İnönü Üniversitesi  
Mehmet GÜNGÖR, İnönü Üniversitesi  
Ahmet UĞUR, İnönü Üniversitesi  
Serkan BENK, İnönü Üniversitesi

## İÇİNDEKİLER/CONTENTS

İş Motivasyon Kaynaklarının Duygusal Emek Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma <b>Hatice Gökçe DEMİREL, Bünyamin AKDEMİR</b>	<b>1-30</b>
Türkiye’de Yönetimin Sivilleşmesi: Ordunun Siyasal Kontrol Süreci Üzerine Bir İnceleme <b>Ahmet BARBAK</b>	<b>31-65</b>
Denetim Kanıtı Kalitesinin Denetçi Görüşüne Etkisi: Literatür İncelemesi <b>Ahmet Fethi DURMUŞ, Fikret OTLU, Özge ÖZKAN</b>	<b>66-88</b>
Sağlık Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği <b>Ali ŞEN, Nergis BİNGÖL</b>	<b>89-106</b>

## Sayının Hakemleri

Prof. Dr. Adnan ÇELİK, Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Ali KOÇYİĞİT, İnönü Üniversitesi

Prof. Dr. Hayrettin USUL, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Prof. Dr. İsmail BEKÇİ, Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Levent GÖKDEMİR, İnönü Üniversitesi

Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Prof. Dr. Mustafa Kemal ÖKTEM, Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Selim ERDOĞAN, Gaziantep Üniversitesi

Prof. Dr. Selime Demet SEZGİN, Bilgi Üniversitesi

Doç. Dr. Fatma ZEREN, İnönü Üniversitesi

Doç. Dr. Gökhan TUNCEL, İnönü Üniversitesi

Doç. Dr. Mevlüt TÜRK, İnönü Üniversitesi

Doç. Dr. Yusuf Ekrem AKBAŞ, Adıyaman Üniversitesi

## İş Motivasyon Kaynaklarının Duygusal Emek Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma\*

Hatice Gökçe DEMİREL<sup>1</sup>  
Bünyamin AKDEMİR<sup>2</sup>

### Öz

Pek çok iş için işin gerektirdiği en önemli unsurlardan biri diğer insanlar ile etkileşim ve iletişim içinde olmaktır. Duygular, insan varlığının ayrılmaz bir parçası olduğundan pek çok örgüt bu iletişim ve etkileşimler sırasında çalışanlarının hangi duyguları göstermeleri ve göstermemeleri gerektiğini tanımlamaktadır. Çalışanların da kendi duygularını bu beklentiler ile uyumlu olarak düzenlemeleri gerekmektedir. Duygusal emek, pek çok öncül ve sonuç açısından oldukça araştırılmış ve kavramsal olarak bir derinlik kazanmıştır. Ancak duygusal emeğin motivasyon mekanizmasına ilişkin araştırmalar, son dönemde ilgi görmeye başlamıştır. Duygusal emeğin negatif sonuçlarının azaltılabilmesi ve pozitif sonuçların artırılabilmesi için duygusal emek gösterimine ilişkin neden ve nasıl sorularının cevaplanması gerekmektedir. Çalışanların duygusal emek gösterimlerine ilişkin “neden” sorusunun cevabı motivasyonlarının ne olduğunun anlaşılması ile açığa çıkacaktır. Rekabetin; yoğun olması, iş özellikleri açısından duygusal emek gösterimine elverişli olması ve müşteriler ile yüz yüze temasın yoğun olması nedeniyle araştırmanın ana kütlesini banka çalışanları oluşturmaktadır. İş motivasyonlarının duygusal emek üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla TRB 1 Bölgesinde (Elazığ, Malatya, Tunceli ve Bingöl) yer alan bankalarda anket yöntemiyle 339 katılımcıdan veri toplanmıştır. Veriler SPSS 22 programıyla güvenilirlik analizi, frekans dağılımları, faktör analizi ve adım adım regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre banka çalışanlarının iç kaynaklı motivasyonlarının dış kaynaklı motivasyonlarına göre daha yüksek olduğu ve duygusal emek stratejilerinden doğal duyguların gösterilmesini daha fazla kullandıkları bulgulanmıştır. İş motivasyonunun duygusal emek stratejileri üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ancak büyük bir etkiye sahip olmadığı bulgulanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal Emek, İş Motivasyonu, Duygusal Emek Stratejileri

### A Research on The Effect of Business Motivation Resources on The Emotional Labor

#### Abstract

For many jobs, one of the most important things that business requires is interaction and communication with other people. Since emotions are an integral part of human beings, many organizations define what emotions their employees should and should not show during these communications and interactions. Employees also need to regulate their own feelings in accordance with these expectations. Emotional labor has been highly researched in terms of many premises and conclusions and has gained a conceptual depth. However, research on the motivation mechanism of emotional labor has recently begun to attract interest. In order to reduce the

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi Hatice Gökçe Demirel, Fırat Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü, demirel@firat.edu.tr, gokcedemirel@hotmail.com

<sup>2</sup> Prof. Dr. Bünyamin Akdemir, İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, bunyamin.akdemir@inonu.edu.tr

\* Bu çalışma “İş Motivasyonu Kaynaklarının Duygusal Emek Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” isimli doktora tezinden üretilmiştir.



negative consequences of emotional labor and to increase the positive results, the reasons and the questions about emotional labor representation need to be answered. The "cause" question about employees' emotional labor demonstrations will be revealed by understanding what their motivations are. Bank employees constitute the population of the research. In order to determine the effect of job motivations on emotional labor demonstrations, data were collected from 339 people by survey method in the banks located in TRB 1 Region (Elazığ, Malatya, Tunceli and Bingöl). Reliability analysis, frequency distributions, factor analysis and regression analysis were performed with SPSS 22 program. According to the results of the analysis, it is found that the bank employees are more motivated by their intrinsic motivation than the extrinsic motivations and they use the emotional labor strategies more to show their natural emotions. Job motivation has been found to have a meaningful impact on emotional labor strategies, but not a major influence.

**Key Words:** Emotional Labor, Business Motivation, Emotional Labor Strategies.

## 1. Giriş

İnsanın varlık olarak diğer canlılardan ayıran en büyük özelliği düşünebilmesi ve çevresinde meydana gelen olayları kendi istek, arzu ve beklentileri doğrultusunda yorumlayabilme ve bu yorumlara göre bir tepki geliştirebilme yetisidir. Duygular bu anlamda insanın iç dünyası ile dış gerçeklik arasındaki karşılaştırma sonucu ortaya çıkan ve onu bir davranışa sevk eden bir olgudur. Motivasyon ise bir amaç doğrultusunda davranışa enerji ve yön veren ve davranışın tekrarlanması yönünde istikrarlı tutum oluşturan bir olgudur. Daha açık bir ifade ile motivasyon davranışların nedenidir. İnsanların motive olabilmeleri için davranışlarının altında yatan bir amaç, ilgi ve inanç yapısına sahip olmaları gerekmektedir.

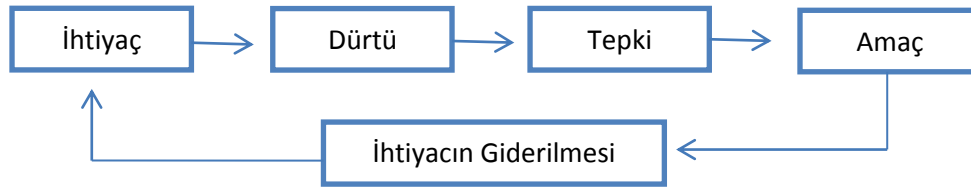
Motivasyon ile duygular arasındaki yakın ilişki de bu noktada ortaya çıkmaktadır; çünkü motivasyon bir davranışın "neden"idir. Bu "neden" bilişsel olarak amaç, ilgi ve inanç gibi bir dizi neden sonuç ilişkisi ile birbirine bağlı bir yol boyunca enerjinin akmasıdır. Duygular ise bu akış sırasında içsel gerçeklik ile yani bu zihinsel örgünün düzeni ile dışsal gerçeklik arasında bir karşılaştırma yaparak davranışın ya da davranışın sonuçlarının amaç, istek ya da inançlar ile uyumlu olup olmadığının bilgisini vermektedir. Örneğin; aynı olay karşısında insanlar farklı duygular yaşayabilirler. Bu farklılık, onların bilişsel dünyalarının ve motivasyonlarının bir yansımasıdır. Bu bağlamda duygular ile motivasyon arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Duygular bir davranışın ortaya çıkması boyutuyla motive edicidir. Motivasyon ise bir davranışın neden sonuç ilişkisi içinde ortaya çıkmasına neden olan bilişsel bir harita niteliğindedir. Bu bilişsel harita önceliklerin belirlenmesi ve davranışın gerekçelendirilmesi açısından duyguları etkilemektedir.

Duygusal emekte bir ücret karşılığında çalışanların örgütün kendilerinden beklediği davranışları sergilemek için duygularını ya da duygu ifadelerini yönetmeleri söz konusudur. Çalışanların duygularını yönetmeleri, onların kendilerinden göstermeleri gereken duyguları yapmacık bir ifade ile göstermeleri ya da göstermeleri gereken duyguları hissetmek için düşüncelerini değiştirme yönünde bir çaba harcamaları anlamına gelir. Bu konu duyguların insan bilişinin ayrılmaz bir parçası ve sonucu olması açısından oldukça önemlidir. Çünkü hissedilen duygunun gösterilen duygudan farklı olması, insanın düşündüğü gibi davranmadığı ya da davrandığı gibi düşünmediği anlamına gelmektedir. Daha açık bir ifade ile kişinin kendisine ve çevresine yabancılaşmasıdır. Kapitalizmin gereği olarak insan toplumsal iş bölümü içinde yalnızca ürettikleri bağlamında diğer insanlarla ilişki kurabilen bir varlığa dönüşmekte, bu dönüşüm ise onu ruhsal olarak kısır bir döngüye hapsedmektedir.

Duygusal emek, müşteri ile yüz yüze temas halinde bulunan çalışanların hizmet sırasında duygularının düzenlenmesi, saklanması, bastırılması ya da gösterilmesiyle ortaya çıkmaktadır. Duygusal emek, gerek öncülleri gerek sonuçları açısından pek çok araştırmaya konu olmuştur. Ancak duygusal emeğin motivasyon boyutu son dönemlerde ilgi görmeye başlamıştır. Çalışanların duygusal emek gösterimlerinin altında yatan motivasyonun ne olduğu sorusuna yönelik yapılmış teorik çalışmalarda, örgütün gösterim kuralları ve kendi kaderini belirleme teorisi ile açıklama getirilmeye çalışılmıştır. Ancak, çalışanın duygusal emek stratejisini belirlerken iç kaynaklı motivasyon ile dış kaynaklı motivasyonlarına ilişkin çalışmalar oldukça sınırlıdır. Araştırmamız bu açıdan iş motivasyonu boyutu ile literatüre katkı sağlama amacındadır.

## **2. İş Motivasyonu**

Pek çok davranış bir ihtiyaç ya da içsel bir eksiklik ile başlar. İhtiyaçlar bir dürtü (enerji yüklenmiş motivasyon durumu) geliştirir. Dürtü, bizi bir amaca yönlendiren bir tepki (bir davranış ya da davranış dizisi) tasarlar. İhtiyacı gideren amaca ulaşma ile bu döngü son bulur. Bu döngü başka bir ifadeyle motivasyon; davranışlarımızı başlatan, sürdüren, yönlendiren ve son veren dinamikler olarak tanımlanabilir. Motivasyon en basit şekliyle aşağıdaki gibi şematize edebilir(Coon ve Mitterer, 2013: 332):



**Şekil 1. Motivasyon modeli**  
**Kaynak: Coon ve Mitterer, 2013:332.**

Bir başka tanımda ise Motivasyon “ihtiyaçların tatminini maksimize etmek için kullanılan enerji toplama sürecidir.” (Pritchard ve Ashwood, 2008: 6-7). Enerji temel olarak ihtiyaç üzerine kuruludur. Bu nedenle motivasyon organizmanın doğuştan gelen ve çevre ile etkileşiminde giderilmesi gereken ihtiyaçlarını dikkate almak zorundadır. Yön boyutu ise davranışı ortaya çıkaran ihtiyacın giderilmesi için içsel ve dışsal uyarıcılara anlam yükleyen organizmanın yapısı ve sürecini ifade etmektedir. Özetle motivasyon, organizmanın ihtiyaçlarını ve ihtiyaçların giderilmesi için ortaya konan davranışın yapısı ve sürecini ifade etmektedir (Deci ve Ryan, 1985: 3).

İş motivasyonunun genel olarak motivasyondan ayrılması gerekmektedir. İş motivasyonunu, genel olarak bireyi işi ile ilgili karakterize eden deneyimler içinde davranışın yönü, yoğunluğu ve devamlılığını belirleyen psikolojik bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Böyle bir tanım, temel olarak bilişi, duygulanım ve davranışı birleştiren küçük bir alandaki işlemleri tanımlamaktadır. İş motivasyonu daha özel bir tanımla bireyin bir dizi alternatif eylem süresince bireysel kaynakları toplamak için niyetlerini belirleyen bir süreçler serisidir. İş motivasyonu çalışmalarını iki önemli özellik birbirinden ayırmaktadır: Birincisi; iş motivasyonu bireyin bilişi, tutumları, duyguları ve davranışları üzerinde organize edilmiş işin belirleyicileri ve sonuçları ile ilgilidir. Erken dönem iş motivasyonu teorileri bu girdi çıktılarının iş yerinde ortaya çıktığına vurgu yapmıştır; ancak motivasyonun modern formülasyonu, daha geniş bir kapsamda iş dışı girdileri de hesaba katmaktadır. Yine de tüm bu formülasyonlarda aile ve sosyal ilişkiler motivasyonun temelinde değil, bir figürü olarak ele alınmaktadır. Ayırıcı ikinci özellik ise öncelikli olarak çıktılarının örgütsel kullanımı ile ilgili olarak iş motivasyonunun hangi yönünün çalışılacağına ve uygun analiz birimini içeren kararlara bağlı olmasıdır (Kanfer, Chen ve Pritchard, 2008: 3-5).

### **İç Kaynaklı ve Dış Kaynaklı Motivasyon**

İç ve dış kaynaklı motivasyon ayrımının tarihsel olarak kökenine bakıldığında ilk olarak bilişsel teoristler olan Lewin ve Tolman tarafından kullanıldığı görülmektedir. Lewin ve

Tolman'ın çalışmaları, psikoloji araştırmalarını tüm motivasyonların dış kaynaklı olduğu varsayımına dayanan uyarıcı-tepki bakış açısına sahip davranışçı yaklaşımdan uzaklaştırmıştır. 1940'lı ve 1950'li yıllar boyunca daha yüksek seviyede ihtiyaçlar ve bilişin önemine vurgu yapan ihtiyaç teoristleri tarafından iç kaynaklı motivasyon kavramı geliştirilmiştir. Bu ihtiyaçlar; otonomi, kendine saygı ve kendini gerçekleştirme, ustalık, başarı ve yetkinlik gibi ihtiyaçları içermektedir. Gerçek anlamda iç ve dış kaynaklı motivasyon ayrımı, ilk olarak Herzberg'in motivatör ve hijyen faktörleri arasındaki fark ile ortaya konulmuştur (Broedling, 1977: 268). Daha sonraki dönemlerde motivasyon çalışmaları ilk olarak iki tür açıklama üzerine yoğunlaşmıştır: Birincisi; davranışın temel ihtiyaçlar ve güdüler ile ilişkili hayatta kalma ve üreme; ikincisi dışsal ödül ya da cezadır. Araştırmalar ilerledikçe insanların yalnızca ne biyolojik ihtiyaç ve istekleri için ne de dışsal ödül ya da cezalardan kaçınmak için davranış göstermediği ortaya çıkmıştır. Bu davranışlar, kişinin kendisiyle ilgili merak, eğlence ve tatmin olmayla ilgili pozitif duygular tarafından motive edilmiştir (Sansone ve Harackiewicz, 2000: 2).

### **İç Kaynaklı Motivasyon**

İç kaynaklı motivasyon, yapılan işin ya da davranışının temel olarak yalnızca o işin kendisi için yapılmış olmasıdır. Bireyler yaptıkları işi o işe duydukları ilgi, merak ve eğlence için yaptıklarında iç kaynaklı motivasyona sahip olmakta ve diğerlerine göre göreceli olarak daha yüksek performans göstermektedirler (Abuhamdeh ve Csikszentmihalyi, 2009: 1615). İç kaynaklı motivasyona ilişkin en yaygın teorik tanımlama, bireyin çevresi üzerinde etkisinin olduğu ve çevre ile etkili bir şekilde etkileşimde olabilmek için içsel temel bir ihtiyaç tarafından enerji kazandığı ve yönlendirildiğini ileri sürmektedir. Daha basit bir ifade ile insanlar, kendilerini işlerinde yetkin ve otonom sahibi olduklarını hissetmeye ihtiyaç duymaktadırlar (Zuckerman ve diğ., 1978: 443).

Deci ve arkadaşları, iç kaynaklı motivasyonun bireylerin kendi kaderlerini belirlediklerinde (self-determined) ve kendilerini işlerinde yetkin (competent) hissettiklerinde ortaya çıktığını ileri sürmüşlerdir(1975-1985). İnsanlar işlerinde otonomi sahibi oldukları ölçüde kendi kaderlerini kendileri tayin etmiş gibi hissedeceklerdir. Bir başka deyişle, başkalarının "piyonu" olmak yerine davranışlarının "merkezi" kendileri olduğunu hissettiklerinde iç kaynaklı olarak motive olacaklardır. Görevin önemi, görev tanımı ve yetenek çeşitliliği gibi bir dereceye kadar ilgi çekici bir iş olmadığı sürece bireylerin otonomi ve yetkin hissetmesinin iç kaynaklı motivasyonu ortaya çıkarmayacağını ileri sürmüştür. (Amabile, 1993: 188).

İç kaynaklı motive ediciler, kişilerin aktiviteye bağlılıklarının içsel bir parçasıdır, kişinin o aktivite ile ilgili duygularından ortaya çıkmaktadır ve işin kendisi ile bağlantılıdır (Amabile, 1993: 189). İç kaynaklı motivasyonda insanlar, bir iş ile o işin sonucunda bir ödül kazanmak ya da bir cezadan kaçınmaktan ziyade işin kendisi için ilgilenmektedir. İç kaynaklı motivasyon için eğlenceli, ilginç, çekici, zevkli gibi sıfatlar kullanılır ve iç kaynaklı motivasyonu tetikleyen aktiviteler bu sıfatlarla tanımlanır (Malone ve Lepper, 1987: 229). İç kaynaklı motivasyona sahip insanların durağan ve rutin işleri red etme ve daha girişimci ve yaklaşım odaklı işleri kabul etme eğiliminde oldukları kabul edilmektedir. Büyüme ihtiyacı iç kaynaklı motivasyonun ve eksiklik duygusu ise dış kaynaklı motivasyonun altında yatan faktörler olarak görülmektedir (Broedling, 1977: 269).

### **2.1.2. Dış Kaynaklı Motivasyon**

Dış kaynaklı motivasyon, bireylerin işi vaat edilen ödüller ya da beklenen değerlendirmeler gibi işin kendisi dışında bir güdü ile yerine getirdiklerinde ortaya çıkmaktadır. Genel olarak teorisyenler, yüksek dış kaynaklı motivasyonla işle ilgili olan çalışanların iç kaynaklı motivasyonlarının düşeceğini ileri sürmektedirler. Dış kaynaklı motivatörler, performans için ödeme gibi iş ile ilgili olsa bile mantıksal olarak işin bir parçası değildir. Dış kaynaklı motivatörler iş performansını ya da işe başlamak için kontrol amacı taşıyan ödül, övgü, eleştirel geri bildirim, işi bitirme tarihi, denetim gibi işin nasıl yapılacağını belirten herhangi bir şey olabilir (Amabile, 1993: 188).

Dış kaynaklı motivasyon, iç kaynaklı motivasyonun aksine bir aktivitenin getirebileceği iş arkadaşları tarafından tanınma, para ödülü, hakların artışı ve benzeri gibi dışsal ödüllere odaklanmakla şekillenmektedir (Abuhamdeh ve Csikszentmihalyi, 2009: 1620). Parasal teşvik ediciler, amaç bağlılığını artırmak için kullanılan pratik sonuçlardan biridir. Yine de önemli durumsal faktörler bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; teşvik edicinin miktarıdır, yani daha fazla para, daha fazla bağlılık kazandırmaktadır. İkincisi, amaçlar ve teşvik edicilerin etkileşim türüdür. Amaç oldukça zor olduğunda, insanlara yalnızca amaca ulaştıklarında ödeme yapılacağını belirtmesi, performansı olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bir kez insanlar ödülü elde edemeyeceklerini gördüklerinde bu durum onların kişisel amaçlarını ve bireysel etkinliklerini azaltacak, sonuç olarak da performanslarını düşürecektir. Verilen görev, orta seviyede zorluk içerdiğinde ya da zor bir görev verilip amaca ulaşmak yerine çalışanlara sergiledikleri performans üzerinden ödeme yapıldığında böyle bir düşünüş söz konusu olmayacaktır (Locke ve Latham, 2002: 708).

Dış kaynaklı motive edilmiş davranışlar, kendiliklerinden ilginç değildir. Bu nedenle dışarıdan bir etken ile teşvik edilmeleri gerekir. İnsanların bir davranışı yapmak için istek göstermelerinin birincil nedeni, o davranışın kendi değer verdikleri ve bağlantılı oldukları kişi, aile üyesi, iş arkadaşı ya da bir toplum için önem arz etmesidir (Ryan ve Deci, 2000: 64).

### **Duygusal Emek**

Hochschild, duygusal emeği; “herkes tarafından gözlenebilen yüz ifadeleri ile beden hareketleri oluşturma amaçlı, hizmetin sahte, çalışanların aktör, müşterilerinde izleyici olarak nitelendirildiği bir duygu yönetimi oyun olarak” ifade etmektedir(1983: 7). Duygusal emeği, sosyal kimlik kuramı çerçevesinde inceleyen Ashforth ve Humphrey’e göre duygusal emek, uygun duyguyu sergileme eylemi olarak ifade edilmiştir(1993: 90). Morris ve Feldman, duygusal emeği, kişilerarası etkileşim sürecinde kurumun istediği duyguları sergileyebilmek için sarf edilen çaba, planlama ve kontrol olarak tanımlamışlardır(1996: 987). Grandey, duygusal emeği, “duyguların ve davranışların örgütün amaçlarına hizmet edecek şekilde düzenlenmesi” şeklinde tanımlamıştır(2000: 95). Kaya ve Serçeoğlu, bu tanımlar ışığında duygusal emeği, müşteri memnuniyeti sağlamak amacı ile çalışanların müşteriler ile pozitif ilişkiler kurabilmeleri için duygularını kontrol etmesi ve kendi duyguları yerine işletmenin gösterilmesini istediği duyguları sergilemesi olarak ifade etmişlerdir ( 2013: 315-316). Diefendorff ve Grosserand (2003: 945) ise duygusal emeği; iş amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için çalışanın duygusal gösterimlerini gösterim kurallarına göre düzenleme süreci olarak tanımlamışlardır.

Ashforth ve Humphrey (1993), “*Hizmet Rollerinde Duygusal Emek: Kimliğin Etkisi*” (Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity) isimli çalışmalarıyla duygusal emek kavramının örgüt boyutuna yani örgütün çalışanların uymasını beklediği duygu gösterim kurallarına değinmişlerdir. Hochschild’dan farklı olarak Ashforth ve Humphrey, duyguların kendisine değil davranışa odaklanmış ve duygusal emeği uygun davranışın sergilenmesi şeklinde tanımlamışlardır(1993: 90). Hochschild duygusal emeğin yalnızca derinlemesine ve yüzeysel davranış şeklinde ortaya çıktığını; Ashforth ve Humphrey ise çalışanların bazen kendiliğinden örgütün gösterim kuralları ile paralel duyguları yaşadığını ileri sürmüştür. Hochschild’ın davranış stratejilerine doğal duyguları da eklemişlerdir. En önemli katkılarından biri de duygusal emeğe “sosyal kimlik teorisi” açısından yaklaşmaları olmuştur. Sosyal Kimlik Teorisi insanların kendilerini ait hissettikleri ya da ait olmak istedikleri gruba göre tanımlama ihtiyacı hissettiklerini ileri sürmektedir. Ashforth ve Humphrey de duygusal emeğin çalışanın kendisini ait hissettiği grubun kendisine yüklediği

rol ile uyumlu olduğu ölçüde duygusal emeğin negatif sonuçlarından daha az etkileneceğini ileri sürmüşlerdir (1993: 100-101)

Morris ve Feldman, hizmet sektörünün gelişmesi ile birlikte artan rekabet ortamında çalışanların gösterdikleri duygusal emeğin önemine yönelmiş ve örgütsel başarının bu çalışanın vereceği servis kalitesiyle artacağı üzerinde durmuşlardır. Bu nedenle duygusal emek gösterimlerinin işin hangi özelliklerine göre nasıl değiştiği üzerine çalışmışlardır. Duygusal emek açısından iş karakteristiklerini duygu gösterim sıklığı, duygu gösterim kuralları, duygu çeşitliliği ve duygusal uyumsuzluk olmak üzere dört boyutlu olarak incelemişlerdir (1996: 989-991). Ashforth ve Humphrey'den farklı olarak Morris ve Feldman, çalışanın gerçekte hissettiği duygunun bir sonucu olarak istenilen davranışı gösterse bile bunu karşı tarafa yansıtmanın davranış kuralları ile belirlendiğini vurgulamışlardır(1996: 988).

Grandey yaklaşımı, tüm bu yaklaşımların birleşimi niteliğindedir. Grandey (2000), daha önce Gross (1998) duygu düzenleme teorisini duygusal emeğe uyarlamış ve duygu düzenleme yollarından öncü-odaklı duygu düzenlemeyi derinlemesine davranış ile ve sonuç odaklı duygu düzenlemeyi de yüzeysel davranışla ilişkilendirmiştir. Son olarak Diefendorff ve Grosserand çalışmasından, henüz duygusal emek literatüründe diğer çalışmalar kadar yer etmemiş olsa da, söz etmek yerinde olacaktır. Çünkü duygusal emek kavramına “Kontrol Teorisi” açısından yaklaşmış ve bu teori yardımıyla duygusal emeğin işleyiş mekanizmasına ilişkin boşluğu doldurmuşlardır(2005: 946).

### **İş Motivasyonu Kaynaklarının Duygusal Emek Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Araştırma**

Çalışanların örgütün kendilerinden beklediği duyguları göstermeleri gerekmektedir. Bu nedenle duygu düzenleme stratejilerinin kullanımı, örgütler açısından oldukça ilgi çekicidir. Ancak iş yerinde çalışanların duygu düzenlemesinin altında yatan motivasyonun ne olduğu konusu, duygusal emeğin öncülleri ve sonuçları açısından araştırmacılar tarafından çok ilgi gösterilen bir konu olmamıştır (Truta, 2014: 791).

Gilsa ve Zapf, hizmet sektöründe çalışanların, müşteriler ile etkileşimi sırasında duygularını düzenleme motivasyonlarını tanımlamaya yönelik bir çalışma yapmışlardır. Yapılan çalışmada çalışanların duygu düzenleme motivasyonunun nedeninin yalnızca “örgütlerin çalışanlarından beklediği gösterim kurallarına uyma olarak” algılanmasına neden olan gizli bir varsayım olduğunu ileri sürmüşlerdir(2013: 133-162).



Duygusal emeğin motivasyon kaynaklarına ilişkin bir diğer önemli açıklama ise kendi kaderini belirleme teorisi ile yapılmıştır. Kendi kaderini belirleme sürecinde dört türde dış kaynaklı motivasyon türü bulunmaktadır. Bunlar yüksek kendi kaderini belirleme derecesinden düşüğe doğru (1) Dışsal, (2) İçe yansıtma, (3) Tanımlanmış, (4) Bütünleşmiş düzenlemedir. Burada odak noktası dışsal olarak motive edilmiş davranış veya aktivitenin, bireyin hayatı ve amacı ile ne kadar örtüştüğü önemlidir. Eğer bu dışsal motive edilmiş davranış ya da aktivite bireyin hayatının diğer yönleri ile ve amacı ile uyumlu ise bütünleştirilmiş düzenleme söz konusudur (Vallerand ve Bissonnette, 1992: 600-601). Bir başka araştırmada ise Cossette ve Hess, duygularını kendi kaderini belirleme motivasyonu ile düzenleyen çalışanların daha otantik olacağını, buna karşılık kontrol motivasyonuna sahip çalışanların daha az otantik olacaklarını ileri sürmüşlerdir(2015: 71-82). Yapılan bu çalışmalara ek olarak alana katkı sağlaması amacıyla yapılan araştırmamız aşağıdaki başlıklarda sunulmuştur.

#### **4.1. Araştırmanın Amacı**

İş motivasyon ile duygusal emek gösterimleri arasındaki ilişkiye yönelik olarak literatürde pek çok azda olsa ve uygulamalı çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda genel olarak kendi kaderini belirleme teorisi ve örgütün gösterim kuralları ile çalışan motivasyonları açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak çalışanların iç ve dış kaynaklı motivasyonlarına göre hangi duygusal emek stratejisini kullanmayı tercih ettiklerine yönelik araştırmalar henüz ilgi görmeye başlamıştır. Bu açıdan araştırma, öncelikle iç ve dış kaynaklı iş motivasyonu ile duygusal emek stratejileri üzerindeki etkisine yönelik yapılan araştırmalara katkı sağlama amacındadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı; iş görenlerin iç ve dış kaynaklı iş motivasyonunun duygusal emek üzerinde bir etkisi olup olmadığını, bir etki söz konusu ise etki büyüklüğünü saptamaktır.

#### **4.2. Araştırmanın Önemi**

Hizmet sektörü özellikle müşteri ilişkileri üzerine kurulmuştur. Hizmet sektöründe alış verişe konu olan mal soyut olduğundan rekabet unsuru olarak sunulan hizmetin kalitesi yanında en önemli faktörlerden biri müşteri memnuniyetidir. Müşteri memnuniyetinin sağlanabilmesi için örgütler, çalışanlarının psiko-sosyal becerilerini ve duygusal kaynaklarını da kullanmaktadırlar. Çalışanların motivasyonlarının yüksek olması bu beceri ve kaynakların daha etkin ve verimli kullanılması açısından önemlidir. Bu bağlamda çalışanların iş motivasyon kaynaklarının belirlenmesi, çalışanın hizmet üretimi ve sunumu sırasında maruz kaldığı bilişsel ve duygusal uyumsuzlukların giderilebilmesi açısından önem arz etmektedir.

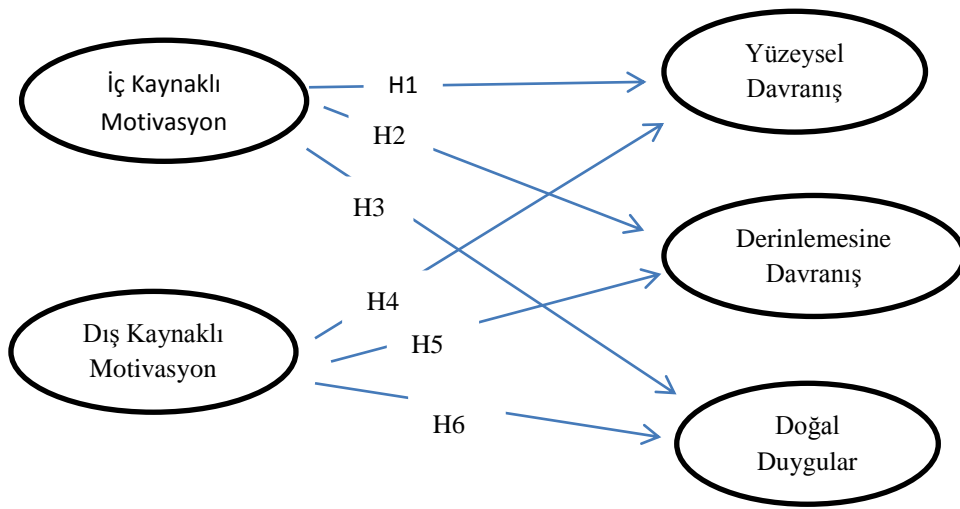


### 4.3. Araştırmanın Kısıtları

Banka çalışanlarının iş yoğunluğu nedeniyle anket doldurmaya isteksizlik gösterecekleri gerekçesiyle tüm anketler elden dağıtılmış ve doldurulan anketler hemen toplanmıştır. Araştırma Elazığ, Malatya, Tunceli ve Bingöl'ün oluşturduğu TRB-1 bölgesinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankaları üzerine yapılmıştır. Araştırmanın yalnız TRB-1 bölgesinde yapılmış olması araştırmanın kısıtıdır. Araştırma daha geniş bir ölçekte test edilebilir. Aynı zamanda, bu illere bağlı tüm ilçelerde çalışanlara ulaşmanın zaman ve emek açısından maliyeti yüksek olduğundan il merkezlerinde görev alan banka çalışanlarına anket uygulanmıştır. Araştırmanın yalnız finans sektöründe bankacılık alanında çalışanlar ile yapılmış olması araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Duygusal emek gerektiren farklı işlerde farklı sonuçlar elde edilebilir.

### 4.4. Araştırma Modeli ve Araştırma Hipotezleri

Araştırma modeli kısaca bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkileri ya da etkiyi gösteren bir sistemi temsil etmektedir. Araştırmada bağımsız değişkenler olan iç ve dış kaynaklı motivasyonun bağımsız değişkenler olan yüzeysel davranış, derinlemesine davranış ve doğal duygular üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığına ilişkin araştırma modeli aşağıda sunulmuştur.



Şekil 2. İç ve Dış Kaynaklı İş Motivasyonu ile Duygusal Emek Stratejileri Arasındaki İlişkiye İlişkin Araştırma Modeli.

#### Hipotez 1

**H<sub>0</sub>:** İç kaynaklı iş motivasyon unsurlarının iş görenlerin yüzeysel davranışları üzerinde bir etkisi yoktur.

**H<sub>1</sub>:** İç kaynaklı iş motivasyon unsurlarının iş görenlerin yüzeysel davranışları üzerinde bir etkisi vardır.

İç kaynaklı motivasyon bir işin kendisi için yapılmasıdır. Bir başka deyişle, bireyin o işi yaparken kendini o işe hem fiziksel hem bilişsel hem de duygusal olarak vererek bir akış hali içinde olmasıdır. Dolayısıyla iç kaynaklı motivasyonda fiziksel, bilişsel ve duygusal bir uyum söz konusudur. Yüzeysel davranış ise çalışanın işi yerine getirirken hissettiği duygular yerine göstermesi gereken duyguları yansıtmamasıdır. Dolayısıyla, yüzeysel davranışta bilişsel ve duygusal bir uyumsuzluk söz konusudur. Bu gerekçelere bağlı olarak Hipotez 1 kurulmuştur.

### **Hipotez 2**

**H<sub>0</sub>:** İç kaynaklı iş motivasyon unsurlarının iş görenlerin derinlemesine davranışları üzerinde bir etkisi yoktur.

**H<sub>1</sub>:** İç kaynaklı iş motivasyon unsurlarının iş görenlerin derinlemesine davranışları üzerinde bir etkisi vardır.

Derinlemesine davranışta birey göstermesi gereken duyguları bilişsel düzeyde işe farklı bir açıdan yaklaşarak değiştirme çabası göstermektedir. Derinlemesine davranışta çalışanın odağı duyguları oluşmadan göstermesi gereken duyguyu hissetme çabasıdır. Bir başka deyişle, müşterinin zihninde yaratılmak istenen algının öncelikle çalışanın zihninde başlamasıdır. Burada öncelik müşteri değil işin kendisidir. İşin iyi yapılabilmesi için çalışanın müşteriye yönelik algısını kendi içinde değiştirmesidir. Bu açıdan iç kaynaklı motivasyonun derinlemesine davranış üzerinde anlamlı bir etkisi olabileceği hipotezi kurulabilir.

### **Hipotez 3**

**H<sub>0</sub>:** İç kaynaklı iş motivasyon unsurlarının iş görenlerin doğal davranışları üzerinde bir etkisi yoktur.

**H<sub>1</sub>:** İç kaynaklı iş motivasyon unsurlarının iş görenlerin doğal davranışları üzerinde bir etkisi vardır.

İç kaynaklı motivasyonda bireyin işi o işin kendisi için yaptığını ifade etmişti. İç kaynaklı motivasyonda odak işin kendisidir. Dolayısıyla çalışan işi yerine getirmek için fiziksel, bilişsel ve duygusal tüm kaynaklarını kullanmaktadır. Samimi davranış çalışanın işi yaparken hissettiği duyguları herhangi bir maske kullanmadan ya da değiştirme çabasına girmeden yansıtmamasıdır. Bu nedenle iç kaynaklı motivasyonun doğal duyguları göstermeleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu hipotezi kurulabilir.

#### **Hipotez 4**

**H<sub>0</sub>:** Dış kaynaklı iş motivasyon unsurlarının iş görenlerin yüzeysel davranışları üzerinde bir etkisi yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Dış kaynaklı iş motivasyon unsurlarının iş görenlerin yüzeysel davranışları üzerinde bir etkisi vardır.

Dış kaynaklı motivasyon çalışanın iş dışında işi yaptıktan sonra elde etmeyi beklediği ücret, terfi, sosyal haklar gibi dışsal ödüllerle motive olmasıdır. Yüzeysel davranışta çalışan hissettiği duygulardan farklı duygular yansıtmaktadır. Dolayısıyla iş motivasyonu işi kendisi için değil yalnızca kendisinden bekleneni yerine getirme kaygısı taşıdığı için yapmaktadır. Bu nedenle dış kaynaklı motivasyona sahip bir çalışanın yüzeysel davranış gösterme olasılığının daha yüksek olması beklenebilir. Bu bağlamda, dış kaynaklı motivasyonun yüzeysel davranış üzerinde anlamlı bir etkisi olabileceği hipotezi kurulabilir.

#### **Hipotez 5**

**H<sub>0</sub>:** Dış kaynaklı iş motivasyon unsurlarının iş görenlerin derinlemesine davranışları üzerinde bir etkisi yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Dış kaynaklı iş motivasyon unsurlarının iş görenlerin derinlemesine davranışları üzerinde bir etkisi yoktur.

Dış kaynaklı motivasyonda işin kendisi dışında bir ödül ya da fayda beklentisi bulunmaktadır. Motivasyonu işin kendisini yapmak değil maddi fayda elde etmek olan çalışanın yalnızca örgütün beklentisini minimum seviyede karşılama çabası söz konusu olabilir. Derinlemesine davranışta çalışan duygularını örgütün kendisinden beklediği şekilde içsel olarak değiştirme çabası göstermektedir. Dış kaynaklı motivasyon ile örgütün minimum beklentisini karşılama çabasında olan çalışanın kendi duygu ve düşüncelerini değiştirerek derinlemesine davranış gösterme eğiliminin daha düşük olması beklenebilir.

#### **Hipotez 6**

**H<sub>0</sub>:** Dış kaynaklı iş motivasyon unsurlarının iş görenlerin doğal davranışları üzerinde bir etkisi yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Dış kaynaklı iş motivasyon unsurlarının iş görenlerin doğal davranışları üzerinde bir etkisi vardır.

Doğal davranış çalışanın işi yaparken gerçekte hissettiği duyguları değiştirmeden, saklamadan, bastırmadan yansımasıdır. Dolayısıyla dış kaynaklı motivatörlerin çalışanın

duygularını değiştirmesi, saklaması ya da bastırması üzerinde negatif bir etkisinin olması beklenebilir. Bu açıdan, dış kaynaklı motivasyonun doğal davranış üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu hipotezi kurulabilir.

#### **4.5. Araştırmanın Veri Toplama ve Analiz Yöntemi**

Araştırmada Amabile, Hill, Hennessey ve Tighe'nin (1994) "İş Tercihi Ölçeği: İç ve Dış Kaynaklı Motivasyon Yönelimleri" (The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations) ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekteki maddeler hem iç hem de dış kaynaklı motivasyonun en büyük unsurlarını tanımlayabilmek için oluşturulmuştur. Bu temel unsurlar; kendi kaderini belirleme, yetkinlik, görev bağlılığı, merak, ilgi gibi iç kaynaklı unsurlar ve kaygıların (concerns) değerlendirilmesi, tanınması, rekabeti, para ve diğer maddi teşvik ediciler ve diğerlerini etkilemek gibi dış kaynaklı unsurlardır (Amabile, 1994: 953). Duygusal emek ölçeği olarak Diefendorff ve arkadaşlarının (2005) "Duygusal emek stratejilerinin öncülleri ve boyutları" (The Dimensionality and antecedents of emotional labor strategies) isimli makale çalışmalarında geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır.

Araştırmada yukarıda belirtilen bilim insanları tarafından geliştirilen sorulardan oluşturulan anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Toplamda 720 anket dağıtılmış ve toplanan verilerden sağlıklı olarak ayıklanan 339 anket araştırmaya dâhil edilmiştir. Anket verileri SPSS 22 programı ile güvenilirlik analizi, frekans dağılımları, ortalamalar, standart sapma, faktör analizi ve adım adım çoklu regresyon analizine tabi tutulmuştur. Kullanılan yöntemlere ilişkin teorik açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

#### **4.6 Araştırma Kütlesi ve Örneklem**

Araştırmada duygusal emek gösterimlerini etkileyen motivasyon kaynaklarının neler olduğu araştırılmıştır. Bir işin duygusal emek gerektirip gerektirmediğini gösteren üç önemli kriter bulunmaktadır. Bunlar (Hochschild, 1983: 147);

Müşteri ile yüz yüze ve sözlü bir iletişimin olması.

Çalışanın müşteri ya da muhatabının zihninde duygusal bir durum yaratma çabasının olması.

Yöneticilerin çalışanların duygusal aktivitelerini eğitim ve denetim yoluyla kontrol etmeleridir.

Yukarıdaki açıklamalara bağlı olarak yapılan değerlendirmeler sonucunda finans sektöründe ve bankacılık alanında çalışanlar üzerine bir araştırma yapılması uygun

görülmüştür. Banka çalışanlarının müşteri ile yüz yüze ve sözlü olarak yoğun bir ilişki söz konusudur. Ayrıca banka çalışanları üzerinde gerek eğitim gerekse denetim yoluyla müşteri ilişkilerine yönelik uygulamalar bulunmaktadır. Bu değerlendirmeler ışığında, finans sektöründe bankacılık alanında çalışanlar araştırma için uygun bir evren özelliği göstermektedir. Araştırmanın ana kütesi, TRB 1 bölgesinde (Elazığ, Malatya, Tunceli ve Bingöl) faaliyet gösteren bankalarda çalışan 1716 banka çalışanından oluşmaktadır.

**Tablo 1. Örneklem Tablosu**

TRB 1 Bölgesi Banka Örneklem Bilgileri	Malatya	Elazığ	Tunceli	Bingöl	N	n
Banka Çalışan Sayısı	793	666	131	126	1716	
Örneklem içindeki %'lik Dağılım	%46	%39	%8	%7		
Toplam Anakütle içindeki Örneklem Sayısı	150	130	25	21		326
İllerin Ağırlıklı Dağılımına göre Örneklem Sayısı	260	250	100	100		710

Tablo 3’de belirtilen toplam 1716 banka çalışanı, il merkez ve ilçelerinde çalışan toplam sayıyı göstermektedir. Tüm illerin ilçelerinde görev alan çalışanlara ulaşmak zaman ve emek açısından yüksek maliyetli olduğundan, il merkezlerinde görev alan banka çalışanlarına Tablo 3’de belirtilen illerin ağırlıklı dağılımına göre 710 anket dağıtılmıştır. Bankacıların iş yoğunluğu ve anket doldurmaya isteksiz olmaları nedeniyle anketlerin büyük bir bölümü geri toplanamamış, toplananlardan ise 45 geçersiz anket çıkmıştır. Toplamda araştırmada kullanılabilir 339 sağlıklı anket elde edilmiştir. Bu sayı, tabloda belirtilen ana kütle temsil yeterliliğini sağlayacak düzeydedir.

### **Güvenirlilik Analizi**

Güvenirlilik anketi cevaplayan bireylerin ölçekteki maddelere verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılığı göstermektedir. Bir başka deyişle güvenirlilik anketin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğüyle ilgilidir. Güvenirlilik katsayısı 0,80 olan bir anket için bireyler arası gözlenen anket puanlarındaki farkların %80 oranında gerçek farkları, %20 oranında ise hatayı yansıttığı söylenebilir (Büyüköztürk, 2011: 170). Araştırmamızda yer alan ankete ilişkin faktör sorularının güvenirlilik derecesini yansıtan tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. Güvenirlilik Analizi Sonuçları

FAKTÖR SORULARI	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
İç Kaynaklı Motivasyon	15	0,843
Dış Kaynaklı Motivasyon	15	0,699
İş Motivasyonu Toplam	30	0,873
Yüzeysel Davranış	7	0,890
Derinlemesine Davranış	4	0,859
Doğal Davranış	3	0,855
Duygusal Emek Toplam	14	0,780
Toplam Soru sayısı	44	0,877

Tablo 4.'de ankette yer alan faktörlerden iç kaynaklı motivasyon 0,843, dış kaynaklı motivasyon 0,699, yüzeysel davranış 0,890, derinlemesine davranış 0,859, doğal davranış ise 0,855 cronbach alfa değerine sahiptir. Anketin iş motivasyonuna ilişkin toplam güvenirlilik katsayısı 0,873 ve duygusal emek faktörlerinin toplamına ilişkin güvenirlilik katsayısı 0,780'dir.

### İş Motivasyonu Ölçeği

İş motivasyonuna ilişkin ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde en yüksek cevapları 4,3156 ortalama ve 0,9565 standart sapma ile "Bilgi ve yeteneklerimi artırmak için işimin bana fırsat sağlamasını isterim", 4,2212 ortalama ve 0,8878 standart sapma ile "Benim için en önemli şey yaptığım işten keyif almaktır.", 4,1829 ortalama ve 0,868 standart sapma ile "Kendimi ifade edecek yollar bulmak benim için önemlidir", gibi iç kaynaklı motivasyon unsurlarının ağırlıklı olduğu görülmektedir. En düşük ortalama skorlarını ise 2,4307 ortalama ve 1,132 standart sapma ile "Bana göre başarı diğer insanlardan daha iyi yapmaktır", 2,7552 ortalama 1,33753 standart sapma ile "Prosedürleri açıkça belirlenmiş işlerde çalışmayı tercih ederim" gibi dış kaynaklı motivasyon unsurları almıştır.

Dış kaynaklı motivasyon ifadelerine ilişkin genel ortalama 3,6198 ve iç kaynaklı motivasyon ifadelerine ilişkin genel ortalama 3,8489'dur. Frekans tablosundan ortaya çıkan sonuçlar, banka çalışanlarının iç kaynaklı motivasyon ifadelerine verdikleri yanıtların ortalamalarının dış kaynaklı motivasyon ifadelerine verdikleri yanıtların ortalamalarından yüksek çıktığını göstermektedir.

### Duygusal Emek Ölçeği

Duygusal emek ifadelerine ilişkin ölçek içinde ortalaması en yüksek ifade 3,7847 ortalama ve 1,0078 standart sapma ile “Müşterilere gösterdiğim duygular doğal olarak ortaya çıkar.” ve 3,7257 ortalama ve 1,0568 standart sapma ile “Müşterilere yansıttığım duygular gerçektir.” gibi doğal duyguların gösterimi stratejisi ağır basmaktadır. En düşük ortalama skorlarına ise 2,5487 ortalama ve 1,2235 standart sapma ile “Müşterilerle etkileşim halindeyken bir "şov" ortaya koyarım.”, 2,6106 ortalama ve 1,2529 standart sapma ile “İşim için ihtiyaç duyduğum duyguları sergilemek için bir "maske" takarım.” gibi yüzeysel davranış stratejisi sahiptir.

Doğal Duygu İfadelerinin Genel Ortalaması	3,7031
Derinlemesine Davranış İfadelerinin Genel Ortalaması	3,4292
Yüzeysel Davranış İfadelerinin Genel Ortalaması	2,7535

Genel ortalamalara bakıldığında ise 3,7031 ile en yüksek ortalamaya sahip stratejinin doğal duyguların gösterimi olduğu görülecektir. Derinlemesine davranış stratejisinin genel ortalaması 3,4292 ve yüzeysel davranış stratejisinin genel ortalaması 2,7535'tir. Bu ortalamalardan çıkarabileceğimiz sonuç banka çalışanlarının en fazla doğal duygularını gösterme stratejisini, en az ise yüzeysel davranış stratejisini kullandıklarıdır.

### Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 5. Örnekleme İlişkin Demografik Değişkenler Tablosu

Demografik Değişkenler		Frekans	Oran
Cinsiyet	Kadın	160	47,2
	Erkek	179	52,8
Eğitim	Lise	14	4,1
	Ön Lisans	37	10,9
	Lisans	246	72,6
Yaş	Lisans Üstü	42	12,4
	22-30	157	46,3
	31-39	143	42,2
	40-48	33	9,7
Mesleki Tecrübe Süresi	50-60	6	1,8
	1-5 Yıl	135	39,8
	6-10 Yıl	128	37,8
	11-15 Yıl	38	11,2
	16-20 Yıl	23	6,8
Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresi	21-25 Yıl	15	4,4
	0-5 Yıl	222	65,5
	6-10 Yıl	87	25,7
	11-15 Yıl	10	2,9
İşyerindeki Pozisyonu	16-20 Yıl	10	2,9
	21-25 Yıl	10	2,9
	Alt Düzey	117	34,5
	Orta Düzey	145	42,8
	Üst Düzey	77	22,7

Araştırmamıza katılanların %47,2'si kadın, %52,8'i erkektir. Kadın ve erkek katılımcıların sayısı birbirine oldukça yakındır. Eğitim durumlarındaki dağılım ise %72,6 düzeyinde ağırlıklı olarak lisans mezunlarından oluşmaktadır. Bunu %12,4 ile lisansüstü, %10,9 ile ön lisans ve %4,1 düzeyinde lise mezunu izlemektedir. Yaş aralığına bakıldığında; banka çalışanlarının %46,3 ile ağırlıklı olarak 22-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. %42,2'sinin 31-39 yaş aralığında, %9,7'sinin 40-48 yaş aralığında ve %1,8'inin 50-60 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Mesleki tecrübesi 5 yıldan az olanların oranı %39,8 ile ağırlıklıdır. Bunu %37,8 ile tecrübesi 6 ile 10 yıl arasında olan çalışanlar ve %11'2 mesleki tecrübesi 11 ile 15 yıl arasında olanlar izlemektedir. %11,2'sinin ise mesleki tecrübeleri 16 yıldan fazladır. Bu çalışanlardan %65,5'inin hali hazırda çalıştığı bankadaki hizmet süresi 5 yıldan az, %25,7'sinin ise 6 ile 10 yıl arasındadır. %8,7'si ise 11 yıldan fazla aynı bankada çalışmaktadır. Araştırmamıza katılanların bankadaki pozisyonu %34,5 alt düzey, %42,8 ile orta ve %22,7 ile üst düzey çalışanlardan oluşmaktadır.

### Regresyon Analizleri

Tüm değişkenlerin nicel olduğu durumlarda regresyon analizi kullanılabilir yöntemlerden birisidir. Regresyon analizi bir ya da daha fazla bağımsız değişkenin tek bir bağımlı değişkene ait değerleri açıklamak veya tahmin etmek için kullanılan istatistiksel bir uygulamadır. Araştırmada aşamalı çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Aşamalı çoklu regresyon analizinde, bağımlı değişken üzerinde yalnızca anlamlı bir etkiye sahip olan bağımsız değişkenler modele alınarak, diğer değişkenler modelden çıkarılır.

Duygusal emek bağımlı değişkeni üzerinde etkisi olan iş motivasyonu bağımsız değişkenine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları, modelleri ve denklemleri aşağıda verilmiştir.

**Tablo 6. İç Kaynaklı Motivasyonun Yüzeysel Davranış Üzerindeki Etkisine İlişkin Adım-adım Regresyon Analizi Sonuçları ve Modeli**

Model 13	B	Standart Hata	t Değeri	p Değeri
Sabit	-,358	,299	-1,198	,232
X <sub>1,1</sub> Problem ne kadar zorsa çözmeye çalışmaktan o kadar zevk alırım.	-,138	,051	-2,714	,007
X <sub>1,2</sub> Göreceli olarak basit ve net işlerden hoşlanırım.	,120	,046	2,606	,010
X <sub>1,3</sub> En çok hoşlandığım şeyleri yapabiliyor olmak benim için önemlidir.	,120	,058	2,077	,039

R: ,223<sup>m</sup> R<sup>2</sup>: ,050 F Değeri: 5,856 Anlamlılık: ,001n

Model Denklemi  

$$Y_1 = -0,358 - X_{1,1} + X_{1,2} + X_{1,3} + e_i$$

$$Y_1 = -0,358 - 0,138 X_{1,1} + 0,120 X_{1,2} + 0,120 X_{1,3} + e_i$$

Bağımlı Değişken: Yüzeysel Davranış; Bağımsız Değişken: İç Kaynaklı Motivasyon



Analizde 13. modelde, yalnızca bağımlı değişkeni en iyi açıklayan bağımsız değişkenlerin yer aldığı eşitliğe ulaşılmıştır. Çoklu korelasyon katsayısı (R), bağımlı değişkenle birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin derecesini göstermektedir. R, 0 ile +1 arasında değişmektedir. 13. Model özetine göre,  $R = 0,277$  olduğundan  $H_0$  red edilmiş,  $H_1$  kabul edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi  $R^2$  ile gösterilmektedir. Bu değer tüm değişkenlerin birlikte Y'de açıkladıkları varyansı göstermektedir. 13. modelde  $R^2 = 0,05$ 'dir. Başka bir deyişle iç kaynaklı motivasyonun, yüzeysel davranış üzerindeki etkisinin istatistikî olarak anlamlı olduğu ancak etki büyüklüğünün %5 olduğu görülmektedir. Regresyona ilişkin yapılan varyans analizinin sonucunda, regresyon katsayılarının sıfıra eşit olup olmadığını gösteren F değeri bulunmaktadır. Bir başka deyişle regresyon katsayılarından en az birinin p değeri seçilen %0,05 alfa değerinden küçüktür. 13. Modelin F değeri 5,856 olup, p değeri 0,001'dir. Bu değerler modelin bir bütün olarak değerlendirildiğinde matematiksel olarak ve model kurulumu olarak anlamlı olduğu bilgisini vermektedir.

Yukarıdaki denklemde yer alan ifadeler yüzeysel davranışı en fazla etkileyen ifadeleri göstermektedir. Zor problemleri çözmekten keyif alan çalışanların iç kaynaklı motivasyonu yüksektir. Aynı zamanda zor problemlerin çözülmeye çalışılması zihinsel bir çaba gösterilmesini gerektirmektedir. Denkleme göre bu ifadenin katsayısının negatif olması zor problemleri çözmekten keyif alan çalışanların yüzeysel davranışı negatif etkilediğini göstermektedir. Bir başka ifade ile iç kaynaklı motivasyonunun yüksek olması çalışanların yüzeysel davranış gösterme eğilimlerini azaltmaktadır. Yüzeysel davranış yalnızca duygu gösterimleri ile muhatabı üzerinde bir duygu oluşturma amacı taşıdığından derinlemesine davranış kadar zihinsel bir çaba gerektirmemektedir. Göreceli olarak basit işlerden hoşlanan ve hoşlandığı işleri yapmaktan keyif alan çalışanların zihinsel bir konfor aradıklarını ifade edebiliriz. Çünkü basit işlerde fazladan zihinsel bir çaba harcamaya gerek yoktur. Yine hoşlandığı işi yapan çalışan için de zihinsel olarak bir çatışma olmadığından ve kendi içinde akış halinde olduğundan yine zihinsel bir konfor söz konusudur. Bu nedenle bu çalışanların derinlemesine davranışa göre daha az zihinsel çaba gösterebilecekleri yüzeysel davranış gösterme eğilimleri artmaktadır.

**Tablo 7. İç Kaynaklı Motivasyonun Derinlemesine Davranış Üzerindeki Etkisine İlişkin Adım-adım Regresyon Analizi Sonuçları ve Modeli**

Model 12	B	Standart Hata	t Değeri	p Değeri
Sabit	-1,842	,300	-6,137	,000
X <sub>2,1</sub> Problem ne kadar zorsa çözmeye çalışmaktan o kadar zevk alırım	,128	,052	2,485	,013
X <sub>2,2</sub> Benim için tamamen yeni problemlerle uğraşmaktan keyif alırım.	,116	,051	2,286	,023
X <sub>2,3</sub> Bildiğim ve iyi yapabildiğim işleri yeteneklerimi zorlayan işlere tercih ederim.	,099	,050	1,972	,049
X <sub>2,4</sub> En çok hoşlandığım şeyleri yapabiliyor olmak benim için önemlidir.	,146	,057	2,542	,011
<b>R : ,326<sup>l</sup> R<sup>2</sup>: ,106 F Değeri : 9,908 Anlamlılık : ,000<sup>m</sup></b>				
<b>Model 12 Denklemi</b>				
$Y_2 = X_{2,1} + X_{2,2} + X_{2,3} + X_{2,4} + e_i$				
$Y_2 = - 1,842 + 0,128 X_{2,1} + 0,116X_{2,2} + 0,99 X_{2,3} + 0,146 X_{2,4} + e_i$				

Bağımlı Değişken: Derinlemesine Davranış; Bağımsız Değişken: İç Kaynaklı Motivasyon

Analizde 12. modelde, yalnızca bağımlı değişkeni en iyi açıklayan bağımsız değişkenlerin yer aldığı eşitliğe ulaşılmıştır. Çoklu korelasyon katsayısı ( R ), bağımlı değişkenle birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin derecesini göstermektedir. R, 0 ile +1 arasında değişmektedir. 12. Model özetinde, R + 0,326 olduğundan H<sub>0</sub> red edilmiş, H<sub>1</sub> kabul edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi R<sup>2</sup> ile gösterilmektedir. Bu değer tüm değişkenlerin birlikte Y’de açıkladıkları varyansı göstermektedir. 12. modelde R<sup>2</sup> 0,106’dır. Başka bir deyişle iç kaynaklı motivasyonun, derinlemesine davranış üzerindeki etkisinin istatistikî olarak anlamlı olduğu ancak etki büyüklüğünün %10 olduğu görülmektedir. 12. Modelin F değeri 9,908 olup, p değeri 0,000’dır. Bu değerler modelin bir bütün olarak değerlendirildiğinde matematiksel olarak ve model kurulumu olarak anlamlı olduğu bilgisini vermektedir.

Yukarıda iç kaynaklı motivasyonun derinlemesine davranış üzerinde etkisine yönelik olarak kurulan regresyon denkleminde yer alan ifadelerle göre şu sonuçları çıkarabiliriz. Zor problemlerle ve kendisi için tamamen yeni problemlerle uğraşmaktan hoşlanan çalışanların iç kaynaklı motivasyonları yüksektir. Zor problemlerin ya da yeni problemlerin çözümü için çalışanların fazladan zihinsel bir çaba göstermeleri gerekmektedir. Hem zor hem de yeni problemler çalışanın düşünsel açıdan öğrenme ve problem çözme motivasyonunu ve yaratıcılığını artıracığından psikolojik olarak bir tatmin yaşayacaktır. Öğrenme, problem çözme ve yaratıcılık motivasyonu işin kendisinden bağımsız olarak çalışanın yetkin olma ve özerklik gibi sonuçları beraberinde getireceğinden iç kaynaklı motivasyonunu artmaktadır. Çalışanın müşteri ile etkileşim halinde iken mevcut durumu farklı bir bakış açısı ile değerlendirerek kendisinden beklenen duyguları yansıtmak için çaba göstermesini

derinlemesine davranış olarak tanımlamıştık. Bu açıdan iç kaynaklı motivasyona sahip çalışanların müşteri ile etkileşim halinde iken yansıtması gereken duygular için farklı davranış kalıpları geliştirmesi daha kolaydır. Çünkü çalışan zaten zor ve yeni problemlerle uğraşmaktan keyif almaktadır. Dolayısıyla, çalışanın müşteri ile etkileşim halinde iken farklı davranış kalıpları geliştirmeye çalışması onun için hem bir öğrenme ve problem çözme motivasyonu hem de işinde yetkin olma motivasyonunun bir sonucudur.

**Tablo 8. İç Kaynaklı Motivasyonun Doğal Duygular Üzerindeki Etkisine İlişkin Adım-Adım Regresyon Analizi Sonuçları ve Regresyon Modeli**

Model 10	B	Standart Hata	t Değeri	p Değeri
Sabit	-2,204	,340	-6,477	,000
X <sub>3,1</sub> Göreceli olarak basit ve net işlerden hoşlanırım.	,079	,045	1,775	,077
X <sub>3,2</sub> Yaptığım şeylerin çoğunun ardındaki itici güç meraktır.	,122	,053	2,300	,022
X <sub>3,3</sub> Benim için tamamen yeni problemlerle uğraşmaktan keyif alırım.	-,103	,054	-1,907	,057
X <sub>3,4</sub> Kendi hedeflerimi belirleyebildiğim zaman daha rahat olurum.	,148	,062	2,392	,017
X <sub>3,5</sub> Kendimi ifade edecek yollar bulmak benim için önemlidir.	,166	,072	2,314	,021
X <sub>3,6</sub> Benim için en önemli şey yaptığım şeyden keyif almaktır.	,143	,067	2,125	,034

R : ,363<sup>j</sup> R<sup>2</sup>: ,132 F Değeri : 8,420 Anlamlılık :000<sup>k</sup>

Model 10 Denklemi

$$Y_3 = - 2,204 + X_{3,1} + X_{3,2} + X_{3,3} + X_{3,4} + X_{3,5} + X_{3,6} + e_i$$

$$Y_3 = - 2,204 + 0,079 X_{3,1} + 0,122 X_{3,2} - 0,103 X_{3,3} + 0,148 X_{3,4} + 0,166 X_{3,5} + 0,143 X_{3,6} + e_i$$

Bağımlı Değişken: Doğal Duygular; Bağımsız Değişken: İç Kaynaklı Motivasyon

Tablo 8’de çoklu korelasyon katsayısı ( R ), bağımlı değişkenle birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin derecesini göstermektedir. R, 0 ile +1 arasında değişmektedir. Aşağıdaki tabloda ayrıntıları verilen 10. Model’ göre, R + 0,363 olduğundan H<sub>0</sub> red edilmiş, H<sub>1</sub> kabul edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi R<sup>2</sup> ile gösterilmektedir. Bu değer tüm değişkenlerin birlikte Y’de açıkladıkları varyansı göstermektedir. 10. modelde R<sup>2</sup> 0,132’dir. Başka bir deyişle iç kaynaklı motivasyonun, doğal duygular davranışı üzerindeki etkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu ancak etki büyüklüğünün %13 olduğu görülmektedir. 10. Modelin F değeri 8,420 olup, p değeri 0,000’dir. Bu değerler modelin bir bütün olarak değerlendirildiğinde matematiksel olarak ve model kurulumu olarak anlamlı olduğu bilgisini vermektedir

İç kaynaklı motivasyonun doğal duyguların gösterimi üzerindeki etkisini açıklamaya yönelik olarak kurulan regresyon modelinde yer alan ifadelerden şu sonuçlara ulaşabiliriz. Çalışanın göreceli olarak basit ve net işlerden hoşlanması ve işe ilişkin prosedürlerin net

olması çalışanın teknik konular yerine müşteri ile etkileşim sırasında “an” içinde kalmasını kolaylaştırmaktadır. Çalışanın “an” içinde olması ise doğal duygularının farkında olmasını ve bunları yansıtmasını kolaylaştırmaktadır. Doğal duyguların gösterimini etkileyen iç kaynaklı motivasyon unsurlarının merak, keyif alma, kendi kapasitesine göre hedef belirleme ve kendisini ifade edecek yollar bulma olduğu görülmektedir. Bu unsurlar çalışanın öğrenme ve keyif alma motivasyonlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla çalışanın bilişsel olarak amaçlı ilgisi ve dikkati “an” içinde bulunmaktadır. Bu nedenle kendi duygularını fark etmesi ve yansıtması kolaylaşmaktadır. Amaçlı ilgi ve dikkat çalışanın karşılaştığı durumlarla ilgili olarak yeni çözüm yolları bulma ya da farklı davranış kalıpları geliştirme konusunda motivasyonunu artırmaktadır. Bu nedenle iç kaynaklı motivasyon çalışanların doğal duygularını gösterme eğilimlerini etkilemektedir.

**Tablo 9. Dış Kaynaklı Motivasyonun Yüzeysel Davranış Üzerindeki Etkisine İlişkin Adım-adım Regresyon Analizi Sonuçları ve Regresyon Modeli**

Model 12	B	Standart Hata	t Değeri	p Değeri
Sabit	-,831	,306	-2,712	,007
X <sub>4,1</sub> Maaş ve terfi etmeyi nadiren düşünürüm.	,127	,056	2,261	,024
X <sub>4,2</sub> Diğer insanların fikirlerime nasıl tepki vereceğiyle ilgilenirim.	,105	,050	2,116	,035
X <sub>4,3</sub> Prosedürleri açıkça belirlenmiş işlerde çalışmayı tercih ederim.	,140	,040	3,521	,000
<b>R: ,269<sup>l</sup> R Kare: ,073 F Değeri: 6,536 Anlamlılık: ,000<sup>m</sup></b>				
<b>Model 12 Denklemi</b>				
$Y_{4,1} = X_{4,1} + X_{4,2} + X_{4,3} + e_1$				
$Y_4 = - 0,831 + 0,127X_{4,1} + 0,105X_{4,2} + 0,140X_{4,3} + e_1$				

Bağımlı Değişken: Yüzeysel Davranış; Bağımsız Değişken: Dış Kaynaklı Motivasyon

Analizde 12. modelde, yalnızca bağımlı değişkeni en iyi açıklayan bağımsız değişkenlerin yer aldığı eşitliğe ulaşılmıştır. Çoklu korelasyon katsayısı ( R ), bağımlı değişkenle birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin derecesini göstermektedir. R, 0 ile +1 arasında değişmektedir. 12. Model özetine göre, R + 0,269 olduğundan H<sub>0</sub> red edilmiş, H<sub>1</sub> kabul edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi R<sup>2</sup> ile gösterilmektedir. Bu değer tüm değişkenlerin birlikte Y’de açıkladıkları varyansı göstermektedir. 12. modelde R<sup>2</sup> 0,073’dir. Başka bir deyişle dış kaynaklı motivasyonun, yüzeysel davranış üzerindeki etkisinin istatistikî olarak anlamlı olduğu ancak etki büyüklüğünün %7 olduğu görülmektedir. 12. Modelin F değeri 6,536 olup, p değeri 0,000’dir. Bu değerler modelin bir bütün olarak değerlendirildiğinde matematiksel olarak ve model kurulumu olarak anlamlı olduğu bilgisini vermektedir.

Dış kaynaklı iş motivasyonunun yüzeysel davranış üzerindeki etkisine yönelik kurulan regresyon denklemindeki ifadelerden şu sonuçları çıkarabiliriz. Çalışanın maaş ve terfi etmeyi nadiren düşünmesi maaş, prim ya da maddi ödüllerden ziyade diğer insanlar tarafından onaylanma ve kabul görme motivasyonunun yüksek olduğunu göstermektedir. Prosedürleri açıkça belirlenmiş işleri tercih etmesi de bu ifadeler ile paraleldir. Çünkü çalışanın işi yaparken odağı amirleri, meslektaşları ya da müşterileri tarafından nasıl algılandığıdır. İşin prosedürleri net ise teknik olarak işin nasıl yapılacağına ilişkin diğer çalışanlardan farklı kendine has bir katkı ortaya koyması gerekmemektedir. Diğer çalışanlarla benzeştiği oranda kendisini ekibe ya da örgüte ait hissedecektir. Bu aidiyet çalışana zihinsel bir konfor sağladığından ve bu konforu kaybetmek istemediğinden diğer insanların nazarında kendisinden beklenen duyguları gösterdiğinin düşünülmesi çalışanı motive etmek için yeterlidir. Bu nedenle dış kaynaklı motivasyon çalışanın yüzeysel davranış gösterme eğilimini pozitif yönde etkilemektedir.

**Tablo 10. Dış Kaynaklı Motivasyonun Derinlemesine Davranış Üzerindeki Etkisine İlişkin Adım-adım Regresyon Analizi Sonuçları ve Regresyon Modeli**

Model 11	B	Standart Hata	t Değeri	p Değeri	
Sabit	-2,139	,281	-7,618	,000	
X <sub>5,1</sub>	İşimde bir başkasının benim için hedefleri belirlemesini tercih ederim.	,099	,043	2,325	,021
X <sub>5,2</sub>	Bana göre başarı diğer insanlardan daha iyi yapmaktır.	,091	,045	2,039	,042
X <sub>5,3</sub>	Yaptığım işten çok bana ne kazandırdığıyla ilgilenirim.	,114	,041	2,748	,006
X <sub>5,4</sub>	Diğer insanlar tarafından kabul görmek beni oldukça motive eder.	,110	,054	1,834	,045
X <sub>5,5</sub>	Diğer insanların işim ile ilgili ne düşündüğünü önemserim.	,201	,052	3,840	,000
<b>R:</b> ,422 <sup>k</sup>		<b>R<sup>2</sup>:</b> ,178	<b>F Değeri:</b> 14,447	<b>Anlamlılık:</b> 0,000 <sup>l</sup>	

**Model 11 Denklemi**

$$Y_5 = -2,139 + X_{5,1} + X_{5,2} + X_{5,3} + X_{5,4} + X_{5,5} + X_{5,6} + e_i$$

$$Y_5 = -2,139 + 0,099 X_{5,1} + 0,091 X_{5,2} + 0,103 X_{5,3} + 0,114 X_{5,4} + 0,110 X_{5,5} + 0,201 X_{5,6} + e_i$$

Bağımlı Değişken: Derinlemesine Davranış; Bağımsız Değişken: Dış Kaynaklı Motivasyon

Analizde 11. modelde, yalnızca bağımlı değişkeni en iyi açıklayan bağımsız değişkenlerin yer aldığı eşitliğe ulaşılmıştır. Çoklu korelasyon katsayısı ( R ), bağımlı değişkenle birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin derecesini göstermektedir. R, 0 ile +1 arasında değişmektedir. 11. Model özetine göre, R + 0,422 olduğundan H<sub>0</sub> red edilmiş, H<sub>1</sub> kabul edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi R<sup>2</sup> ile gösterilmektedir. Bu değer tüm değişkenlerin birlikte Y'de açıkladıkları varyansı göstermektedir. 11. modelde R<sup>2</sup> 0,178'dir. Başka bir deyişle dış kaynaklı motivasyonun, derinlemesine davranış üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ancak etki

büyükliğünün %17 olduğu görülmektedir. 11. Modelin F değeri 14,447 olup, p değeri 0,000'dir. Bu değerler modelin bir bütün olarak değerlendirildiğinde matematiksel olarak ve model kurulumu olarak anlamlı olduğu bilgisini vermektedir.

Dış kaynaklı motivasyonun derinlemesine davranış üzerindeki etkisini ortaya koyan regresyon modelinde yer alan ifadelerden şu sonuçları çıkarabiliriz. Modele katılan hemen hemen tüm unsurlar çalışanın çevresindeki diğer insanları önemseydiğine ve hedefleri onların belirlemesine vurgu yapmaktadır. Bu ifadeler çalışanın bilişsel bir konfor aradığını ancak diğer insanların nazarında işini diğerlerinden daha iyi yaptığı algısının oluşmasını önemseydiğini göstermektedir. Bu nedenle her ne kadar dış kaynaklı iş motivasyonuna sahip olsa da diğer insanları daha fazla önemseme onlar üzerinde bir etki yaratmak için fazladan çaba göstermesine neden olmaktadır. Bu nedenle dış kaynaklı iş motivasyonu çalışanın fazladan çaba göstermesini gerektiren derinlemesine davranış gösterme eğilimini etkilemektedir.

**Tablo 11. Dış Kaynaklı Motivasyonun Doğal Duygular Üzerindeki Etkisine İlişkin Adım-adım Regresyon Analizi Sonuçları ve Regresyon Modeli**

Model 13	B	Standart Hata	t Değeri	p Değeri
Sabit	-1,607	,311	-5,173	,000
X <sub>6,1</sub> Kendim için istediğim gelir hedeflerimin oldukça farkındayım	,134	,066	2,032	,043
X <sub>6,2</sub> Amaçlarımın oldukça farkındayım	,166	,067	2,480	,014
X <sub>6,3</sub> Hoşlandığım şeyi yapabildiğim sürece, ne kadar kazandığımla çok ilgilenmem.	,116	,043	2,700	,007
<b>R: ,277<sup>m</sup> R<sup>2</sup>: ,077 F Değeri: 9,261 Anlamlılık,000<sup>a</sup></b>				
<b>Model 13 Denklemi</b>				
$Y_6 = - 1,607 + X_{6,1} + X_{6,2} + X_{6,3} + e_i$				
$Y_6 = - 1,607 + 0,134 X_{6,1} + 0,166 X_{6,2} + 0,116 X_{6,3} + e_i$				

Bağımlı Değişken: Doğal Duygular; Bağımsız Değişken: Dış Kaynaklı Motivasyon

Analizde 13. modelde, yalnızca bağımlı değişkeni en iyi açıklayan bağımsız değişkenlerin yer aldığı eşitliğe ulaşılmıştır. Çoklu korelasyon katsayısı ( R ), bağımlı değişkenle birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin derecesini göstermektedir. R, 0 ile +1 arasında değişmektedir. 13. Model özetine göre, R + 0,277 olduğundan H<sub>0</sub> red edilmiş, H<sub>1</sub> kabul edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi R<sup>2</sup> ile gösterilmektedir. Bu değer tüm değişkenlerin birlikte Y'de açıkladıkları varyansı göstermektedir. 13. modelde R<sup>2</sup> 0,077'dir. Başka bir deyişle iç kaynaklı motivasyonun, derinlemesine davranış üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ancak etki büyüklüğünün %7 olduğu görülmektedir. 13. Modelin F değeri 9,261 olup, p değeri 0,000'dir.

Bu değerler modelin bir bütün olarak değerlendirildiğinde matematiksel olarak ve model kurulumu olarak anlamlı olduğu bilgisini vermektedir.

Dış kaynaklı iş motivasyonunun doğal duygu gösterimleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik kurulan regresyon modelinde yer alan ifadelerden şu sonuçları çıkarabiliriz. Çalışanın kendisi için istediği gelir hedefinin ve amaçlarının farkında olması ne istediğini bildiğini göstermektedir. Çalışanın maddi olarak elde etmek istediği faydaların farkında olması çalışanın bilişsel olarak amaçlı ilgi ve dikkatini maddi hedeflere yönelttiğini göstermektedir. Bu ifadeler çalışanın bilişsel bir konfor elde etme ya da onaylanma motivasyonu ile değil somut faydalar elde etmeye öncelik verdiğini göstermektedir. Çalışanın amaçlı ilgisi ve dikkati maddi faydaya yönelik olduğundan diğer insanlara kendisinden beklenen duyguları göstermek için fazladan bir çaba gösterme gereği görmemektedir. Bu nedenle doğal duygularını ortaya koymaktadır. Çünkü önceliği diğer insanlar değil maddi bir fayda elde etmektir.

**Tablo 12. Hipotezlere İlişkin İstatistiki Bilgiler**

Hipotezlere İlişkin Sonuçlar	R	R Kare	F Değeri	Anlamlılık	Red/ Kabul
<b>H<sub>1,0</sub></b> : İç kaynaklı motivasyonun yüzeysel davranış üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	0,223	0,05	5,856	0,001	Red
<b>H<sub>1,1</sub></b> : İç kaynaklı motivasyonun yüzeysel davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	0,223	0,05	5,856	0,001	Kabul
<b>H<sub>2,0</sub></b> : İç kaynaklı motivasyonun derinlemesine davranış üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	0,326	0,10	9,908	0,000	Red
<b>H<sub>2,1</sub></b> : İç kaynaklı motivasyonun derinlemesine davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	0,326	0,10	9,908	0,000	Kabul
<b>H<sub>3,0</sub></b> : İç kaynaklı motivasyonun doğal duygular üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	0,363	0,13	8,420	0,000	Red
<b>H<sub>3,1</sub></b> : İç kaynaklı motivasyonun doğal duygular üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	0,363	0,13	8,420	0,000	Kabul
<b>H<sub>4,0</sub></b> : Dış kaynaklı motivasyonun yüzeysel davranış üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	0,269	0,07	6,536	0,000	Red
<b>H<sub>4,1</sub></b> : Dış kaynaklı motivasyonun yüzeysel davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	0,269	0,07	6,536	0,000	Kabul
<b>H<sub>5,0</sub></b> : Dış kaynaklı motivasyonun derinlemesine davranış üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.	0,422	0,17	14,447	0,000	Red
<b>H<sub>5,1</sub></b> : Dış kaynaklı motivasyonun derinlemesine davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	0,422	0,17	14,447	0,000	Kabul
<b>H<sub>6,0</sub></b> : Dış kaynaklı motivasyonun doğal davranış üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur..	0,277	0,07	9,261	0,000	Red
<b>H<sub>6,1</sub></b> : Dış kaynaklı motivasyonun doğal davranış üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	0,277	0,07	9,261	0,000	Kabul



## 5. Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre öncelikle genel olarak iş motivasyonunun duygusal emek stratejileri üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu ancak bu etkinin beklenenin aksine büyük bir etki olmadığı sonucu çıkmıştır. Bu sonuç detaylı olarak incelendiğinde ise aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.

İç kaynaklı motivasyonun yüzeysel davranış üzerindeki etkisi anlamlı ancak %5 düzeyindedir. Adım adım regresyon analizi sonuçlarına göre iç kaynaklı motivasyon unsurlarından özellikle “Problem ne kadar zor ise çözmeye çalışmaktan o kadar zevk alırım.” ifadesi ile mücadele boyutunun yüzeysel davranışa etkisinin negatif olduğu bulunmuştur. Bir başka deyişle, işlerinde karşılaştıkları problemleri çözmekten keyif alan çalışanlar yüzeysel davranış göstermemektedir.

İç kaynaklı motivasyonun derinlemesine davranış üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamlıdır ancak etki düzeyi % 10’dur. İç kaynaklı motivasyon unsurlarından “Problem ne kadar zor ise çözmeye çalışmaktan o kadar keyif alırım.” ile “Benim için tamamen yeni problemlerle uğraşmaktan keyif alırım” ifadeleri ile mücadele boyutunun ve “Bildiğim ve iyi yapabildiğim işleri yeteneklerimi zorlayan işlere tercih ederim.” ve “En çok hoşlandığım şeyi yapabiliyor olmak benim için önemlidir.” ile gelişim ve keyif alma boyutunun derinlemesine davranışı pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle, mücadeleciler, işinde gelişim göstermek isteyen ve işini yaparken keyif alan çalışanlar derinlemesine davranış göstermektedir.

İç kaynaklı motivasyonun etkisinin en yüksek olduğu duygusal emek stratejisi doğal duygulardır. İç kaynaklı motivasyonun doğal duyguların gösterilmesi üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamlıdır. Etki düzeyi ise %13’tür. İç kaynaklı motivasyon unsurlarından “Benim için tamamen yeni problemlerle uğraşmaktan keyif alırım.” ifadesi ile mücadele boyutunun doğal duyguların gösterimi üzerinde negatif etkisi olduğu bulunmuştur. Bir başka deyişle, yeni bir problem ile karşı karşıya kaldığında çalışanın doğal duygularını göstermekten kaçınmaktadır. Çalışanlar kendi hedeflerini belirleyebildiği, kendisini ifade etmesine olanak sağlandığı ve işinden keyif aldığı zaman doğal duygularını sergilemektedir.

Dış kaynaklı motivasyonun yüzeysel davranışa etkisi istatistiki olarak anlamlı ve etki büyüklüğü %10 seviyesindedir. İç kaynaklı motivasyona göre etkisi daha fazladır. “Diğer insanların fikirlerime nasıl tepki vereceğiyle ilgilenirim.”, “Prosedürleri açıkça belirlenmiş



işlerde çalışmayı tercih ederim.” ve “Maaş ve terfi etmeyi nadiren düşünürüm.” gibi dış kaynaklı motivasyon ifadelerinin etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle, maddi fayda elde etmeyi düşünmekten ziyade, diğer insanların tepkilerini daha fazla önemseyen ve yapacağı işle ilgili belirsizlikten hoşlanmayan çalışanlar yüzeysel davranış sergilemektedir.

Dış kaynaklı motivasyonun derinlemesine davranış üzerindeki etkisi anlamlı ve etki düzeyi %17’dir. “İşimde bir başkasının hedefleri benim için belirlemesini tercih ederim.”, “Bana göre başarı diğer insanlardan daha iyi yapmaktır.”, Diğer insanlar tarafından kabul görmek beni oldukça motive eder.” ve “Diğer insanların işim ile ilgili ne düşündüğünü önemserim.” gibi dış kaynaklı motivasyon ifadelerinin derinlemesine davranışı etkilediği bulgulanmıştır. Bir başka deyişle, dış kaynaklı motivasyon unsurlarından maddi fayda elde etmek yerine, diğer insanların kendisi ile ilgili düşünceleri ile daha fazla ilgili olan çalışanların derinlemesine davranış gösterdikleridir.

Dış kaynaklı motivasyonun doğal duygular üzerinde etkisi anlamlı ve etki düzeyi %7’dir. “Kendim için istediğim gelir hedeflerinin oldukça farkındayım.”, “Amaçlarımın oldukça farkındayım.” ve “Hoşlandığım şeyi yapabildiğim sürece ne kadar kazandığımla ilgilenmem.” gibi dış kaynaklı motivasyon ifadelerinin doğal duyguların gösterimi üzerinde etkili olduğu bulgulanmıştır. Bir başka deyişle, ne istediğini iyi bilen ve keyif aldığı işleri yapan çalışanlar doğal duygularını göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre iç ve dış kaynaklı iş motivasyonunun duygusal emek stratejileri üzerinde istatistiki olarak anlamlı ancak büyük bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Araştırmaya başlarken temel beklentimiz banka çalışanlarında çalışma koşulları diğer meslek kollarına göre daha stresli ve ağır olmasından dolayı iş motivasyonu olarak dış kaynaklı motivasyonun yüksek çıkmasıydı. Ancak bulgulara göre banka çalışanlarının iç kaynaklı motivasyonları dış kaynaklı motivasyonlarından daha yüksek çıkmıştır. Bir başka sonuç ise banka çalışanlarının müşteri ile yüz yüze temasın sık, uzun süreli ve yoğun olması nedeniyle duygusal emek stratejisi olarak yüzeysel davranışın yüksek olması beklenmekteydi. Ancak araştırma bulgularına göre banka çalışanlarının en fazla doğal duygularını gösterdikleri, ardından derinlemesine davranış stratejisini kullandıklarını ve son olarak yüzeysel davranış stratejisini tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar beklentilerimizle uyuşmamaktadır.

Araştırma sonuçlarının beklenen sonuçlardan uzak olması nedeniyle yüz yüze bazı görüşmeler yapılmıştır. Yapılandırılmamış bu görüşmelerde ortaya çıkan önemli bir unsur çalışanların müşteriler ile kişisel ilişki geliştirdiklerini ifade etmeleridir. Buradan hareketle

bundan sonra yapılacak akademik çalışmalarda duygusal emek gösterimlerini etkileyen motivasyon kaynaklarına müşteri ilişkileri bağlamından yaklaşılabılır.

Araştırma bulgularımıza göre iç ve dış kaynaklı iş motivasyonunun duygusal emek stratejileri üzerinde anlamlı ancak büyük bir etkiye sahip olmadığı ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle daha sonra yapılacak akademik çalışmalarda iç ve dış kaynaklı iş motivasyonunun duygusal emek stratejileri üzerindeki etkisini azaltan unsurlar olup olmadığı ya da aracılık etkisi gösteren iş özellikleri olup olmadığı araştırılabilir.

Araştırmada epistemolojik kaygılarla nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu sonuçlar derinlemesine mülakat, yapılandırılmış mülakat ya da gömülü teori gibi nitel araştırma yöntemleri ile de ele alınabilir.

Örgütlerin işe alım sürecinde, duygusal emek gerektiren işlerde çalıştırılacak çalışanları seçerken adayın doğal duyguları, örgütün gösterim kurallarına (örgütün çalışandan göstermesini beklediği duygulara) paralellik gösteren adaylar tercih edilebilir. Bu amaçla örgütler işe alım sürecinde uyguladıkları prosedürleri bu bağlamda farklılaştırabilir.

Doğal duygular gerçekte hissedilen duyguları yansıttığı için ne bilişsel olarak ne de duygusal olarak bir düzenleme ihtiyacı doğurmazlar. Bu nedenle doğal duyguları örgütün kendisinden beklediği gösterim kurallarıyla örtüşen çalışanların örgüte bağlılıklarının da daha fazla olacağı düşünülmektedir. Çünkü çalışan kendisini örgüte ait hissetmektedir. Bu açıklamalardan hareketle yöneticilerin çalışanları doğal duygularını ortaya çıkarmalarına ve ifade etmelerine imkân sağlayacak bir ortam hazırlamaları hem çalışanları motive edebilir hem verimliliği artırabilir. Doğal duyguların gösterimini desteklemek, çalışanın enerjisini, ilgi ve dikkatini iş üzerinde yoğunlaştırmasına yardımcı olacaktır.

Banka çalışanlarında yoğun hedef baskısı nedeniyle çalışan performansını yükseltmek en azından diğerlerinin gerisinde kalmamak için daha fazla müşteriye ulaşma, bankaya çekme ve müşteri olarak devamını sağlamak zorundadır. Müşteri ile etkileşimi sırasında ne kadar içten ve samimi duygular sergilerse müşteri ile o kadar derin bir ilişki kurabilecektir. Dolayısıyla yüzeysel davranış ilk etapta müşteriyi getirebilir ancak müşterinin sadık müşteri olabilmesi için çalışanın daha çok doğal duygular ve derinlemesine davranış stratejisini göstermesi gerekmektedir. Bu nedenle, çalışanın müşteri ile organik ilişkiler kurup doğal duygularını sergilemesi için desteklenebilir. Aynı zamanda çalışanın doğal duygularını sergilemesine destek olacak bir ortamın sağlanması çalışanın iş ve iş yeri ile ilgili daha

gerçekçi bir yaklaşım geliştirmesine imkân sağlayacaktır. Böylece ortaya çıkan herhangi bir problemin temel nedenlerini tespit etmek kolaylaşabilir.

#### Kaynakça

- ABUDAMDEH, S., & CSIKSZENTMIHALYI, M. (2009). Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations in the Competitive Context: An Examination of Person-Situation Interactions. *Journal of Personality*, Vol.77, No:5., 1615-1635.
- ALLEN, J. A., DIEFENDORFF, J. M., & MA, Y. (2014). Differences in Emotional Labor Across Cultures: A Comparison of Chinese and U.S. Service Workers. *Psychology Faculty Publications*. Paper.109, <http://digitalcommons.unomaha.edu/psychfacpub>.
- ALPAR, R., (2016), "Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik-Güvenirlilik", (Güncellenmiş 4. Baskı), Detay Yayıncılık: Ankara.
- AMABILE, T. M. (1993). Motivational Synergy: Toward New Conceptualizations of Intrinsic and Extrinsic Motivation in the Workplace. *Human Resource Management Review*, Vol. 3(No:3), 185-201.
- ASHFORTH, B. E., & HUMPHREY, R. (1993). Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity. *Academy of Management Review*, 88-115.
- BOLTON, S. C. (2005). *Emotion Management in the Workplace*. New York: Palgrave Macmillan.
- BROEDLING, L. A. (1977). The Uses of the Intrinsic-Extrinsic Distinction in Explaining Motivation and Organizational Behavior. *Academy of Management Review*, Vol.2 (No.2), 267-276.
- CHOI, Y.-G., KIM, K.-S., & KIM, S.-J. (2014). A Study on the Concept, Dimensions and Consequences of Emotional Labor. *The SIJ Transaction on Industrial, Financial&Business Management (IFBM)*, 77-81.
- COON, D., & MITTERER, J. O. (2013). *Introduction to Psychology: Gateways to Mind and Behavior*. CA: USA: Wadsworth Cengage Learning .
- COSSETTE, M., & HESS, U. (2015). Service with Style and Smile. How and Why Employees are Performing Emotional Labour? *Revue européenne de psychologie appliquée*, Vol:65, 71-82.
- DECI, E. L., & RYAN, R. M. (1985). General Causality Orientations Scale: Self-Determination in Personality. *Journal of Research in Personality*, Vol:19, 109-134.
- DECI, E. L., & RYAN, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, Vol:11(No:4), 227-268.
- Deci, E., CASCIO, W., & KRUSELL, J. (1975). Cognitive Evaluation Theory and Some Comments on the Calder and Staw Critique. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol:31(No:1), 81-85.
- DIEFENDORFF, J. M., & GROSSERAND, R. H. (2003). Understanding The Emotional Labor Process: A Control Theory Perspective . *Journal of Organizational Behavior*, 945-959.
- DIEFENDORFF, J. M., CROYLE, M. H., & GROSSERAND, R. H. (2005). The Dimensionality and Antecedents of Emotional Labor Strategies. *Journal of Vocational Behavior* , 339-357.
- EKMAN, P., FRIESEN, W. V., & ELLSWORTH, P. (1972). *Emotion in the Human Face*. New York: Pergamon Press Inc.
- GILSA, L. V., & ZAPF, D. (2013). Motives for Emotion Regulation in Service Work. P. L. Perrewe, C. C. Rosen, & J. R. Halbesleben içinde, *Emotion and Emotion Regulation in Job Stress and Well Being* (s. 133-162). UK: Emerald Group Publishing Limited .

GRANDEY, A. A. (2000). Emotion Regulation in the Workplace: A New Way to Conceptualize Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 95-110.

GRANDEY, A. A. (2003). When "The Show Must Go on": Surface Acting and Deep Acting as Determinants of Emotional Exhaustion and Peer-Rated Service Delivery. *Academy of Management Journal*, 85-96.

GRANDEY, A., RAFAELLI, A., RAVID, S., WIRTZ, J., & STEINER, D. D. (2010). Emotion Display Rules at Work in the Global Service Economy: The Special Case of the Customer. *Journal of Service Management*, 388-412.

GROSS, J. (1998). The Emerging Field of Emotion Regulation: An Integrative Review. *Review of General Psychology*, 271-299.

HOCHSCHILD, A. R. (1983). *The Managed Heart*. Berkeley and Los Angeles, California: University of California Press .

HOCHSCHILD, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. London, England: University of California Press Ltd. .

KANFER, R., CHEN, G., & PRITCHARD, R. D. (2008). The Three C's of Work Motivation: Content, Context, and Change. R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard içinde, *Work Motivation: Past, Present and Future* (s. 1-14). New York, London: Routledge Taylor&Francis Group .

KART, E. (2011). Bir Duygu Yönetimi Süreci Olarak Duygusal Emegün Çalışanlar Üzerindeki Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 215-230.

KAYA, U., & SERÇECİOĞLU, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 311-346 .

KAYA, U., & SERÇEOĞLU, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 311-346.

LOCKE, E. A., & LATHAM, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 705-717.

MALONE, T., & LEPPER, M. (1987). Making Learning Fun: A Taxonomy of Intrinsic Motivations for Learning. R. Snow, & M. Farr içinde, *Aptitude, Learning, and Instruction* (s. 223-253). London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

MORRIS, J. A., & FELDMAN, D. C. (1996). The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor. *Academy of Management Review*, 986-1010.

PRITCHARD, R. D., & ASHWOOD, E. L. (2008). *Managing Motivation: A Manager's Guide to Diagnosing and Improving Motivation*. New York: Routledge Taylor & Francis.

RYAN, R. M., & DECI, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, Vol:25, 54-67.

SANSONE, C., & HARACKIEWICZ, J. M. (2000). Looking Beyond Rewards: The Problem and Promise of Intrinsic Motivation. C. Sansone, & J. M. Harackiewicz içinde, *Intrinsic and Extrinsic Motivation The Research for Optimal Motivation and Performance* (s. 1-4). California: Academic Press .

SISLEY, R., & SMOLLAN, R. (2012). Emotional Labour and Self Determination Theory: A Continuum of Extrinsic and Intrinsic Causes of Emotional Expression and Control. *New Zealand Journal of Employment Relations*, Vol:37(No:2), 41-57.

ŞENEL, B., ŞENEL M., GÜMÜŞTEKİN G.E., "Banka Çalışanlarının Motivasyon Düzeyleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma", *Akademik Bakış Dergisi*, 2012, Sayı 32, ss. 1-18.

TRUTA,C., “Emotional Labor and Motivation in Teachers”, Social and Behavioral Sciences, 2014, Vol: 127. pp.791-795.

VALLERAND, R. J., & BISSONNETTE, R. (1992). Intrinsic, Extrinsic, and Amotivational Styles as Predictors of Behavior: A Prospective Study. Journal of Personality, Vol:60(No:3), 599-620.

WHARTON, A. S. (1993). The Affective Consequences of Service Work: Managing Emotions on the Job. Work and Occupations, 205-232.

ZUCKERMAN, M., PORAC, J., LATHIN, D., & RAYMOND Smith, E. L. (1978). On the Importance of Self-Determination for Intrinsicaly-Motivated Behavior. Personality and Social Psychology Bulltein, Vol:4(No:3), 443-446.

## Türkiye’de Yönetimin Sivilleşmesi: Ordunun Siyasal Kontrol Süreci Üzerine Bir İnceleme\*

Ahmet BARBAK<sup>1</sup>

### Öz

Bu çalışma, Türkiye’de yönetimin sivilleşmesini ordunun siyasal kontrol süreci üzerinden incelemektedir. Siyasal kontrol, ordunun seçilmiş sivilere bağlı ve sorumlu olduğu durumu ifade etmektedir. Çalışmada ordunun siyasal kontrolü, yönetimin sivilleşmesinin bir bileşeni olarak ele alınmaktadır. Yönetimin sivilleşmesi, yönetim yapısında ordunun siyasal kontrolü yoluyla sivillerin üstünlüğünün sağlanmasıdır. Türkiye’de ordunun siyasal kontrol süreci, 1990’lı yılların ortasından itibaren uluslararası örgütler, sermaye kesimi, devlet dışı aktörler ve siyasal iktidarın uzlaşma içerisinde olduğu bir dönemi temsil etmektedir. 15 Temmuz 2016 darbe girişiminden sonra ordunun siyasal kontrolünün yapısal ve işlevsel olarak pekiştirildiği söylenebilir. Çalışmada, ordunun siyasal kontrolü süreç ve aktör odaklı bir yöntemle incelenmektedir. Böylece, ilgili aktörlerin ordunun siyasal kontrol sürecine sağladıkları girdiler, aralarındaki uzlaşımın gelişimi ve yönetim yapısının dönüşümü bütüncül olarak gösterilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Siyasal Kontrol, Ordu, Yönetim, Sivilleşme.

### **Civilianization of Government in Turkey: An Examination on Political Control Process of the Military**

### Abstract

This study examines civilianization of government in Turkey through political control process of the military. Political control refers to a situation in which military is subordinated and accountable to elected civilians. In the study, political control of military is considered a component of civilianization of government. Civilianization of government denotes ensuring civilian supremacy through political control of military in administrative structure. Political control process in Turkey represents an era since 1990s through which international organizations, business sector, non-state actors, and ruling party reached a high level of consensus. It can be argued that political control of military has been consolidated both structurally and functionally in the aftermath of coup attempt on July 15, 2016. In the study, political control of the military is examined with an actor and process-oriented method. Thus, inputs provided by pertinent actors, evolution of consensus among them, and transformation of administrative structure are demonstrated holistically.

**Keywords:** Political Control, Military, Government, Civilianization.

---

\*Bu makale, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü Yönetim Bilimleri Anabilim Dalında 2015 yılında tamamlanan “Türkiye’de Askeri Yönetim Alanının Dönüşümü” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir. Çalışmaya güncel literatür ve dokümanlar dâhil edilmiştir.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, abarbak01@gmail.com

## 1. Giriş

Türkiye’de ordu, ülkenin kendine özgü siyasal, ekonomik ve toplumsal koşullarında yönetim yapısında<sup>2</sup> geniş bir alanda otorite sahibi olagelmıştır. Yapısal ve işlevsel olarak, bu durum ordunun başta savunma ve güvenlik olmak üzere çeşitli politika alanlarında karar, onay veya kontrol işlevlerini yerine getiren siyasi-idari yapılar içerisinde etkileyici veya belirleyici olmasının bir sonucudur. Ordu, aynı zamanda yönetim yapısının bu niteliğini koruyarak nispi gücünü ve otoritesini yeniden üretmiştir. Literatürde, ordunun bu konumunu 1961 ve 1982 anayasalarıyla kurumsallaştırdığı; Milli Güvenlik Kurulu (MGK) yoluyla da çift başlı (sivil-asker) bir yürütme organının ortaya çıktığı genel kabul görmüştür. 1990’lı yıllardan itibaren, ordunun yönetim yapısındaki bu konumunun değişmeye başladığı gözlenmektedir.

Ordunun siyasal kontrolüne yönelik ilk sistematik incelemeler, Huntington (1957)’un Amerika Birleşik Devletleri (ABD) örneği üzerinden ileri sürdüğü *sivil kontrol* kavramıyla başlamıştır. Sonraki yıllarda, Janowitz (1960), Finer (1962), Stepan (1971), Moskos (1976), Welch (1976), Feaver (1996), Schiff (1995), Bland (1999) ve Desch (2001) tarafından ileri sürülen yaklaşımlar olsa da sivil kontrol kavramı bu tartışmaların çerçevesini çizmiştir. Ancak, ABD’ye özgü geliştirilen sivil kontrol modelinin başta az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler olmak üzere Türkiye’nin de içerisinde yer aldığı diğer coğrafyalarda uygulanmasının sınırlılıkları görülmüştür (Narlı, 2000; Cizre, 2004; Born, 2006; Kaygusuz, 2010). Ülkelerin kendilerine özgü siyasi-idari örgütlenmeleri ve tarihsel özellikleri yanında, sivil kontrol modelinin uygulanması için ön koşul olarak kabul edilen liberal demokratik sistemin ve serbest piyasa ekonomisinin her yerde kurumlaşmamış olması bu durumun temelinde yatan esas nedenler olarak sayılabilir.

1990’lı yıllardan itibaren, Batı ülkeleri tarafından Sovyet sosyalist blokundan ayrılan ülkelerde uygulanmak üzere ileri sürülen demokratikleşme programları *demokratik kontrol* kavramını öne çıkarmıştır. Bu dönemden itibaren, orduların demokratik kontrolü ülkelerin liberal demokrasiye ve serbest piyasa sistemine geçişleri ve uluslararası örgütlere üyelikleri için ön koşul haline gelmiştir (Franck, 1992; Lunn, 2004). Sivil kontrol ordunun kontrolünü devlet aygıtı ile sınırlı tutarken, demokratik kontrol sivil toplum ve özel sektörü de kontrol özneleri olarak tanımlamakta ve bu nedenle devlet-toplum ilişkisini kapsamına almaktadır.

<sup>2</sup> Bu çalışmada *yönetim yapısı* kavramsallaştırması için Güler (2017) esas alınmıştır.



Ancak, sivil veya demokratik olarak nitelense de ortak amaç yönetim yapısının *seçilmiş sivillerin (siyasilerin) üstünlüğüne dayanan bir kontrol* ilişkisine göre oluşturulmasıdır.

Bu çalışma, Türkiye örneğini sivil kontrol ve demokratik kontrolün her ikisini birden kapsayan *siyasal kontrol* kavramı çerçevesinde incelemektedir. Çalışmada siyasal kontrol, yönetimin sivilleşmesinin bir bileşeni olarak kabul edilmekte; yönetim yapısında yasallığını ve meşruiyetini temsili demokratik sistemden alan gerçek ve tüzel kişilerin gerçekleştirdiği kontrolü ifade etmektedir. Yönetimin sivilleşmesi ise, toplumsal sivilleşmenin (ordunun toplumsal değer, norm, kural ve standartları kendi ideolojisi doğrultusunda kontrol etmemesi durumunun) bir bileşenini oluşturmaktadır.

Çalışma, 1990'lerden itibaren Türkiye'de ordunun siyasal kontrol sürecinin gelişimini ve bu sürece etki eden aktörleri göstermeyi amaçlamaktadır. Değişimin tarihsel/olgusal olarak görülebilmesi amacıyla, uluslararası örgütlerin, sermaye kesiminin, devlet dışı örgütlerin ve siyasal iktidarın belirli dönemler halinde siyasal kontrol sürecine girdileri üzerinden inceleme yapılmaktadır. İnceleme, Soğuk Savaş sonrasında Dünya'da demokratikleşme reformlarının yaygınlaştığı; Türkiye'nin de üye olduğu Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT-OSCE)'nin orduların siyasal kontrolüne ilişkin kural koyucu dokümanını yayımladığı ve Türkiye'de ciddi bir ekonomik krizin yaşandığı 1994 yılından günümüze kadar olan dönemi kapsamaktadır. Çalışmada, yönetim yapısındaki değişim ordunun siyasal kontrolünün temel savı (seçilmiş sivillerin üstünlüğü) üzerinden incelenmektedir.

## **2. Ordunun Siyasal Kontrolü: Literatür İncelemesi**

Kökenini liberal demokratik sistemden alan siyasal kontrol, güvenlik alanı dahil kamu politikalarının seçilmiş siviller tarafından tanımlandığı, atanmışların seçilmişler tarafından belirlenen yetki ve sorumluluklar çerçevesinde eylemde bulunduğu ve karar verme gücünün bürokrasinin hiyerarşik olarak bağlandığı seçilmiş sivillerde olduğu durumu ifade etmektedir (OSCE, 1994; Dahl, 2001; Pantev vd., 2005; Lambert, 2006). Yönetim yapısında demokrasi-bürokrasi ilişkisinin nasıl kurulduğunu gösteren siyasal kontrol, otoritenin örgütlenme biçiminde görülebilir. Zira liberal demokrasi kuramında bürokrasinin demokratik yapılara bağlı işlemesi öngörülür (Thompson, 1983; Etzioni-Halevy, 1983; Arnold, 1987; Peters, 2004). Buna göre, yönetimde bürokratik ve demokratik yapılar arasında hiyerarşi, kontrol, denetim ve gözetim ilişkilerini tesis eden yasal-yönetsel düzenlemeler siyasal kontrol durumu hakkında fikir verecektir.



Siyasal kontrolün, Pion-Berlin (1992)'in tanımladığı *askeri özerklik* durumunun tersini ifade ettiği ileri sürülebilir. Askeri özerklik, *kurumsal özerklik* ve *siyasal özerklik* olmak üzere iki ana bileşenden oluşmaktadır. Kurumsal özerklik, ordunun tayin ve terfiler, cezalar, ordu kademeleri, askeri eğitim, askeri reform ve modernizasyon konuları üzerinde belirleyici olmasını; siyasal özerklik ise, ordunun siyasal alana etki etmesini ve kurumsal sınırlarının ötesine geçerek sivil kontrole karşı koymasını ifade etmektedir (Cizre-Sakallıoğlu, 1997; Gürsoy, 2011). Buna göre, ordunun siyasal kontrolünü *yönetimde sivilleşme* olarak nitelemek mümkündür. Ordunun idari mekanizmalar yoluyla sivil otoriteler tarafından kontrolünün doğrudan bir sivilleşme sağlayacağını kesinlikle ileri sürmek mümkün olmamakla birlikte, siyasal kontrolün yönetimde sivilleşmeye yönelik bir ilerleme olduğu gerçeği de yadsınamaz.

Gürsoy (2014), ordunun siyasi özerkliğinin dört göstergeyle incelenebileceğini belirtir: *ordunun iç güvenliği sağlamadaki rolü, sivillerin savunma bütçesini ve askeri harcamaları denetleme yetkisi, askeri mahkemelerin hukuki görevlerinin boyutları, yüksek rütbeli askerlerin atanmasında silahlı kuvvetlerin yetkisi*. Bunun yanında iç güvenlik tehditleri ile ordunun siyasal kontrolü arasındaki ilişkiyi Türkiye üzerinden inceleyen Pusane (2016), sivil kontrolün *karar verme gücünün sivil yöneticiler ve ordu arasındaki dağılımı* ile ilgili olduğunu; iç güvenlik tehditlerinin orduya iç güvenlik rolünün verilmesine yol açtığını ve böylece sivil kontrolü zayıflattığını belirtmektedir. Ancak Pusane, Türkiye örneğinde iç güvenlik tehditlerine yönelik politika süreçlerinde ordu ile siviller arasındaki ilişkilerin ordunun sivil kontrol durumunu her zaman açıklamadığı sonucuna ulaşmaktadır.

Ordunun belirli bir zamanda yönetim yapısındaki göreceli konumu, diğer toplumsal etmenler yanında kurumsallaş(tırıl)mış yönetsel ilişkilerin bir sonucudur. Yönetsel ilişkilerin yönetim yapısında sivil kesim lehine ne kadar oluşturulduğu ordunun siyasal kontrolünün derecesini belirleyecektir. Ordunun siyasal kontrolüne kurumsalcı yaklaşım, ordunun kamu yönetimi içerisindeki *kurumsal imtiyazlarına, özerklik derecesine ve hesap verebilirliğine* odaklanmaktadır (Kuru, 2012). Siyasal kontrolün sağlanmasına yönelik yapısal ve işlevsel değişiklikleri de bu çerçevede ele almak gerekir. Yapısal ve işlevsel kontrol, siyasal kontrolün sağlanması için gerekli yasal-yönetsel değişiklikleri içermekte ve ordunun sivil yönetime bağlanmasını sağlamaktadır (Desch, 2001). Buna göre, 1990'ların ikinci yarısından itibaren Türkiye'de ordunun siyasal kontrolünün sağlanması süreci *ordunun siyasal kontrole yapısal ve işlevsel uyarlanması* olarak adlandırılabilir.

Türkiye'de ordunun siyasal kontrolü süreci, 1990'lı yıllardan itibaren Doğu Avrupa ve Afrika ülkelerinde demokratikleşme adı altında başlatılan siyasal (demokrasi), ekonomik

(serbest piyasa) ve toplumsal (sivil toplum gelişimi) dönüşüm programlarıyla aynı döneme denk gelmektedir. Bu dönemde, Cizre-Sakallıoğlu (1997) Türkiye’de ordunun yönetim yapısı içerisindeki göreceli konumunun liberal demokrasi ve serbest piyasa kapitalizmi normları ile tezatlık içerisinde olduğunu; çift başlı yürütme yapısının seçilmiş sivil yönetimlerin otoritesini ve demokratik hesap verebilirliğini olumsuz etkilediğini savunmuştur. Aynı şekilde, ordunun siyasal iktidarın kamu politikası seçeneklerini sınırladığı, ordunun statüsü ile koruyucu ve kollayıcının rolünün ise Türkiye’de demokratik konsolidasyonun<sup>3</sup> önünde engel oluşturduğu genel kabul görmüştür (Toktaş ve Kurt, 2010; Kuru, 2012; Aknur, 2013).

2000’li yıllardan itibaren ordunun yönetim yapısındaki konumunun demokratik kontrol yaklaşımı çerçevesinde incelenmeye başladığı; siyasal kontrolün, ordunun sivilin üstünlüğünü kabullenmesiyle sağlanabileceği konusunda fikir birliği olduğu söylenebilir. Demirel (2004), ordunun kendini devletin nihai koruyucusu olarak algılamasının sivilin üstünlüğünü kabul etmesine engel olduğunu; Heper (2011) ise, yasal-kurumsal değişikliklerin sivil kontrolü tek başına sağlamayacağını; ordunun sivilin üstünlüğünü kabullenen bir mesleki anlayışa geçmesi gerektiğini savunmuştur. Aknur (2013) da, Türkiye’de 2000’li yıllarda yasal ve kurumsal değişiklikler yoluyla sivil-asker ilişkilerinde güç dengesinin sivil lehine değiştiğini, ancak ordunun sivil kontrolünde sağlanan bu ilerlemenin henüz demokratik nitelik kazanmadığını savunmuştur.<sup>4</sup>

Günümüze yaklaştıkça, Türkiye’de ordunun yönetim yapısındaki konumuna yönelik incelemeler “askeri vesayetin biçimsel olmayan boyutu”, “ordu sosyolojisi” ve “ordu-toplum ilişkisi” konularında yapılan çalışmalarla genişlemiştir. Wuthrich (2012), ordunun siyasal kontrolünde *biçimsel olmayan* mekanizmalara ve bunların sürdürülmesinde medyanın rolüne odaklanmış; ordunun siyasal kontrolüne yönelik ilerlemeye rağmen biçimsel olmayan boyutta siyasal kontrolün henüz sağlanamadığını savunmuştur. Yazarlara göre ordu, üst düzey askeri

---

<sup>3</sup> Literatürde, demokratikleşme süreci kavramsal olarak “demokratik geçiş” ve “demokratik konsolidasyon” olmak üzere iki aşamalı tanımlanmaktadır. Uygulamada geçiş ve konsolidasyon aşamaları birbirleri içine geçmiş biçimde yürümektedir. Demokratik geçiş aşaması, otoriter bir yönetimden uzaklaşmaya ve temsili demokratik sistemi kurulumlaştırmaya dönük hareketleri içerirken, demokratik konsolidasyon geçiş aşaması sonrasında demokratik sistemin pekiştirilmesi ve liberal demokrasiye dönüşmesini ifade eder. Demokratik konsolidasyon için öncelikle geçiş aşamasının tamamlanması gerekmektedir. Demokratik konsolidasyon (ya da demokrasinin derinleştirilmesi) aşamasında, geçiş aşamasından farklı olarak dikey hesapverebilirlik (yürütme organı içerisinde siyasiler ile bürokratların hem kendi hem de birbirleri arasında kurulan hiyerarşik sorumluluk) yanında siyasal sistemde ve sivil toplumda çoğulculuğun, yönetimde ise yatay hesap verebilirliğin (yürütme organının yasama organına, sivil topluma ve yurttaşlara karşı sorumluluğu) artırılması üzerinde durulmaktadır (Linz ve Stepan, 1996; Diamond, 1999).

<sup>4</sup> Burada demokratik modelden kastedilen şey, temel olarak askeri personelin sivilin üstünlüğünü kabul eden bir mesleki anlayışa sahip olmaları ve devletin nihai koruyucusu oldukları düşüncesini terk etmeleridir.

yetkililerin özellikle askeri olmayan politika konularında kamuoyuna görüşlerini açıklamaları gibi biçimsel olmayan mekanizmalar yoluyla etkisini sürdürmektedir. Ordunun siyasal kontrol sürecinin henüz başladığını savunan Akyürek vd. (2014), siyasal kontrolün, ordunun yönetim kademelerini oluşturan subayların uzun vadeli eğitimi ve sosyalizasyonu<sup>5</sup> sonucunda ortaya çıkacak kültürel değişim yoluyla gerçekleşebileceğini belirtmiştir.

Türkiye’de 15 Temmuz 2016’da gerçekleşen başarısız darbe girişimi, ordunun siyasal kontrolüne ilişkin yazını da etkilemiştir. Zira bu olay, ordunun yönetim yapısı içerisindeki konumunu kökten değiştiren yasal-kurumsal düzenlemeleri beraberinde getirmiş ve yapısal olarak sivil kontrolü pekiştiren bir kamu örgütlenmesi ortaya çıkmıştır. Darbe girişiminden günümüze kadar yönetim yapısında gerçekleştirilen bu değişiklikler, ordunun 1990’lardan itibaren devam eden siyasal kontrol sürecinin bir devamı olarak görülebilir. Ancak burada, öncesine nazaran çok daha hızlı, kapsamlı ve köklü bir değişim söz konusudur. Örneğin, Gürcan (2017) başarısız darbe girişimi sonrasında ordunun siyasal kontrolüne yönelik bu değişimi *devrimsel ve süratli sivilleşme* olarak tanımlamaktadır.

Genel olarak bakıldığında; ordunun siyasal kontrolüne ilişkin çalışmaların hem bu konuda yurt dışında üretilen bilgiyi yurt içine aktardığı hem de Türkiye’nin kendine özgü koşullarını değerlendirdiği söylenebilir. Türkiye’de ordunun siyasal kontrolüne ilişkin yazının ve kamu politikası dokümanlarının 2000’li yıllarda sayıca arttığı ve çeşitlendiği göz önünde bulundurulduğunda, bu konuda yapılan her türlü yayının bu sürece girdi sağladığını; her bir kişi ve kurumun da bu politika sürecinde aktör niteliği kazandığını söylemek yanlış olmayacaktır. Zira ordunun siyasal kontrolü sürecinden geçen ülkelerde, bu yöndeki her bir çalışma *akıl inşası* sürecinin bir parçası olmaktadır.<sup>6</sup>

### 3. Türkiye’de Ordunun Siyasal Kontrol Süreci: 1995-2018 Dönemi İncelemesi

Türkiye’de ordunun siyasal kontrol süreci, 1990’lı yılların ikinci yarısından itibaren çeşitli aktörlerin katılarak bu yöndeki politika sürecine girdi sağladıkları belirli dönemler halinde gelişmiştir. Burada, öncelikle sermaye kesiminin ordunun siyasal kontrolüne yönelik taleplerini dile getirdiği 1995-2003 dönemi, AB adaylık sürecinin biçimlendirdiği 1998-2018

<sup>5</sup> Burada sosyalizasyon kavramı, hem geniş anlamıyla ordunun toplumla bütünleşmesi hem de daha dar çerçevede “mesleki sosyalizasyon” anlamlarında ele alınabilir. Sosyalizasyon ya da toplumla bütünleşme, genel anlamda bireyin toplumsal norm ve değerleri öğrenme ve benimseme sürecini, mesleki sosyalizasyon ise, bireylerin herhangi bir mesleğe ilişkin bilgi, beceri, tutum ve değerler ile kimlik duygusunun kazandırılması sürecini ifade etmektedir. Bkz. Altok (2016).

<sup>6</sup> Burada *akıl inşası* ile kastedilen şey, toplumda belirli bir politika konusuna ilişkin bilgi birikiminin, uzlaşımın ve toplumsal meşruiyetin belirli amaçlar doğrultusunda bilinçli olarak oluşturulmasıdır.

dönemi ve devlet dışı kesimlerin katıldığı 2003-2017 dönemi incelenmektedir. Daha sonra, siyasal iktidarın ordunun siyasal kontrolüne yönelik kurumsal değişiklikleri gerçekleştirdiği 1999-2018 dönemi ele alınmaktadır. 1999-2018 dönemi, siyasal kontrolün yapısal-işlevsel inşasını temsil eden 1999-2015 dönemi ve konsolidasyonuna yönelik değişimin başladığı 2016-2018 dönemi olmak üzere iki aşamalı incelenmektedir. İnceleme, ilgili aktörlerin ordunun siyasal kontrolüne ilişkin yayımladıkları kamu politikası belgeleri, TBMM İhtisas Komisyon Raporları ve Genel Kurul Tutanakları, kanun değişiklikleri ile medya kaynakları üzerinden yapılmaktadır.

### 3.1. Ordunun Siyasal Kontrolünde Sermaye Kesimi: 1995-2003 Dönemi

Türkiye’de ordunun siyasal kontrolü, 1994 ekonomik krizi sonrasında gündeme gelmiştir. Cumhuriyet tarihinin en büyük kamu kesimi açığı sonucu ortaya çıkan enflasyon ve likidite sorunu, 5 Nisan 1994 günü bir Ekonomik İstikrar Programının ilanı ile sonuçlanmıştır. Temel olarak, kamu gelirlerinin artırılması yanında giderlerin azaltılmasına dayanan bu program, Türkiye’de devletin piyasaya müdahalesi olarak görülen üretim ve sübvansiyon rolleri yerine yönetişimin öngördüğü düzenleyici devlet yapısına geçiş niteliği taşımaktadır. Nitekim bu dönemde, yaşanan ekonomik kriz bir *yönetişim kapasitesi sorunu* olarak ilan edilmiştir (Atiyas, 1995).

Bu süreçte, sermaye kesimini temsil eden Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD), *optimal devlet* kavramıyla devlette değişim talebini dile getirmiştir. Piyasa ekonomisine geçiş reformlarına başlanmasını isteyen TÜSİAD, 21’inci yüzyılın devlet felsefesi olarak gördüğü optimal devleti sınırlı, sorumlu, etkin, hakem ve ademi merkeziyetçi devlet olarak tanımlamıştır (TÜSİAD, 1995). Devlet aygıtının bir parçası olan ordunun bu yaklaşımdan bağımsız ele alınamayacağı açıktır. TÜSİAD’ın ordunun siyasal kontrolüne yönelik ilk politika önerileri, *demokratikleşme* söylemiyle ileri sürülmüştür (TÜSİAD, 1997). Bu dönemde kamu ekonomisi sorunlarından hareket eden TÜSİAD, siyasi istikrarsızlığı ekonomik ve toplumsal kalkınma önündeki en büyük engel olarak tanımlamış; devlet aygıtının belirleyici olduğu siyasal, ekonomik ve toplumsal yapıdan ziyade piyasa ve sivil toplumun iktidara katıldığı demokratik yönetim sisteminin piyasanın sürdürülebilir başarısı için ön koşul olduğunu savunmuştur.

Türkiye’nin AB’ne katılım sürecine vurgu yapan ve siyasal istikrarın sağlanması için *demokrasinin zaafplarının giderilmesi* gerektiğini ileri süren TÜSİAD tarafından ele alınan ilk konu ordunun yönetim yapısındaki konumudur. 1982 Anayasası’nın Türkiye’de bir milli

güvenlik devleti kurduğunu savunan TÜSİAD, Demokratikleşme Perspektifleri raporunda Türkiye’de bir *sivilleşme sorunu* olduğunu belirtmiştir (TÜSİAD, 1997). Raporda, sivilleşme sorununun çözümü için iki ilkeye bağlı olunması gerektiği savunulur. Bunlar, askeri otoritenin sivil otoriteye tabi olması ile iç ve dış güvenliğin birbirinden ayrılmasıdır. Bir başka deyişle, ordunun siyasal kontrolü sağlanacak ve ordu sadece savunmadan (dış güvenlikten) sorumlu olacak; iç güvenlik hizmeti ise, sivil otoriteye bağlı diğer kuvvetler (polis, jandarma vb.) tarafından üstlenilecektir.

Raporda, sivilleşmeye ilişkin iki sorun üzerinde durulmuştur: *Genelkurmay Başkanlığı* ve *MGK*. Burada, Genelkurmay Başkanlığının Başbakanlık yerine Milli Savunma Bakanlığına bağlı olması; MGK’nun ise anayasal bir kurum olmaktan çıkarılarak sadece yasayla düzenlenecek Milli Savunma Yüksek Kurulu oluşturulması önerilmiştir. Bu kapsamda, MGK’nun yetkilerinin genişliği ve asker ağırlıklı olması eleştirilmiş; *güvenlik* yerine daha dar kapsamlı olan *savunma* kavramına geçilmesi talep edilmiştir. TÜSİAD bu yaklaşımını, 1999 yılı Raporunda Sivilleşme Tartışmaları başlığı altında devam ettirmiş (TÜSİAD, 1999), 2001 yılı Demokratikleşme Perspektifleri raporundan (TÜSİAD, 2001) sonra ise *kamu yönetiminde iyi yönetim* konusuna yönelmiştir.

### 3.2. Ordunun Siyasal Kontrolünde Avrupa Birliği: 1998-2018 Dönemi

AB’nin Türkiye’de ordunun siyasal kontrolü yaklaşımına ilişkin yapılabilecek ilk gözlem, TÜSİAD’la uyumlu olduğudur. AB de, Türkiye’de orduyu bir demokrasi ve hukukun üstünlüğü sorunu olarak görmektedir. Ordunun yönetimdeki etkisinin sınırlanmasına yönelik AB’nin ilk koşulu, 1998 yılında gelmiştir. Ordunun siyasal kontrolüne ilişkin *hukuksal belirsizlikler* olduğunu belirten AB, terör sorununa *sivil çözüm* istemiştir. Bu durum, 1998 yılı İlerleme Raporunda şöyle ifade edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 1998): “*Türkiye, güneydoğu sorununa siyasî ve gayri askerî bir çözüm bulmalıdır. Bugüne kadar görülen esas itibariyle askerî yaklaşım, insani ve malî açıdan maliyetlidir ve bölgenin sosyal ve ekonomik gelişmesine engel olmaktadır. Ayrıca, bu yaklaşım Türkiye’nin uluslararası imajına da zarar vermiştir.*” Bu ifade, AB’nin Türkiye’de ordunun yönetim içerisindeki etkisini eleştirmekte; bunu bir maliyet-etkinlik ve kalkınma sorunu olarak sunmaktadır.

Buna ilave olarak AB, “Demokrasi ve Hukukun Üstünlüğü” başlığı altında; MGK kararlarının hükümetin siyaseti üzerinde etkili olduğunu, bu kararların hukuken bağlayıcılığı olmamasına rağmen ordunun sivil bir rol oynamasına ve siyasete müdahale etmesine imkân verdiğini belirtmiştir. Ordunun sivil yönetime bağlı hareket etmemesini eleştiren AB, bu

duruma örnek olarak Genelkurmay Başkanının 1997’de Irak’ın Kuzeyinden kaynaklanan terör eylemlerine karşı kendi kararıyla orduya sınır dışı iç güvenlik harekâtı (Çekiç Harekâtı) yaptırmasını göstermiştir. Zira ordunun hiyerarşik olarak bağlı olduğu Genelkurmay Başkanı, Yüksek Askeri Şura (YAŞ)’nın teklifi üzerine Başbakan tarafından atanmakta ve ona karşı sorumlu olması beklenmektedir. Bu kapsamda, AB 2000 yılı İlerleme Raporunda, MGK kararlarının hükümeti sınırladığı ve MGK’nun yasama organına karşı sorumluluğunun az olduğu belirtilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2000).

Ordunun siyasal kontrolünü demokrasi ve hukukun üstünlüğü kapsamında ve MGK başlığı altında ele alan AB, 2005 yılından itibaren MGK yerine Sivil-Asker İlişkileri başlığını kullanmaya başlamış; 2007 yılından itibaren ordunun siyasal kontrolünü Güvenlik Güçlerinin Sivil Kontrolü başlığı altında ele almıştır. AB’nin 2005 yılı İlerleme Raporu, önceki raporlardan kapsam ve odak noktası olarak farklıdır. Raporda, ordunun siyasal kontrolünde sivil toplum örgütlerine vurgu yapan ve siyasal kontrolün sivil otoriteler tarafından tam uygulanamamasına yönelik kaygısını dile getiren AB, özellikle reform sahipliğinin artırılması için yurt içinde ve yurt dışında reformların anlaşılmasına yönelik çalışmaların yapılması gerektiğini belirtmiştir (Avrupa Komisyonu, 2005).

AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin 2008 Yılı Ulusal Programı, ordunun siyasal kontrolüne ilişkin iki başlık altında düzenleme öngörmüştür. Birincisi, iç güvenlik hizmetleri ile ilgilidir. Bu hedef, Kamu Yönetiminin İşlevselliği başlığı altında *“iç güvenlik yönetiminin koordinasyonunu ve sivil idarenin iç güvenlikle ilgili görev, yetki ve sorumluluklarını etkin olarak yerine getirmesini güçleştiren mevzuat hükümleri ve uygulamaları değiştirilecektir.”* biçiminde ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra, Sivil-Asker İlişkileri başlığı altında MGK’nun danışma organı niteliğine ve güvenlik politikasının hükümet tarafından belirlenmesine devam edileceği belirtildikten sonra ordunun Sayıştay denetiminin güçlendirileceği ve askeri mahkemelerin görev ve yetkilerinin yeniden tanımlanacağı taahhütleri verilmiştir (Dışişleri Bakanlığı, 2008).

AB, Türkiye’de ordunun siyasal kontrolüne ilişkin eleştirilerini 2003 yılından itibaren genişletmeye ve derinleştirmeye başlamıştır. 1998-2002 döneminde terör sorununa sivil çözüm ve MGK olmak üzere iki konu üzerine odaklanan ilk eleştirilerin bu dönemden itibaren daha ayrıntılı olarak ele alınmaya başladığı görülmektedir. Bu kapsamda, 2003-2018 dönemi AB ilerleme raporlarında ordunun siyasal kontrolüne ilişkin eleştiriler Ek 1’de



analitik olarak verilmiştir.<sup>7</sup> Ek 1'deki eleştiriler, AB açısından *sivilleşme* ve *demokratikleşme* tartışmalarını oluşturmaktadır (www.yenisafak.com.tr, 2013). Bunların yanında, AB ile ilişkiler çerçevesinde son on yılda ordunun siyasi kontrolüne ilişkin üç proje öne çıkmıştır. İlki, AB tarafından finansmanı sağlanan, İçişleri Bakanlığı tarafından yürütülen ve 2008-2010/2012-2014 olmak üzere iki aşamalı olarak planlanan İç Güvenlik Sektörünün Sivil Gözetiminin Geliştirilmesi projesidir (www.sivilgozetim.org.tr, 2018). Bu projenin temel amacı, vali ve kaymakamların iç güvenlik birimleri üzerindeki denetim yetkisinin geliştirilmesi ve güvenliğe yurttaş katılımının sağlanmasıdır (www.icisleri.gov.tr, 2018). Bu proje, iç ve dış güvenliğin birbirinden yapısal ve işlevsel olarak ayrılmasına yönelik yaklaşımın kendini gösterdiği yer olarak nitelenebilir.

İkinci proje, zorunlu askerlik sisteminin toplumsal eğitim amacıyla kullanılmasıyla ilgilidir. Bu proje kapsamında, zorunlu askerlik için orduya katılan erlerin temel hak ve özgürlükler, çevrenin korunması ve sağlık konularında bilinçlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu projenin ordu tarafından önerilmiş olması dikkate değerdir. Projenin, zorunlu askerlik sisteminin kaldırılmasına ilişkin tartışmalar yanında bu sisteme toplumsal gelişmeye katkı amacıyla *araçsal-işlevsel meşruiyet* sağlanmaya çalışıldığı da ileri sürülebilir. AB tarafından bu proje, *ordunun toplumsal rolü* bağlamında ele alınmaktadır (www.avrupa.info.tr, 2018b).

Üçüncü proje ise, halen Avrupa Komisyonu ile birlikte sınır güvenliği konusunda devam etmektedir. Avrupa Komisyonu, geliştirdiği Bütünleşik Sınır Yönetimi (BSY) sistemi kapsamında, Türkiye'nin de içinde olduğu bir sınır güvenliği yapısı kurmaya çalışmaktadır. AB'nin sınır yönetimi politikası, BSY sistemi altında sadece sınırları yönetmekten sorumlu olacak, bu konuda uzmanlaşmış ve profesyonel bir sınır güvenliği kadrosu oluşturulmasını gerektirmektedir. Avrupa Komisyonuna göre, Türkiye'de sınır yönetimi göç idaresi, polis, ordu, gümrük idaresi ve sahil güvenlik gibi çok sayıda kurum arasında bölünmüş olduğundan işbirliği ve eşgüdüm sorunları ortaya çıkmaktadır. Burada amaçlanan, *askeri olmayan bir sınır güvenlik gücü* oluşturulması; Türkiye'de ise, ordunun iç güvenlik ve hudut birliklerinin sınır güvenliği görevlerinin kaldırılmasıdır (www.avrupa.info.tr, 2018c).

### 3.3. Ordunun Siyasal Kontrolünde Devlet Dışı Kesim: 2003-2017 Dönemi

Türkiye'de ordunun siyasi kontrol sürecine 2000'li yıllarda ulusal ve uluslararası sivil toplum örgütleri, düşünce kuruluşları ve araştırma merkezleri gibi devlet dışı aktörler

---

<sup>7</sup> Makalenin tamamlandığı tarih itibarıyla, en son 2018 yılı ilerleme raporu yayımlanmıştır. Tablo, 2003-2018 dönemi ilerleme raporlarının kategorik içerik analizine tabi tutulması yoluyla hazırlanmıştır. İlerleme raporlarına erişmek için bkz. www.avrupa.info.tr (2018b).

katılmaya başlamıştır. Bu kuruluşlar, ordunun siyasal kontrolüne ilişkin raporlar yayımlayarak bu yöndeki politika sürecine girdi sağlamışlardır. Bunlar arasında, İsviçre merkezli Cenevre Silahlı Kuvvetlerin Demokratik Kontrolü Merkezi (DCAF), Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV), Stratejik Düşünce Enstitüsü (SDE) ve Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi (BİLGESAM) belirleyici konuma sahip olmuştur.<sup>8</sup>

TÜSİAD'ın savunduğu gibi MGK'nun anayasal bir kurum olmaktan çıkarılması, milli güvenlik kavramının daha dar ve somut olarak tanımlanması ve MGK Genel Sekreterliğinin sivilleştirilmesi gerektiğini öne süren TESEV, ordunun siyasal kontrolüne ilişkin tartışmalara katılmıştır (TESEV, 2002). 2003 yılından itibaren TESEV ve DCAF<sup>9</sup> işbirliğinin başlamasıyla, Türkiye'de ordunun siyasal kontrolünde öncü rolün TÜSİAD'dan bu işbirliğine geçtiği ileri sürülebilir. TESEV, DCAF'in demokratik kontrol yaklaşımını<sup>10</sup> benimseyerek Güvenlik Sektöründe Demokratik Açılımlar başlıklı projesiyle 2003'ten itibaren ordunun siyasal kontrolüne ilişkin politika sürecine girdi sağlayan ana aktör olmuştur. TESEV'in DCAF ile başlattığı bu işbirliğinin, Türkiye'nin 2003 yılında DCAF kurucu üyeleri arasına katılmasıyla siyasal meşruiyet ve destek kazandığı söylenebilir.

TESEV, 1998 yılında AB ile imzaladığı protokol kapsamında devlet reformlarının siyasal ve toplumsal meşruiyetinin inşasında rol almaya başlamış; 2000'li yıllarda, ordunun siyasal kontrolünde AB'nin rolüne ve DCAF ile işbirliğinin önemine vurgu yapmıştır. Aytar (2006: 6-7), TESEV'in ordunun siyasal kontrolünün sağlanmasına yönelik amacını şöyle belirtir: *“Türkiye’de reform ve silahlı kuvvetlerin denetimi kavramları bile hala büyük tartışmalar yaratabilmektedir. TESEV, hayli politikleştirilmiş-hatta ideolojikleştirilmiş-bu zor konuya soğukkanlı, nesnel ve bilimsel bir yaklaşımın öncüsü olmayı ve bu sorunların tartışılmasının normalleştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Tam da bu*

---

<sup>8</sup> Bu dönemde, ordunun siyasal kontrolü konusuna diğer devlet dışı aktörlerin de ilgi göstermeye başladığı görülür. İstanbul Politikalar Merkezi (IPC)'nde Keyman ve Gürcan (2017), Gürcan (2017), Gürcan ve Gisclon (2016a; 2016b); Heinrich Böll Stiftung (2010); Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETAV)'nda Alabarda (2016)'nın çalışmaları örnek olarak verilebilir. Bunlardan İstanbul Politikalar Merkezi, Hollanda merkezli Avrupa Güvenlik Araştırmaları Merkezi (CESS) ile birlikte, AB sürecinde Türkiye'de sivil-asker ilişkilerine yönelik bir araştırma projesi yürütmüştür. Konuya ilişkin yayımlanan rapor için bkz. CESS (2005). TESEV'in askeri harcamaların denetimi konusundaki çalışmalarının ise *Açık Toplum Vakfı ve Friedrich-Ebert-Stiftung* tarafından desteklendiği görülmektedir. Bkz. Kemal (2012).

<sup>9</sup> İsviçre Dışişleri ve Savunma Bakanlıklarının girişimi ve 26 ülkenin katılımıyla, 2000 yılında Cenevre'de kurulan DCAF, çoğu Sovyetler Birliğinden ayrılan ülkelerde sivil-asker ilişkilerinin AB ve NATO ölçütlerine göre demokratik kontrolü üzerinde yoğunlaşmıştır (www.dcaf.ch/, 2018).

<sup>10</sup> DCAF'in demokratik kontrol yaklaşımını yönlendiren ve TESEV tarafından da benimsenen ilkeler şöyledir: (1) Her sivil kontrol demokratik değildir ama her demokratik kontrol sivilidir. (2) Siviller güvenlik sektörü konusunda uzmanlık bilgisine sahip olmalıdır. (3) Güvenlik sektöründe sivil-asker işbirliği esas alınmalıdır.



*bağlamda, TESEV'in... Cenevre'deki Silahlı Kuvvetlerin Demokratik Denetimi Merkeziyle kurduğu işbirliği giderek önemli hale gelmektedir."*

TESEV, DCAF ile birlikte başlattığı Güvenlik Sektöründe Demokratik Açılımlar Projesi kapsamında ilk yayını, 2003 yılında DCAF'in Güvenlik Sektörünün Parlamenter Gözetimi: İlkeler, Mekanizmalar ve Uygulamalar başlıklı yayını Türkçeye çevirerek yapmıştır (TESEV, 2003). Bu yayını 2004 Mayıs ayında düzenlediği bir toplantıda tanıtan TESEV, bu toplantıdaki konuşmaları Güvenlik Sektöründe Demokratik Gözetim: Türkiye ve Dünya başlığıyla yayımlamıştır (Aytar, 2006). TESEV, 03 Şubat 2005 tarihinde, Güvenlik Sektöründe Demokratik Açılımlar: Türkiye ve Avrupa Güvenlik Sektörü Yönetişimi adıyla bir konferans da düzenlemiştir. Konferansta güvenlik anlayışının sivilleşmesi ve yurttaş merkezli hale gelmesi, özel güvenlik sistemleri, iç güvenlik hizmetlerinin demokratikleşmesi ve iç güvenlik kurumları arasında eşgüdüm konuları tartışılmıştır (Cizre ve Cerrah, 2008).

Türkiye'de, 2009 yılından itibaren demokratikleşme ve ordunun siyasal kontrolüne yönelik tartışmalar TESEV'in yanında SDE'nün katılımıyla devam etmiştir. Bu dönemde, özellikle 12 Eylül 2010 Anayasa referandumu öncesi ve sonrasında artan demokratikleşme tartışmaları ordunun siyasal kontrolüne yönelik çalışmaların da itici gücü olmuştur (SDE, 2010). SDE, ordunun siyasal kontrolüne yönelik çabalarını demokratikleşme derecesinin belirlenmesinde asker-siyaset ilişkilerinin bir gösterge olarak kabul edilmesine dayandırır (SDE, 2011). Ordunun siyasal kontrolünün sağlanması da, demokratikleşme sürecinin bir parçası olarak anayasa tartışmaları çerçevesinde şekillenmiştir. Bu süreçte, 1982 Anayasasının bir darbe anayasası olduğu ve vesayeti kurumlaştırdığı; devlet anlayışının değiştirilmesi ve toplumsal sözleşmenin yeniden oluşturulması gerektiği konularında fikir birliği gelişmiştir (Erdoğan ve Yazıcı, 2011).<sup>11</sup>

Bu kapsamda, Anayasanın taşınması gereken niteliklerden birinin de *devletin teşkilat ve işleyiş bakımından sivilleştirilmesi* olduğu belirtilir. Buna göre, yeni anayasa ordunun sivil kontrolünü tam olarak kurmalıdır; çünkü ordu, *resmi ideolojinin bekçiliği* rolüne dayanarak iktidarda ve siyasal sistemde doğrudan söz sahibi olmuştur. Bunu kaldırmak içinse, öncelikle orduya özerklik ve vesayet imkânı veren anayasal temellerin ortadan kaldırılması önerilir

<sup>11</sup> TESEV'in yeni anayasa ve devlet felsefesi önerisi şu ifadelerde görülebilir: "Yeni olma iddiasındaki bir anayasa, kendisinden önceki anayasadan farklı bir siyasal felsefeye dayanmalı ve bu yeni felsefe bütün anayasal ilke ve kurumlara egemen olmalıdır. (...) yeni bir anayasa yapılırken ilk öncelikle gözetilmesi gereken husus, bu anayasanın 82 Anayasasının karşıtı bir felsefe ile kaleme alınmasıdır. Daha somut bir ifade ile yeni anayasaya amaç olarak bireyi gören, bireyin hak ve özgürlüklerini temel değer addeden, toplumdaki çoğulculuğu tanıyan, topluma herhangi bir ideolojiyi dayatmayan ve özgürlüğü esas alan bir felsefe hâkim kılınmalı ve anayasanın bütün içeriği bu felsefeye uygun bir şekilde yazılmalıdır." (Coşkun, 2011).

(Erdoğan ve Yazıcı, 2011: 8). Hatta Türkiye’de *sivil-asker ilişkilerinin normalleştirilmesi* ve *askeri vesayet sisteminin sona erdirilmesi* için anayasa reformları yeterli görülmemiş, 1960 askeri müdahalesinden itibaren yapılan tüm yasal düzenlemelerin sistematik olarak gözden geçirilmesi ve orduya verilen *anormal* yetkilerin sona erdirilmesi gerektiği savunulmuştur.

Akay (2010), Türkiye’de ulusal güvenlik paradigması etrafında oluşturulan, askeri vesayetle kurumsallaştırılan ve ordu tarafından düzenlenen siyasal, yasal ve yönetsel bir yapının ortaya çıktığını; 2000’li yıllarda bir sivilleşme söz konusu olmakla birlikte, yönetimin *güvenlik merkezli* örgütlenmeyi devam ettirdiğini savunmuştur. Akay, aynı zamanda ordunun kendi içerisinde *aşırı derecede merkezileşmiş bir yapı* olduğunu ifade etmiştir. Türkiye’deki durumu, ordunun özerkliğini ve gücünü siyasal, idari ve mali alanlarda sürekli genişletme eğiliminde olduğu *pretoryen militarizm* kavramıyla tanımlayan Akça (2010) ise, askeri-ekonomik yapıya odaklanarak askeri vesayetlin sürdürülmesinde ordunun ekonomik alandaki varlığına işaret etmiştir.

2010 yılında, ordunun siyasal kontrolü sürecine BİLGESAM katılmaya başlamıştır.<sup>12</sup> BİLGESAM’ın ilk iki raporu zorunlu askerlik-profesyonel ordu ve demokratikleşme-ordu ilişkileri üzerine olmuştur (Akyürek, 2010; Karaosmanoğlu, 2011). Daha sonra, BİLGESAM ordu-toplum ilişkisine odaklanarak toplumun orduya bakışına ilişkin bir anket çalışmasının sonuçlarını yayımlamıştır (Akyürek ve Yılmaz, 2013). Bu çalışma, 2010’lu yıllarda gelişen ordu-toplum ilişkisine yönelik çalışmaların bir parçasını oluşturmaktadır. TESEV, SDE ve BİLGESAM’ın Türkiye’de ordunun siyasal kontrolüne yönelik önerilerini Ek 2’deki gibi analitik olarak ortaya koymak mümkündür.<sup>13</sup>

#### **3.4. Ordunun Siyasal Kontrolünde Siyasal İktidar: 1999-2015 Döneminde Siyasal Kontrolün Yapısal-İşlevsel İnşası**

Türkiye’de ordunun siyasal kontrolüne yönelik yapısal-işlevsel değişimin ilk işareti, 1999 yılında Devlet Güvenlik Mahkemelerinin asker üyelerinin kaldırılmasıyla gelmiştir. Devlet Güvenlik Mahkemeleri, ordunun yargı alanındaki etkisini uyguladığı; ulusal güvenlik,

<sup>12</sup> BİLGESAM Başkanı A. Sandıklı, konuya ilişkin yaklaşımını şöyle açıklar: “Önemli bir demokratikleşme sorunu olarak sivil-asker ilişkilerinin çağdaş anlamda demokratik bir zemine oturtulması, Türkiye’nin gündemini uzunca bir süredir meşgul etmektedir. (...) Sivil-asker ilişkileri sadece Türkiye gibi demokrasisini geliştirme ya da sağlamlaştırma çabası içindeki ülkeleri ilgilendiren bir sorun değildir. (...) Zaman zaman demokratik bakımdan gelişmiş Batılı ülkelerde de ortaya çıkan çapraşık bir sorundur. Demokrasisi gelişmiş ülkelerde elbette daha değişik şekillerde ve boyutlarda kendini göstermektedir.” (Karaosmanoğlu, 2011).

<sup>13</sup> Ek 2, Akay (2010), Akyürek (2010), Akça (2010), Karaosmanoğlu (2011), Erdoğan ve Yazıcı (2011), Stratejik Düşünce Enstitüsü (2011), Coşkun (2011), Beriş (2012), Kemal (2012) ve Berksoy (2013)’un içerik analizine tabi tutulmasıyla hazırlanmıştır.

ordu ve yargı alanlarının iç içe geçtiği bir yapıyı temsil etmiştir. Temel olarak, Devlet Güvenlik Mahkemelerinde asker üyenin varlığı, ordunun mahkemelerin işleyişi ve kararları üzerindeki etkisi, Mahkemenin temel hak ve özgürlükleri olumsuz etkileyen kararları, bu yapısal değişikliğin nedenleri olarak sunulmuştur (Avrupa Komisyonu, 1998).

Bununla birlikte, ordunun yönetim yapısı içerisindeki konumunu köklü bir biçimde değiştiren ilk adım, o güne kadar 1982 Anayasasında yapılan en kapsamlı değişiklik olan 2001 anayasa değişikliğidir.<sup>14</sup> Anayasanın 118'inci maddesinde yapılan değişiklikle MGK üyeleri arasına Başbakan yardımcıları ve Adalet Bakanı ilave edilerek sivil üye sayısı artırılmış; MGK kararları Bakanlar Kurulu için öncelikle dikkate alınacak kararlar yerine *tavsiye kararları* haline getirilmiştir. Daha sonra, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu (RTÜK)'nun üyelerini yeniden belirleyen Kanun değişikliğine ilişkin tartışmalar başlamıştır. Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Genel Kurulundaki tartışmalarda, MGK'nun RTÜK'e üye seçmesinin sivilleşme karşıtı bir durum olduğu ve ordunun yönetimde etkisini arttırdığı belirtilmiştir (TBMM, 2002c). Aynı dönemde, AB üyelik süreci kapsamındaki yasal değişiklikler ise, *demokratikleşme* yolunda atılan adımlar olarak nitelenmektedir (TBMM, 2002a).

Başta MGK ve Genelkurmay Başkanlığı üzerinden olmak üzere, merkez teşkilatında ordunun etkisini azaltmaya yönelik çabalar ordu-mülki idare ilişkisinde kendini göstermeye başlamıştır. Bu yöndeki ilk konu, jandarma-mülki idare ilişkilerinin düzenlenmesi olmuştur. Bu maksatla ilk adım, 2803 Sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunda yapılan değişiklikle<sup>15</sup> jandarma subaylarının kaymakam ve valiye vekâlet edebileceğine yönelik düzenleme yürürlükten kaldırılmıştır. Hemen sonrasında, 5442 Sayılı İl İdaresi Kanununda kaymakama sadece mülki idare amiri sınıfından olanların vekâlet edebileceği şeklinde değişiklik yapılmıştır.<sup>16</sup> Bu değişiklik TBMM'de bir *sivilleşme* adımı olarak nitelenmiş; Jandarma ve mülki idare amirlerinin hiyerarşik olarak farklı yerlere bağlı olmalarından kaynaklanan yönetim sorunlarının çözülmesinde de önemli bir adım olarak görülmüştür (TBMM, 2002b).

Bu kez, Ağustos 2002'de, 2923 sayılı Yabancı Dil Eğitimi ve Öğretimi ile Türk Vatandaşlarının Farklı Dil ve Lehçelerinin Öğrenilmesi Hakkında Kanunda yapılan

<sup>14</sup> Bkz. 4709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun.

<sup>15</sup> Bkz. 26 Mart 2002 tarihli ve 4748 Sayılı Kanunun 7'nci maddesi.

<sup>16</sup> Bkz. 5442 Sayılı İl İdaresi Kanununun 29'uncu maddesi.

değişiklikle, Türkiye’de eğitimi ve öğretimi yapılacak yabancı dillerin tespitinde MGK’nun görüşünün alınmasına ilişkin düzenleme yürürlükten kaldırılmıştır.<sup>17</sup> Bu değişikliğin, AB Genel Sekreterliği tarafından uyum yasa paketlerine ilişkin hazırlanan ve AB’ye sunulan belgede, *yürütmenin işlevselliğinin sağlanmasına yönelik* bir düzenleme olduğu da vurgulanmıştır (Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, 2007: 75). Burada işlevsellik olarak ifade edilen şeyin, yürütme organında MGK’nun etki ettiği diğer politika alanlarının ve bahsedilen çift başlı yürütmenin ortadan kaldırılması olduğu açıktır.

2002 yılı AB İlerleme Raporunun hemen ardından yönetimde sivilleşme adına iki gelişme dikkati çeker. Bunlardan ilki, 30 Kasım 2002’de, Türkiye’de 1987 yılından itibaren devam eden Olağanüstü Hal uygulamasına son verilmesidir. Temmuz 2003’te yapılan değişiklikle de, MGK Genel Sekreterini atama yetkisi Bakanlar Kurulundan alınarak Başbakanın teklifi üzerine Cumhurbaşkanıya verilmiştir.<sup>18</sup> MGK Genel Sekreterinin ordu içerisinde atanmasının önü kapatılmamakla birlikte<sup>19</sup>, sivil atamaya imkân verilmesi, Genelkurmay Başkanının inhasının kaldırılarak atamanın Başbakan ve Cumhurbaşkanıya bırakılması, yönetim yapısı içerisinde bu makamlara bir otorite aktarımı niteliğindedir. Bu kapsamda önemli değişikliklerden biri de, MGK’nun kamu ve özel kişilerden resen bilgi ve belge talep etmesine imkân veren düzenlemenin iptal edilmesidir. MGK Genel Sekreterinin Kurul kararlarını takip görevinin kaldırılmasıyla da sivil yönetimin MGK’nda belirleyiciliği sağlanmaya çalışılmıştır.

2003 yılında, ordu-mülki idare ilişkilerinde valilerin güçlenmesini sağlayan bir değişiklik yapılmıştır. 5442 Sayılı İl İdaresi Kanununun 11/d maddesinde yapılan değişiklikle, toplumsal olayların niteliğine göre istenen askeri kuvvetin çapı, vali ile koordine edilerek askeri birliğin komutanı tarafından, görevde kalış süresi ise askeri birliğin komutanı ile koordine edilerek vali tarafından belirlenecektir.<sup>20</sup> Daha önce, askeri kuvvetin görevde kalış süresi askeri birliğin komutanı tarafından belirlenmekteydi. Yapılan değişiklikle, görev

<sup>17</sup> Bkz. 03 Ağustos 2002 tarihli ve 4771 Sayılı Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanunun 11’inci maddesi.

<sup>18</sup> Bkz. 30 Temmuz 2003 tarihli ve 4963 Sayılı Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanunun 9, 24-28 ve 35’inci maddeleri.

<sup>19</sup> 2945 Sayılı Kanun Md. 15: “*Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreteri, Başbakanın teklifi ve Cumhurbaşkanı onayı ile atanır. Söz konusu atamanın, Türk Silâhlı Kuvvetleri mensupları arasından yapılmasının öngörülmesi hâlinde Genelkurmay Başkanının olumlu görüşü alınır.*”

<sup>20</sup> Bkz. 17 Haziran 2003 tarihli ve 4897 Sayılı İl İdaresi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (Resmi Gazete Tarihi/Sayısı: 24 Haziran 2003/25148).

süresinin vali tarafından belirlenmesi sağlanarak 5442 Sayılı Kanun kapsamında devletin ve hükümetin temsilcisi olan vali toplumsal olaylarda askeri kuvvetlerin amiri konumuna getirilmiştir. Burada, askeri kuvvetin büyüklüğünün belirlenmesi ise askeri uzmanlık konusu olarak kabul edilmiştir (TBMM, 2003a; 2003b).

Bu dönemde, yönetim yapısındaki değişiklikler AB ile eşgüdümlü olarak yapılmış ve ordunun siyasal kontrolüne yönelik uyum yasaları sırasıyla TBMM'ne gönderilmeye devam etmiştir. Bunlardan ilki, Anayasanın 131'inci maddesinde Genelkurmay Başkanlığının Yükseköğretim Kurulu (YÖK)'na üye seçmesine imkân veren hükmün kaldırılmasıdır.<sup>21</sup> Akabinde, hem MGK Genel Sekreterinin Haberleşme Yüksek Kurulu üyeliği sonlandırılmış<sup>22</sup> hem de MGK Genel Sekreterliği temsilcisi RTÜK üyeleri arasından çıkarılmıştır.<sup>23</sup> Bunun yanı sıra, Küçükleri Muzır Neşriyattan Koruma Kuruluna bir üyenin MGK tarafından seçilmesi de sona erdirilmiştir.<sup>24</sup> 2005 yılında üyelik müzakerelerinin başlamasıyla da (www.ab.gov.tr, 2018), AB'nin ordunun siyasal kontrol sürecinde etkisini arttırdığı görülmektedir.

2009 yılından itibaren, gerek AB müzakere süreci gerekse anayasa tartışmalarıyla birlikte ordunun siyasal kontrolüne ilişkin yasal-yönetimsel düzenlemeler yeniden başlamıştır. Ek 3'te, 2009-2015 döneminde ordunun siyasal kontrolüne yönelik gerçekleştirilen yasal düzenlemeler gösterilmektedir.<sup>25</sup> Ek 3'e bakıldığında, bu dönemdeki değişikliklerin öncelikle, ordunun yönetimde tuttuğu alanın yasal olarak daraltılmasına yönelik olduğu söylenebilir. Bir taraftan ordunun yönetimde kapladığı alanlar kaldırılırken diğer taraftan bu alanlar sivil

---

<sup>21</sup> Bkz. 7 Mayıs 2004 tarihli ve 5170 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun. Hükümet tarafından, bu değişikliğin gerekçesi şöyle ifade edilmiştir: “Avrupa Birliği 2003 İlerleme Raporunda sivil-asker ilişkilerinin Avrupa Birliği ülkelerindeki standartlara uygun hale getirilmesi için, sivil kurumlarda askeri temsilcilerin yer almaması önerildiğinden, idarenin sivilleştirilmesinin sağlanması amacıyla (...) Yüksek Öğretim Kurulunun oluşturulmasında Genelkurmay Başkanlığının aday göstermesine son verilmektedir.”

<sup>22</sup> 5.4.1983 tarihli ve 2813 sayılı Telsiz Kanununun 6'ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan *Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreteri* ibaresi madde metninden kaldırılmıştır.

<sup>23</sup> Bkz. 13.4.1994 tarihli ve 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanunun 6'ncı maddesi.

<sup>24</sup> 21 Haziran 1927 tarihli ve 1117 Sayılı Küçükleri Muzır Neşriyattan Koruma Kanunu'nun 2/a fıkrası, 14 Temmuz 2004 tarihli ve 5218 Sayılı Kanunun 2'nci maddesi ile ilga edilmiştir.

<sup>25</sup> Bkz. 27 Mart 2015 tarihli ve 6638 Sayılı Polis Vazife Salahiyat Kanunu, Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Emniyet Asayiş Yardımlaşma (EMASYA) protokolü ise, 7 Temmuz 1997'de İçişleri Bakanlığı ile Genelkurmay Başkanlığı arasında imzalanmıştır. Protokol, 5442 Sayılı İl İdaresi Kanununun 11/d maddesi kapsamındaki toplumsal olaylara müdahalede askeri birliklerin kullanımı ile ordunun vali, merkez teşkilatı, polis ve jandarma ile ilişkilerini düzenlemiştir (www.tbmm.gov.tr, 2016).

otorite tarafından doldurulmaya çalışılmıştır. Hükümet tarafından sıklıkla sivilleşme yönünde bir plan olduğu ve 2023'e kadar, sivilleşme adına belirli adımların atılacağı duyurulmaya başlamıştır (www.haberturk.com, 2014). Ordunun kendi içerisinde olduğu kadar diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla olan ilişkilerinde değişiklik öngören; AB ve devlet dışı aktörlerin talepleri yanında siyasi iktidarın 2023 hedefleri (www.akparti.org.tr, 2014) çerçevesinde şekillenen bu sivilleşme planı, yönetimin genelinde ordunun otoritesini kurumsallaştırmış mevzuatın sivillerin üstünlüğüne göre değiştirilmesini hedeflemiştir.

Ordunun siyasi kontrolüne ilişkin bahsedilen düzenlemelere bakıldığında; MGK üzerinden ordunun yönetim yapısındaki otoritesinin kaldırılmaya çalışıldığı, iç güvenlik alanında ordunun sivil yönetim karşısında işlevsel olarak sınırlanmaya başladığı, yönetim yapısının bütününe ilgilendiren ve güvenlik dışındaki politika alanlarıyla ilgili kararlar alan kurul tipi yapılarıdaki asker varlığının ortadan kaldırıldığı bir durumdan söz edilebilir. Bu değişiklikler öncelikle, ordunun faaliyet alanını *sınırlayıcı, sivil (siyasi) yönetime bağlayıcı ve görevlerini somutlaştırıcı* bir yaklaşıma sahiptir. Ordunun siyasi kontrolüne yönelik 2001 yılından itibaren devam eden yapısal-işlevsel düzenlemeler bütüncül bir değişimin parçalarını oluşturmakla birlikte, 2013 yılında yapılan üç değişiklik Türkiye'de ordunun yönetim yapısı içerisindeki konumuna ilişkin kökten bir değişimin başlangıcına işaret etmiştir.

Öncelikle, 211 Sayılı İç Hizmet Kanununda askerlik tanımı harp sanatını öğrenmek ve yapmak mükellefiyeti olarak değiştirilmiştir.<sup>26</sup> Bu değişiklik, askerlik hizmetinin sadece askeri uzmanlık alanını içerecek şekilde daraltılarak, apolitik ve teknik olarak tanımlanması anlamına gelmektedir. Aynı yasa kapsamında diğer değişiklik ise, aynı Kanunun ordunun vazifesini tanımlayan 35'inci maddesinin değiştirilmesidir. Ordunun sivil yönetime müdahalelerine dayanak teşkil ettiği gerekçesiyle eleştirilen bu vazife tanımı daraltılarak yeniden düzenlenmiştir. Üçüncü değişiklik ise, öncekiler ile bütünlük içerisinde olan, yine İç Hizmet Kanununun 43'üncü maddesinde "*TSK mensupları siyasi faaliyette bulunamaz*" şeklindeki düzenlemedir.

Ordunun siyasi kontrolünün sağlanması sürecinde yasama organı olarak TBMM tarafından da adımlar atılmıştır. Örneğin, "Ülkemizde Demokrasiye Müdahale Eden Tüm Darbe ve Muhtıralar ile Demokrasiyi İşlevsiz Kılan Diğer Bütün Girişim ve Süreçlerin Tüm Boyutları ile Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu" kurulmuştur (TBMM, 2012). Komisyon raporunun başında

<sup>26</sup> Bkz. 13 Temmuz 2013 tarihli ve 6496 Sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 17'nci maddesi.



dikkati çeken şey, darbelerin resmi ideolojiye (burada Kemalist ideoloji kastedilmektedir) dayanarak yapıldığının belirtilmesidir. Raporda, Türkiye’de militarizme karşı sivil toplumun gelişmemiş olması darbelerin önlenememesinin bir nedeni olarak gösterilmiştir (TBMM, 2012: 15-29).

Ordunun siyasal kontrolü sürecine 2013 yılından itibaren Cumhurbaşkanlığı makamı da katılmıştır. Cumhurbaşkanlığı ilk kez savunma reformu konusunu ele almış; bu konuda bir rapor hazırlanması için sivil bir akademisyen başkanlığında, sivil ve asker üyelerden oluşan Savunma Reformu Çalışma Grubu kurmuştur. Raporda, ordunun *askeri etkinlik ve iktisadi verimlilik ana eksenlerinde muharip görev odaklı bir askeri güç olarak yapılandırılması* amacı ifade edilmiştir (T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2014). Raporda sivil kapasitenin geliştirilmesi vurgulanmakta; sivil-asker işbirliğine ve sivil kontrole dayalı bir örgütlenme için sivillerin savunma konularındaki uzmanlıkları öncelikli ihtiyaç olarak sunulmaktadır. Genelkurmay Başkanlığının Milli Savunma Bakanlığına bağlanmasının sadece bir demokrasi sorunu olmadığı, bunun yanında ordunun etkinliğinin ve verimliliğinin sağlanması açısından önemli olduğu da savunulmuştur. Raporda sivil-asker birlikteliği için en uygun yerin Milli Savunma Bakanlığı olduğu; Milli Savunma Bakanlığının işlevsel olarak genişlemesi ve savunma konularında kapasitesinin artırılması gerektiği belirtilmiştir.

### **3.5. Ordunun Siyasal Kontrolünde Siyasal İktidar: 2016’dan Günümüze Siyasal Kontrolün Yapısal-İşlevsel Konsolidasyonu**

Ordunun siyasal kontrolü, nihai olarak bir darbe olasılığını ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek içindir. Dolayısıyla, ordunun siyasal kontrolünün sağlanıp sağlanmadığı ancak bir darbe girişimi koşullarında anlaşılabilir. Türkiye’de 15 Temmuz 2016 günü gerçekleşen darbe girişimi saikleri ve yöntemi ne olursa olsun, ordunun siyasal kontrol sürecinin henüz tamamlanmadığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Bununla birlikte, darbe girişiminin başarısız olması o güne kadar yapısal-işlevsel düzenlemelerin sonucu olarak da ele alınabilir. Bu çerçevede, ordunun siyasal kontrolüne yönelik 2000’li yıllarda yapılan düzenlemelerin darbenin önlenmesinde etkili olduğunu söylemek mümkündür. Zira yönetim yapısındaki düzenlemeler yönetsel bilginin, mali kaynakların, emir ve raporların, kontrol ve denetim süreçlerinin akış güzergâhlarını yeniden belirlemektedir. Bu düzenlemelerin sonucu olarak da, hem sivil kesimin ve ordunun kendi içinde hem de sivil ve asker kesimler arasında güç dağılımı değişmektedir.

Darbe girişimi sonrasında ordunun yönetim yapısındaki konumunda ve örgütlenme biçiminde köklü değişiklikler yapılmıştır. Bu kapsamda, Bakanlar Kurulu 20 Temmuz 2016 tarihinden itibaren olağanüstü hal ilan etmiş<sup>27</sup>; olağanüstü hal ilanından bugüne kadar yayımlanan KHK'lerle de Türkiye'de güvenlik sektörü yeniden yapılandırılmıştır (Bkz. Ek 4). Bunun yanında, 16 Nisan 2017'de referanduma sunulmuş kabul edilen anayasa değişikliğiyle de ordunun siyasal kontrolüne ilişkin düzenlemeler yapılmıştır (Bkz. Ek 5).<sup>28</sup> Bunlar, hem Türkiye'de ordunun siyasal kontrolünü kurumsal olarak pekiştirmiş hem de Başkanlık sistemine göre Cumhurbaşkanı-ordu ilişkisini düzenlemiştir. Aşağıda, Temmuz 2016 ayından bugüne kadar ordunun siyasal kontrolüne ilişkin değişiklikler ele alınmaktadır.

YAŞ konusunda iki ana boyutta bir değişimden söz edilebilir. Öncelikle, YAŞ'ın yapı ve işleyişinde sivil kontrol tamamen sağlanmış durumdadır. Bunun yanı sıra, YAŞ'ın atama, terfi, emeklilik işlemlerinde sivil siyasilere takdir yetkileri verilmesi, askeri seçkinlerin belirlenmesinde ve ordunun üst düzey yönetiminin biçimlendirilmesinde sivil siyasilere bir güç yoğunlaşması ortaya çıkarmaktadır. Üst düzey askeri yönetimin belirlenmesinde yasama organının doğrudan herhangi bir işlevinin olmaması da, yürütme organını yasama karşısında güçlendirmektedir.

Askeri-ekonomik yapıya ilişkin değişim ise üç boyutlu tanımlanabilir. Birincisi, askeri-sınai yapının Cumhurbaşkanı'na bağlanması ve böylece Türkiye'de savunma sanayine ilişkin kararlarda Cumhurbaşkanı'nın belirleyici hale getirilmesidir. İkincisi, ordunun elindeki taşınır ve taşınmazlarla ilgili belirleyici yetkilerin Genelkurmay Başkanlığından alınarak Milli Savunma Bakanlığına aktarılmış olmasıdır. Böylece Milli Savunma Bakanlığı, ordunun taşınır ve taşınmazlarıyla ilgili piyasa ilişkilerini düzenleyecek otorite haline getirilmiş olmaktadır. Üçüncüsü, askeri-ekonomik yapının Bakanlık Teftiş Kurulu tarafından denetimi konusudur. Burada üzerinden durulması gereken, yürütmenin tek başı olan Cumhurbaşkanı'na bağlanmış askeri-iktisadi yapının Milli Savunma Bakanlığı Teftiş Kurulu tarafından etkin olarak nasıl denetleneceği sorunudur. Bu nedenle, denetim ilişkilerinin idari örgütlenmeye uygun olarak düzenlenmesi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Denetimin demokratik niteliğinin

<sup>27</sup> Bkz. 20 Temmuz 2016 tarihli ve 2016/9064 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.

<sup>28</sup> Ek 4, Temmuz 2016-Ocak 2018 döneminde Bakanlar Kurulu tarafından yayımlanan 29 (yirmi dokuz) adet KHK'nin (667-697) ordunun siyasal kontrolüne ilişkin yapısal ve işlevsel düzenlemelerinin içerik analizine tabi tutulmasıyla hazırlanmıştır. Söz konusu KHK'lerde, Ek 4'te gösterilenler dışında ikincil düzeyde yapılan ancak bu çalışma açısından analize tesir etmeyen değişiklikler de bulunmaktadır. Ek 5'te anayasa değişikliğinin doğrudan ordunun siyasal kontrolüne ilişkin düzenlemelerine yer verilmiştir. Örneğin, parlamenter demokratik sistemde yasama-yürütme ilişkisinin ana bileşenlerinden olan güvenoylaması ve gensorunun kaldırılması, dolaylı olarak askeri konuları da kapsayacaktır.



güçlendirilmesi içinse, askeri-ekonomik yapının yasama organı tarafından denetimine yönelik ilave yasal düzenlemeler (İhtisas Komisyonu, Ombudsman vb.) yapılması da mümkündür.

Ordu örgütlenmesindeki değişimi, üç başlık altında toplamak mümkündür. Birincisi *iç ve dış güvenlik ayrımı* çerçevesinde ordu, Milli Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı arasındaki yetki ve sorumluluk dağılımının, işbölümünün ve örgütlenme biçiminin yeniden düzenlenmesidir. Ordu önceki haline nazaran üç bölüme ayrılmıştır. Ordunun en üst kademesi olan Genelkurmay Başkanlığı Başbakanlık ve Cumhurbaşkanlığı ile ilişkili bir konumda tutulurken, Kuvvet Komutanlıkları Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma ve Sahil Güvenlik ise, İçişleri Bakanlığına bağlanmıştır. İkincisi, ordu örgütlenmesinde *stratejik ve operasyonel kademelerin birbirinden ayrılması* yoluyla kurulan sivil kontrol yapısıdır. Stratejik kademe Genelkurmay Başkanı üzerinden Başbakan ve Cumhurbaşkanı seviyesinde tutulurken, operasyonel kademe Kuvvet Komutanlıkları vasıtasıyla Milli Savunma Bakanlığı içerisinde ve sivillerin üstünlüğü çerçevesinde yeniden örgütlenmiştir. Bu örgütlenme biçiminde, Genelkurmay Başkanının askeri konularda sivil makamlara öneri ve görüş bildirmesine dayanan *danışsal işlevi* ile sınır dışı askeri operasyonlarda sahada *eşgüdüm işlevi* öne çıkarılmıştır. Son olarak, askeri personelin (özellikle pilotlar, uzman erbaşlar ve sözleşmeli erler) özlük haklarında çoğunlukla parasal iyileştirmelerin yapılmasıdır. Bunlar, askerlik mesleğini teşvik etmeye, parasal teşvikleri personel planlamasının bir aracı olarak kullanmaya ve askeri personelin sivil kontrolünü personel yönetimi üzerinden de sağlamaya yönelik düzenlemeler olarak değerlendirilebilir.

2016-2018 döneminde Milli Savunma Bakanlığı; Genelkurmay Başkanlığının yönetsel işlevlerinin alınması, askeri eğitim sisteminin tamamen, askeri ekonomik yapının ise bir kısmının devredilmesi ve Kuvvet Komutanlıklarının bağlanması sonucu büyümüştür. Bu anlamda, askeri yönetim alanında Milli Savunma Bakanlığının Genelkurmay Başkanlığı ve ordu karşısında olduğu kadar merkez teşkilatı içerisinde de kontrol alanının ve otoritesinin arttığı söylenebilir. Ancak, bu otorite kullanımını sınırlayan bir düzenlemeden söz edilebilir. Cumhurbaşkanı ve Başbakan doğrudan Kuvvet Komutanlıklarına emir verebilmektedir. Buna göre, Milli Savunma Bakanının/Bakanlığının Kuvvet Komutanlıkları üzerindeki otoritesi kısmen veya tamamen sınırlandırılabilir. İlave olarak Bakan, Başbakan ve Cumhurbaşkanı arasında siyasi-idari bir ihtilaf çıkması halinde aynı zamanda bir yönetim sorunu olasılığı da bulunmaktadır. Başkanlık sisteminde Cumhurbaşkanı ile Bakanlar arasında hiyerarşi ilişkisinin kurulacağı dikkate alındığında böyle bir sorunla karşılaşılmayacağı ileri sürülebilir. Ancak hiyerarşik bağlantı muhtemel fikir çatışmasını önleyemeyebilecektir. Bu durumun,

özellikle ordunun yurt dışı/sınır dışı harekâtları ile olağanüstü hal yönetimi uygulamalarında göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Askeri eğitim sistemi de iç ve dış güvenlik ayırımına uygun olarak Milli Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı arasında paylaşılmıştır. Askeri eğitim sistemi, tamamen Milli Savunma Bakanlığına bağlanmıştır. Dolayısıyla, askeri personel siviller tarafından onaylanan bir askeri müfredatla yetiştirilecektir. Personel temin ve yetiştirme süreçlerinin tamamen Milli Savunma Bakanlığına geçmiş olması da, ordunun personel yapısının sivil yönetim tarafından biçimlendirilmesine imkân verecektir. Burada, askeri eğitim sistemindeki değişimin iki bileşenine dikkat çekilebilir. Birincisi, askeri eğitim (ve dolayısıyla kariyer) sistemine giriş kanallarının artırılmış olmasıdır. Askeri liselerin kapatılması yoluyla orduya giriş yaşının yükseltilmiş olması, ön lisans ve lisans düzeyinde öğrenci alımının artırılmış olması, askeri okullara sözleşmeli istihdama yönelik başvuru alımı, eğitim süresinin kısalması, yeni askeri eğitim sisteminin tanımlayıcı özellikleri arasındadır. Dikkat çeken diğer konu, orduya yönetici (ya da askeri seçkin) yetiştiren harp okullarında sivil kontrol kademesinin nispeten aşağıdan başlatılmış olmasıdır. Harp okullarında, sivillerin belirleyici olduğu bir yönetim kurulu oluşturulması ve harp okulu komutanları (askeri eğitim) ile dekanların (öğretim) birbirinden işlevsel ve hiyerarşik olarak ayrılması yoluyla sivil kontrol hedeflenmiştir.

Askeri sağlık sistemi, askeri hastanelerin ve sağlık personelinin Sağlık Bakanlığına devredilmesiyle lağvedilmiştir. Savaş hali ve ordunun yurt dışı görevleri ise, Sağlık Bakanlığı personeli tarafından işletilmek koşuluyla istisnai bir askeri sağlık sistemi korunmuştur. Askeri sağlık örgütlenmesinin kaldırılması, Sağlık Bakanlığı bünyesinde askeri sağlık hizmetleri konusunda bir uzmanlık alanının geliştirilmesini zorunlu hale getirmektedir. Dolayısıyla, Sağlık Bakanlığı bünyesinde böyle bir uzmanlık alanının gelişmesi beklenmelidir. Ordu-yargı ilişkisinde ise, askeri mahallerin yargı kapsamına alınması ve askeri hukuk alanının Milli Savunma Bakanlığı bünyesinde toplanması sonucunda ordunun hem hukuki ayrıcalıkları ortadan kalkmış hem de bu konudaki yetki alanı asgari derecede olacak ve sivil yönetim tarafından tanımlanacak biçimde sınırlandırılmıştır. Askeri yargı sistemi, 2017 yılı Anayasa değişikliği kapsamında da, faaliyet alanı disiplin suçları ve istisnai koşullarla sınırlı olarak kaldırılmıştır.

2017 yılı anayasa değişikliği güvenlik politikasıyla ilgili de yeni bir politika süreci tanımlamıştır. Başkanlık sistemine geçiş kapsamında, güvenlik politikası dâhil olmak üzere ordunun siyasal kontrolü yürütme organında (Cumhurbaşkanında) merkezileşmiştir. Ayrıca, askeri yönetime imkân veren olağanüstü yönetim usulü olarak sıkıyönetim kaldırılmış ve

böylece olağan koşullarda olduğu gibi istisnai yönetim biçimlerinde de seçilmiş sivillerin (Başkanlık sisteminde Cumhurbaşkanı) üstün ve belirleyici olacağı bir idari örgütlenme biçimine geçilmiştir. Olağanüstü yönetim biçimleri, temel hak ve özgürlüklerin kısmen ya da tamamen sınırlandırıldığı ve meşru güç kullanımına ilişkin hukukun üstünlüğü tartışmalarının öne çıktığı dönemlere işaret etmektedir. Bu çerçevede, ordunun temel hak ve özgürlükler yanında hukukun üstünlüğü uygulamasıyla olan yetki ve sorumluluk ilişkileri de ortadan kaldırılmış olmaktadır.

#### 4. Sonuç

Türkiye’de ordunun siyasal kontrolünün sağlanması süreci, 1990’lı yıllardan itibaren gelişen ve yurtdışı-yurtiçi etkileşimi çerçevesinde ilerleyen bir süreç olmuştur. Temel olarak askeri vesayet olarak adlandırılan olgunun yönetim yapısında ortadan kaldırılması, bu sürecin bileşenlerinden birini oluşturmaktadır. Askeri vesayet yönetim yapısı üzerinden (karar ve politika süreçlerini kontrol ederek) toplumsal ve ekonomik alanlara nüfuz etmiş olması, yönetimin sivilleşmesini (ordunun yönetim yapısında siyasal kontrolünün sağlanmasını) bir dönüşüm alanı haline getirmiştir. Bu çalışmanın bulguları, geçen 20 yıl içinde ordunun siyasal kontrolünün sağlandığını göstermektedir. Ancak, ordunun siyasal kontrolünün bir derece meselesi olduğu; siyasi-idari otorite örgütlenmesindeki değişikliklere bağlı olarak ülkeden ülkeye ve zamandan zamana değişiklik gösterebileceği gerçeği de dikkate alınmalıdır.

Türkiye’de ordunun siyasal kontrol sürecini tanımlayan belirli özelliklerden söz edilebilir. Bunlardan ilki, siyasal kontrol sürecinin sermaye kesimi, uluslararası örgüt (AB), devlet dışı örgütler (DCAF, TESEV, SDE, BİLGESAM), siyasi iktidar (Adalet ve Kalkınma Partisi) ve bir dereceye kadar ordu (TSK’nin üst yönetim kademesi) arasındaki *uzlaşma, görev değişimi ya da işbirliği* yoluyla sürdürülmüş olmasıdır. Bu süreçte, başta AGİT, NATO ve AB olmak üzere uluslararası alandan gelen demokratikleşme ve liberalleşme taleplerini göz ardı etmek mümkün değildir. Aynı zamanda, Türkiye’de ordunun siyasal kontrolüne yönelik yayın yapan gerçek ve tüzel kişilerin de ordunun siyasal kontrol sürecinde birer aktör niteliği kazandığı ve buna yönelik bir akıl inşası yaşandığı söylenebilir.

Türkiye’de ordunun siyasal kontrol süreci, demokratik kontrolden ziyade sivil kontrole odaklanmıştır. Hem yürütme organında hem de onun bir parçasını oluşturan askeri yönetim alanında siyasal iktidarda ve nihai olarak Cumhurbaşkanı bir merkezleşme ve otorite yoğunlaşması ortaya çıkmıştır. Mevcut durumda, Cumhurbaşkanı, ordunun üst düzey yönetimi, askeri ekonomik yapı ve milli güvenlik politikası üzerinde doğrudan kontrol

uygulayacağı söylenebilir. Yönetim yapısının mevcut biçimi siyasal kontrolün demokratik niteliğinin güçlendirilmesini gerektirmektedir. Bu nedenle, 1990'lı yıllardan itibaren yönetim yapısında sivilleşme yönündeki değişiklikleri *ordunun siyasal kontrol için yapısal-işlevsel uyarlanması* olarak nitelemek doğru olacaktır. Bu dönemde, ordunun yönetim yapısı içinde belirleyici olduğu alanların azaltılması yoluyla kamu politikası süreçlerinde sivil siyaset alanının genişlediği de bir gerçektir.

Ordunun siyasal kontrolü esas olarak, ordunun yürütme organında sivil kesimle olan ilişkilerinde ve ordu-yargı ilişkilerinde sağlanmaya çalışılmıştır. Yasama organı bağlamında ise, sadece Sayıştay denetimi üzerinden siyasal kontrolün (yatay kontrolün) güçlendirilmeye çalışıldığı gözlenmektedir. Bunların yanında, ordu örgütlenmesinde ortaya çıkan değişimden bahsedilebilir. Bu kapsamda, askeri seçkinlerin yetiştirilmesi, seçimi ve atamalarında ordunun üst düzey yönetim kademeleri yerine sivil siyasilerin belirleyici olacağı bir personel sistemi yoluyla, askeri seçkinler arasındaki ilişkiler kısıtlanmış olmaktadır. Kuvvet Komutanlıklarının Milli Savunma Bakanlığına bağlanması yoluyla da hem seçkinler arası personel yönetimi ilişkileri hem de hiyerarşik ilişkiler, sivil siyasiler lehine yeniden yapılandırılmıştır. Bunlar, uzun vadede ordunun içyapısını, davranış biçimlerini ve kültürünü değiştirme potansiyeli olan düzenlemelerdir.

Ordunun siyasal kontrolünde yapısal-işlevsel olarak ilerleme kaydedildiği ve ordunun yönetim yapısındaki otoritesinin sivil kesim karşısında belirgin bir biçimde sınırlandığı açıktır. Bu yapının belirli bir süre uygulanması sonrasında, demokratik sistemin pekiştirildiği ülkelerdeki etkililik-hesapverebilirlik dengesi tartışmalarına geçmek mümkündür. Bir başka deyişle, bir taraftan orduyu savunma işlevini etkili olarak yerine getiren bir aygıt olarak muhafaza ederken aynı zamanda yasama organına (dolayısıyla yürütme organının yasama organına karşı) nasıl daha hesapverebilir olabileceği üzerinde tartışmaların genişlemesine ihtiyaç olacaktır. Bunun ilk örneği olarak, Milli Savunma Bakanlığı Teftiş Kurulunun askeri ekonomik yapının denetimini sağlamadaki etkinliği üzerinde durulabilir. Zira askeri ekonomik yapı doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından kontrol edilirken hiyerarşik olarak alt seviyede bulunan Milli Savunma Bakanlığına bağlı bir Teftiş Kurulunun denetimi etkin olmayabilecektir. Burada, askeri-ekonomik yapının denetiminde TBMM, Devlet Denetleme Kurulu ve Teftiş Kurulunun yer aldığı bütüncül bir denetim süreci oluşturulması üzerinde durulabilir. Ayrıca, Başbakan veya Cumhurbaşkanının Milli Savunma Bakanına bağlı Kuvvet Komutanlıklarına doğrudan emir verebilmesi yönetsel sorunlar çıkarabilecektir. Genel olarak, ordunun siyasal kontrolünün demokratik niteliğinin güçlendirilmesi için, ordunun üst düzey

yönetiminin biçimlendirilmesinde ve/veya askeri-ekonomik yapının denetiminde yasama organının dâhil olduğu karar süreçleri tanımlamak mümkündür.

Ordunun siyasal kontrolüne ilişkin devlet dışındaki aktörler tarafından dile getirilen hangi konularda siyasal iktidar tarafından bugüne kadar bir düzenleme yapılmamıştır? Öncelikle, milli güvenliği esas alan ve MGK'nun kararlarını biçimlendiren güvenlik tanımı daraltılmamıştır. MGK halen anayasal bir kurum olarak varlığını sürdürürken, Genelkurmay Başkanlığı da, Milli Savunma Bakanlığına bağlanmamıştır. Sınır güvenliği konusunda AB ile yürütülen proje devam ettiğinden henüz sivil bir sınır gücü oluşturulmamıştır. Bunların dışında, zorunlu askerlik sistemi (özellikle vicdani ret ve homoseksüellik), TBMM'nin gözetim kapasitesinin güçlendirilmesi (İhtisas Komisyonu, Sayıştay) ve askeri harcamalar ve bütçe dışı fonlar konularında sınırlı düzenlemeler yapılmıştır. Bu konular, askeri yönetim alanını aşan ve ordu-toplum ve yasama-yürütme ilişkileri gibi daha geniş, kapsamlı ve uzun vadeli dönüşüm alanlarını temsil etmektedir. Bunlara ilişkin düzenlemeler, ordunun siyasal kontrolünün ötesinde diğer aktörlerin (özellikle yasama ve yürütme organları gibi ana kontrol öznelerinin) uzlaşısı çerçevesinde belirlenecektir. Mevcut görünüm, ordunun siyasal kontrolünde sivil-asker ilişkilerine odaklı dönemden *sivil-sivil ilişkileri* dönemine geçileceğini göstermektedir.

#### Kaynakça

- AKAY, Hale (2010), Security Sector in Turkey: Questions, Problems, And Solutions. Çev. E. İlhan, TESEV, İstanbul.
- AKÇA, İsmet (2010), Türkiye'de Askeri-İktisadi Yapı: Durum, Sorunlar, Çözümler, TESEV, İstanbul.
- AKNUR, Müge (2013), "Civil-Military Relations During AK Party Era: Major Developments and Challenges", Insight Turkey, Vol: 15, No: 4, pp. 131-150.
- AKYÜREK, Salih (2010), Zorunlu Askerlik ve Profesyonel Ordu, BİLGESAM, Ankara.
- AKYÜREK, Salih ve YILMAZ, Mehmet Ali (2013), Türk Silahlı Kuvvetlerine Toplumsal Bakış, BİLGESAM, Ankara.
- AKYÜREK, Salih; KOYDEMİR, F. Serap; ATALAY, Esra; BIÇAKSIZ, Adnan (2014), Sivil-Asker İlişkileri ve Ordu-Toplum Mesafesi, BİLGESAM, Ankara.
- ALABARDA, Yusuf (2016), TSK'nın Reformu: Sivil-Asker İlişkilerinin Dönüşümü İçin Bir Yol Haritası, SETA, Ankara.
- ALTIÖK, Hatice Öner (2016), "Hemşirelik Eğitiminde Sosyalizasyon Süreci ve Profesyonel Kimlik Gelişimi", Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, ss. 55-62.
- ARNOLD, R. Douglas (1987), "Political Control of Administrative Officials", Journal of Law, Economics, and Organization, Vol: 3, No: 2, pp. 279-286.

ATİYAS, Izak (1995), Uneven Governance and Fiscal Failure: The Adjustment Experience in Turkey, The World Bank, USA.

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI (2014), Siyasi reformlar-I, Ankara.

AVRUPA BİRLİĞİ GENEL SEKRETERLİĞİ (2007). Avrupa Birliği Uyum Yasa Paketleri, Ankara.

AVRUPA KOMİSYONU (1998), Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Üzerine Komisyonun 1998 Düzenli Raporu, Dışişleri Bakanlığı, Ankara.

AVRUPA KOMİSYONU (2000), Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Üzerine Komisyonun 2000 Düzenli Raporu, Dışişleri Bakanlığı, Ankara.

AVRUPA KOMİSYONU (2005), Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Üzerine Komisyonun 2005 Düzenli Raporu, Dışişleri Bakanlığı, Ankara.

BLAND, Douglas L. (1999), "A Unified Theory of Civil-Military Relations", Armed Forces and Society, Vol: 26, No: 1, pp. 7-26.

BERİŞ, Hamit Emrah (2012), Yüksek Askeri Şura (YAŞ) ve Silahlı Kuvvetlerin Demokratik Sistemdeki Yeri: Tespitler-Öneriler, Stratejik Düşünce Enstitüsü, Ankara.

BERKSOY, Biriz (2013), Türkiye'de Ordu, Polis ve İstihbarat Teşkilatları: Yakın Dönem Gelişmeler ve Reform İhtiyaçları, TESEV, İstanbul.

BORN, Hans (2006), "Democratic Control of Armed Forces", CAFORİO, Giuseppe (Ed.), Handbook of the Sociology of the Military, Springer, Boston, pp. 151-165.

CENTER FOR EUROPEAN SECURITY STUDIES (CESS) (2005), Türk Sivil-Asker İlişkileri ve Avrupa Birliği: Süregelen Buluşmaya Hazırlık, Hollanda.

CİZRE, Ümit (2004), "Problems of Democratic Governance of Civil-Military Relations in Turkey and the European Union Enlargement Zone", European Journal of Political Research, Vol: 43, No: 1, pp. 107-125.

CİZRE, Ümit ve CERRAH, İbrahim (2008), Güvenlik Sektörü Yönetişimi: Türkiye ve Avrupa, TESEV, İstanbul.

COŞKUN, Vahap (2011), Yeni Anayasada Sivil-Asker İlişkilerinin Demokratik Modeli, Stratejik Düşünce Enstitüsü, Ankara.

DAHL, Robert (2001), Demokrasi Üzerine, KADIOĞLU, Betül (Çev.), Phoenix Yayınevi, Ankara.

DEMİREL, Tanel (2004), "Soldiers and Civilians: The Dilemma of Turkish Democracy", Middle Eastern Studies, Vol: 40, No: 1, pp. 127-150.

DESCH, Michael Charles (2001), Civilian Control of the Military: The Changing Security Environment, The Johns Hopkins University Press, USA.

DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI (2008), Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı, Ankara.

DIAMOND, Larry (1999), Developing Democracy- Toward Consolidation, The John Hopkins University Press, USA.

ERDOĞAN, Mustafa ve YAZICI, Serap (2011), Türkiye'nin Yeni Anayasasına Doğru, TESEV, İstanbul.

ETZIONI-HALEVY, Eva (1983), Bureaucracy and Democracy: A Political Dilemma, Routledge and Keagan Paul, London.



FEAVER, Peter D. (1996), "The Civil-Military Problematique: Huntington, Janowitz and the Question of Civilian Control", *Armed Forces & Society*, Vol: 23, No. 2, pp. 149-178.

FINER, Samuel E. (1962), *The Man on Horseback: The Role of Military in Politics*, Pall Mall Press, USA.

FRANCK, Thomas M. (1992), "The Emerging Right to Democratic Governance", *The American Journal of International Law*, Vol: 86, No: 1, pp. 46-91.

GENEVA CENTRE FOR DEMOCRATIC CONTROL OF ARMED FORCES (DCAF) (2008), *Democratic Control of Armed Forces*, Switzerland.

GÜLER, Birgül Ayman (2017), *Türkiye'nin Yönetimi: Yapı*, 5. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara.

GÜRÇAN, Metin (2017), *Never Again! But How? State and the Military in Turkey After July 15*, Istanbul Policy Center, İstanbul.

GÜRÇAN, Metin ve GISCLON, Megan (2016a), *From Autonomy to Full-Fledged Civilian Control: The Changing Nature of Civil-Military Relations After July 15*, Istanbul Policy Center, İstanbul.

GÜRÇAN, Metin ve GISCLON, Megan (2016b), *What is the Turkish Military's Strategic Identity After July 15?*, Istanbul Policy Center, İstanbul.

GÜRSOY, Yaprak (2011), "The Impact of EU-driven Reforms on the Political Autonomy of the Turkish Military", *South European Society and Politics*, Vol: 16, No: 2, pp. 293-308.

GÜRSOY, Yaprak (2014), "Türkiye'de Sivil-Asker İlişkilerinin Dönüşümünün Nedenleri", *Uluslararası İlişkiler*, Cilt: 11, Sayı: 43, ss. 157-180.

HEINRICH BÖLL STIFTUNG (2010), *Türkiye Siyasetinde Ordunun Rolü: Asker-Sivil İlişkileri, Güvenlik Sektörü ve Sivil Denetim*, BAYRAM, Salih (Çev.), Heinrich Böll Stiftung Türkiye Temsilciliği, İstanbul.

HEPER, Metin (2011), "Civil-Military Relations in Turkey: Toward a Liberal Model?", *Turkish Studies*, Vol: 12, No: 2, pp. 241-252.

HUNTINGTON, Samuel P. (1957), *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*, President and Fellows of Harvard College, USA.

JANOWITZ, Morris (1960), *The Professional Soldier*, The Free Press, New York.

KARABELIAS, Gerassimos (1998), *Civil-Military Relations: A Comparative Analysis of the Role of the Military in the Political Transformation of Post-war Turkey and Greece: 1980-1995*, NATO, Brussels.

KARAOSMANOĞLU, Ali L. (2011), "Transformation of Turkey's Civil-Military Relations Culture and International Environment", *Turkish Studies*, Vol: 12, No: 2, pp. 253-264.

KAYGUSUZ, Özlem (2010), "Soğuk Savaş Sonrası Dönemde Türkiye'de Sivil-Asker İlişkilerinin Dönüşümüne Bir Bakış: Küresel Eğilimler, AB Süreci ve Kürt Sorunu'nun Etkileri", *Mülkiye Dergisi*, Cilt: 34, Sayı: 268, ss. 185-208.

KEMAL, Lale (2012), *Zayıf Kalan Meclis İradesi: Yeni Sayıştay Yasası'nda Askeri Harcamaların Denetimi Sorunu*, TESEV, İstanbul.

KEYMAN, E. Fuat ve GÜRÇAN, Metin (2017), *15 Temmuz'dan On Beş Ay Sonra: Ordunun Reformu, Devletin Dönüşümü*, İstanbul Politika Merkezi, İstanbul.

KURU, Ahmet (2012), "The Rise and Fall of Military Tutelage in Turkey: Fears of Islamism, Kurdism, and Communism", *Insight Turkey*, Vol: 14, No: 2, pp. 37-57.

LAMBERT, Alexandre (2006), *Implementation of Democratic Control of Armed Forces in the OSCE Region: Lessons learned from the OSCE Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security*, DCAF, Switzerland.

LINZ, Juan, STEPAN, Alfred (1996), "Toward Consolidated Democracies", *Journal of Democracy*, Vol: 7, No: 2, pp. 14-33.

LUNN, Simon (2004), "The Democratic Control of Armed Forces in Principle and Practice", FLURI, Philip ve HADZIC, Miroslav (Ed.), *Sourcebook on Security Sector Reform Collection of Papers*, DCAF, Geneva/Belgrade, pp. 63-85.

MOSKOS, Charles C. (1976), *Peace Soldiers: The Sociology of a United Nations Military Force*, Chicago University Press, Chicago.

NARLI, Nilüfer (2000), "Civil-Military Relations in Turkey", *Turkish Studies*, Vol: 1, No: 1, pp. 107-127.

ORGANIZATION FOR SECURITY AND COOPERATION IN EUROPE (OSCE) (1994). *Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security*, Budapest.

ÖZKURT, Fatma Zeynep (2016), "The Impact of EU Conditionality on Democratisation in Turkey: The Case of Civil-Military Relations in the Period of 1999-2008", *International Journal of Social Inquiry*, Vol: 9, No: 1, pp. 79-108.

PANTEV, Plamen; RATCHEV, Valeri; TAGAREV, Todor; ZAPRIANOVA, Viara (2005), *Civil-Military Relations and Democratic Control of the Security Sector. A Handbook For Military Officers, Servicemen and Servicewomen of the Security and Intelligence Agencies, and For Civilian Politicians and Security Experts*, Rakovsky Defense and Staff College, Bulgaria.

PETERS, B. Guy (2004), "Governance and Public Bureaucracy: New Forms of Democracy or New Forms of Control", *Asia-Pacific Journal of Public Administration*, Vol: 26, No: 1, pp. 3-15.

PION-BERLIN, David (1992), "Military Autonomy and Emerging Democracies in South America", *Comparative Politics*, Vol: 25, No: 1, pp. 83-102.

PUSANE, Özlem Kayhan (2016), "Turkey's Struggle with the PKK and Civilian Control over the Turkish Armed Forces", *Conflict, Security & Development*, Vol: 16, No: 3, pp. 263-287.

SAKALLIOĞLU-CİZRE, Ümit (1997), "The Anatomy of the Turkish Military's Political Autonomy", *Comparative Politics*, Vol: 29, No: 2, pp. 151-166.

SCHIFF, Rebecca L, (1995), "Civil-Military Relations Reconsidered: A Theory of Concordance", *Armed Forces & Society*, Vol: 22, No: 1, pp. 7-24.

STEPAN, Alfred (1971), *The Military in Politics: Changing Patterns in Brazil*, Princeton University Press, New Jersey.

STRATEJİK DÜŞÜNCE ENSTİTÜSÜ (2010), *Referandumda Neyi oyluyoruz?*, Ankara.

STRATEJİK DÜŞÜNCE ENSTİTÜSÜ (2011), *Yüksek Askeri Şura ve Hükümet-TSK İlişkileri: Tespitler-Öneriler*, Ankara.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ (TBMM) (2002a), *Genel Kurul Tutanağı*, 21. Dönem, 4. Yasama Yılı, 77. Birleşim, 21 Mart 2002.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ (TBMM) (2002b), *Genel Kurul Tutanağı*, 21. Dönem, 4. Yasama Yılı, 78. Birleşim, 26 Mart 2002.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ (TBMM) (2002c), *Genel Kurul Tutanağı*, 21. Dönem, 4. Yasama Yılı, 95. Birleşim, 02 Mayıs 2002.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ (TBMM) (2003a), *Tutanak Dergisi*, Dönem:22, Cilt:18, Yasama Yılı:1, 94'üncü Birleşim, 17 Haziran 2003.



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ (TBMM) (2003b), İl İdaresi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ve İçişleri Komisyonu Raporu (1/555), Ankara.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ (TBMM) (2012), Ülkemizde Demokrasiye Müdahale Eden Tüm Darbe ve Muhtıralar ile Demokrasiyi İşlevsiz Kılan Diğer Bütün Girişim ve Süreçlerin Tüm Boyutları ile Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu Cilt-1, Ankara.

T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI (2014), Savunma Reformu Raporu, Ankara.

TÜRKİYE EKONOMİK VE SOSYAL ETÜDLER VAKFI (TESEV) (2002), 2001 Anayasa Değişiklikleri ve Siyasal Reform Önerileri, İstanbul.

TÜRKİYE EKONOMİK VE SOSYAL ETÜDLER VAKFI (TESEV) (2003), Güvenlik Sektörünün Parlamenter Gözetimi: İlkeler, Mekanizmalar ve Uygulamalar, Parlamenterler için El Kitabı, İstanbul.

THOMPSON, Dennis F. (1983), "Bureaucracy and Democracy", DUNCAN, Graeme Campbell (Ed.), Democratic Theory and Practice, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 235-250.

TÜRK SANAYİCİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ (TÜSİAD) (1995), 21. Yüzyıl için Yeni bir Devlet Modeline Doğru: Optimal Devlet-Kamu Ekonomisinin ve Yönetiminin Yeniden Yapılanması ve Küçültülmesine Yönelik Öneriler, İstanbul.

TÜRK SANAYİCİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ (TÜSİAD) (1997), Türkiye’de Demokratikleşme Perspektifleri, İstanbul.

TÜRK SANAYİCİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ (TÜSİAD) (1999), Türkiye’de Demokratik Standartların Yükseltmesi: Tartışmalar ve Son Gelişmeler, İstanbul.

TÜRK SANAYİCİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ (TÜSİAD) (2001), Türkiye’de Demokratikleşme Perspektifleri ve AB Kopenhag Siyasi Kriterleri: Görüş ve Öncelikler, İstanbul.

TOKTAŞ, Şule ve KURT, Ümit (2010), "The Turkish Military’s Autonomy, JDP Rule and the EU Reform Process in the 2000s: An Assessment of the Turkish Version of Democratic Control of Armed Forces (DECAF)", Turkish Studies, Vol: 11, N: 3, pp. 387-403.

WELCH, Claude Emerson (1976), Civilian Control of the Military: Theory and Cases from Developing Countries, State University of Newyork Press, USA.

WUTHRICH, F, Michael (2012), "Factors Influencing Military-Media Relations in Turkey". The Middle East Journal, Vol: 66, No: 2, pp. 253-272.

<http://www.yenisafak.com.tr/politika/cavusoglu-sivillesme-demokrasinin-temelidir-238984>, Erişim Tarihi: 08.06.2013.

<http://www.avrupa.info.tr/tr/bilgi-kaynaklari/haber-arsivi/news-single-view/article/2014-tuerkiye-ilerleme-raporuna-katki-icin-stklara-davet.html>, Erişim Tarihi: 02.09.2014.

<http://www.akparti.org.tr/site/hedefler>, Erişim Tarihi: 01.07.2014.

<http://www.haberturk.com/gundem/haber/665145-iste-12-yillik-sivillesme-plani>, Erişim Tarihi: 01.07.2014.

<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss430m.htm>, Erişim Tarihi: 03.09.2014.

[https://www.tbmm.gov.tr/arastirma\\_komisyonlari/darbe\\_muhtira/docs/ek1.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/arastirma_komisyonlari/darbe_muhtira/docs/ek1.pdf), Erişim Tarihi: 28.02.2016.

<http://www.sivilgozetim.org.tr/Pages/TR/anasayfa.html>, Erişim Tarihi: 27.03.2018.

<https://www.icisleri.gov.tr/ic-guvenlik-sektorunun-sivil-gozetiminin-gelistirilmesi-projesi-24-01-2013>, Erişim Tarihi: 27.03.2018.

<https://www.avrupa.info.tr/en/regular-reports-turkey-744>, Erişim Tarihi: 27.03.2018.

<https://www.avrupa.info.tr/en/helping-conscripts-become-responsible-citizens-174>, Erişim Tarihi. 27.03.2018.

<https://www.avrupa.info.tr/en/eu-supports-stronger-border-management-turkey-41>, Erişim Tarihi. 27.03.2018.

[https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/turkiye\\_avrupa\\_birligi\\_iliskileri\\_kronolojisi.pdf](https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/turkiye_avrupa_birligi_iliskileri_kronolojisi.pdf), Erişim Tarihi: 27.03.2018.

<https://www.dcaf.ch/>, Erişim Tarihi: 04.04.2018.

**Ek 1: AB İlerleme Raporlarında Ordunun Siyasal Kontrolü (2003-2018)**

Kategori	Eleştiri Konusu	İçerik
Milli Güvenlik Kurulu	Güvenlik Tanımı (Yetki Alanı)	Güvenlik tanımı dar olmalıdır.
	Askeri Üye Sayısı	Asker üye sayısı, sivil üye sayısından fazla olmamalıdır.
	Personel Sayısı	Personel sayısı azaltılmalıdır.
	Meşruiyet	Anayasal bir kurum olmak yerine yasayla düzenlenmelidir.
	Şeffaflık	Güvenlik politikaları kamuya açık olmalıdır.
	Sivil Kurullarda Temsil	RTÜK ve YÖK gibi sivil ve farklı işlevsel alanlardaki kurullarda MGK temsil edilmemelidir.
	İşlev	MGK yasama ve yürütme organlarına bir danışma/tavsiye kurumu olmalıdır.
	Milli Güvenlik Politikası	Milli Güvenlik Politikası, sivil kurumlar tarafından müşterek olarak hazırlanmalıdır.
Genelkurmay Başkanlığı	Hiyerarşik Bağlantı	Başbakan yerine Milli Savunma Bakanına karşı sorumlu olmalıdır.
	Üst Düzey Atamalar	Genelkurmay Başkanlığı general atamalarında belirleyici olmamalıdır.
Ordu-Mülki İdare İlişkisi	Jandarma	Jandarma, mülki idare amirine vekâlet etmemelidir. Jandarma, İçişleri Bakanlığına tamamen bağlanmalıdır.
	EMASYA	Olağanüstü hallerde askerlerin belirleyici olmasını sağlayan ve yasal sınırları aşan askeri düzenlemeler kaldırılmalıdır.
	İl İdaresi Kanunu	Olağanüstü hallerde sivillerin belirleyici olduğu komuta mekanizmaları kurulmalıdır. Sivil otoritelerin askeri operasyonları gözetimi güçlendirilmelidir. Valilerin jandarma üzerindeki kontrolü sağlanmalıdır.
Üst Düzey Askeri Yetkililer	Siyasi Açıklamalar	Resmi mekanizmalar (MGK) ve hükümetin bilgisi dışında açıklama yapılmamalıdır. Askeri konular dışındaki politika konularıyla ilgili açıklama yapılmamalıdır.
İç Hizmet Kanunu	Ordunun Vazife Tanımı	Ordunun vazife tanımı dış güvenlik (savunma) olacak şekilde daraltılmalıdır.
Yüksek Askeri Şura	Yapı	Sivillerin üstünlüğü sağlanmalıdır.
	Kararlar	Yargı yolu açık olmalıdır.
	Atamalar	Siviller belirleyici olmalıdır.
	Yetki Alanı	Yetkileri sınırlanmalıdır.
Sınır Yönetimi	Sivilleşme	Sınır yönetimi asker olmayan, sivil ve profesyonel bir teşkilat tarafından yerine getirilmelidir.
Savunma	Duyarlılık ve Uzmanlık	Yasama ve yürütme organındaki sivillerde savunma konularına duyarlılık ve uzmanlık olmalıdır.
Kamu Denetçiliği	Kapsam	Kamu denetçiliği uygulamaları orduyu da kapsamalıdır.
Etik Kuralları	Kapsam	Askeri personel için etik kuralları belirlenmelidir.
Savunma Harcamaları	Yasama Gözetimi	Savunma harcamalarının TBMM tarafından gözetimi sürekli bir komisyon kurularak güçlendirilmelidir.
	Savunma Sanayi Destekleme Fonu (SSDF)	SSDF kaynaklarının denetimi Milli Savunma Bakanı ve Başbakanın iznine tabi olmamalıdır.
	Bütçe dışı Fonlar	Bütçe dışı fonlar kapatılmalıdır.
Ordu-Yargı İlişkisi	Sivillerin Yargılanması	Siviller askeri mahkemelerde yargılanmamalıdır.
	Devlet Güvenlik Mahkemesi	Devlet Güvenlik Mahkemeleri kaldırılmalıdır.
	Askeri Operasyonlar	Askeri operasyonlara ilişkin askeri yargı süreci askeri hiyerarşiden bağımsız yürütülmelidir.
	Üst Düzey Komutanlar	Üst düzey komutanların yargılanmasında Başbakan ve İçişleri Bakanının izni uygulaması kaldırılmalıdır.
Zorunlu Askerlik Sistemi	Terörle Mücadele	Terörle mücadelede askeri personeli koruyucu yasal düzenlemeler kaldırılmalıdır.
	Kötü Muamele	Kolluk kuvvetleri tarafından hızlı, kapsamlı, bağımsız ve etkili soruşturma yapılması gerekmektedir.
	Vicdani Ret	Vicdani ret konusunda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kararlarına uyulmalıdır.
Yasama Gözetimi	Homoseksüellik	Askeri disiplin sistemi, homoseksüelliği hastalık ve ahlaki olmayan bir durum sınıflandırmasından çıkarmalıdır.
	TBMM Güvenlik ve İstihbarat Komisyonu	Komisyonun gözetim yetkisi çok sınırlıdır.

**Ek 2: Ordunun Siyasal Kontrolüne İlişkin Devlet Dışı Örgütlerin Önerileri**

Kategori	Öneri Konusu	İçerik
Güvenlik Yaklaşımı	Güvenlik-Devlet İlişkisi	Savunma ve iç güvenlik alanları birbirinden ayrılmalıdır.
		MGK anayasal bir kurum olmaktan çıkarılmalıdır.
		İç Hizmet Kanununun 35'inci maddesi (ordunun vazife tanımı) kaldırılmalıdır.
	Güvenlik Örgütlenmesi	Milli Güvenlik Siyaset Belgesi yerine Milli Savunma Siyaseti Belgesi (MSSB) oluşturulmalıdır.
		MGK yerine Milli Savunma Üst Kurulu (MSÜK) olmalı ve kanunla kurulmalıdır. MSÜK'e Başbakan başkanlık etmelidir. MSÜK'e, orduyu temsilen sadece Genelkurmay Başkanı katılmalıdır.
		İç güvenlik hizmetleri İçişleri Bakanlığı, savunma hizmetleri ise Milli Savunma Bakanlığı sorumluluğunda olmalıdır.
		Savunma politikası Milli Savunma Bakanlığı tarafından belirlenmelidir. MSSB, Bakanlar Kurulu tarafından hazırlanmalıdır.
		Genelkurmay, Milli Savunma Bakanlığına bağlanmalıdır.
		Jandarma, İçişleri Bakanlığına bağlanmalıdır.
		Mevcut anayasal düzen, orduyu yürütme erkinden ayrı ele almaktadır. Sivil yapı ile ordu (Genelkurmay ve Kuvvet Komutanlıkları) tek bir organizasyon içinde (Milli Savunma Bakanlığı) bütünleştirilmelidir.
Yüksek Askeri Şura	İşlev	YAŞ istişari bir kurul haline dönüştürülmelidir.
	Sivil Kontrol	YAŞ kararları, Cumhurbaşkanı onayıyla yürürlüğe girmelidir.
	Yetki	Atama, terfi ve ayırma işlemleri YAŞ'ın görev ve sorumluluk alanından çıkarılmalı ve müşterek kararname ile yapılmalıdır.
Ordu Örgütlenmesi	Askeri Seçkinlerin Belirlenmesi	Genelkurmay başkanı Bakanlar Kurulu tarafından atanmalıdır.
		Üst düzey askeri yetkililerin terfiinde nihai yetki Bakanlar Kurulunun olmalıdır.
		Anayasal olarak başkomutanlık yetkisinin kime ait olduğu açık olarak belirtilmelidir.
	Örgütlenme Biçimi	Kuvvet komutanlıkları Genelkurmay Başkanlığı içinde birimler olmalıdır.
		TSK, işlevsel küçülme ve modernizasyona dayalı reforma tabi tutulmalıdır.
		TSK'de terfi sistemi rekabete ve performansı dayalı olmalıdır.
		Askerlik Kanunu yeni ihtiyaçlar ve vizyona göre değiştirilmelidir.
		Askeri eğitim müfredatı yeniden düzenlenmeli; askeri liseler kapatılmalıdır.
		Milli Savunma Bakanlığının üst düzey yönetimine sivil bürokratlar atanmalıdır.
	Zorunlu askerlik sistemine alımda seçim yapılmalı; gönüllü sistem kurulmalıdır. Erlere, askerlik hizmeti ile doğrudan ilgili olmayan görevler yaptırılmamalıdır. Askerlik hizmetinde uzmanlık esas alınmalıdır.	
Ordunun Vazifesi	Ordunun savunma ve iç güvenlik görevleri birbirinden açık olarak ayrılmalı ve ordunun iç güvenlik amacıyla kullanımına sivil anayasal kurumlar tarafından karar verilmelidir.	
	İç Hizmet Kanununun 35'inci maddesi, ordunun koruma ve kollama gerekçesiyle resen müdahalesini önleyecek biçimde yeniden düzenlenmelidir. En azından koruma ve kollama görevinin, Bakanlar Kurulunun kararı ve TBMM'nin onayına bağlı olarak gerçekleştirilebileceği biçiminde düzenleme yapılmalıdır.	
Askeri Yargı	Askeri Yüksek Yargı Organları	Yüksek askeri yargı organları (Askeri Yargıtay ve Askeri Yüksek İdare Mahkemesi) kaldırılmalıdır.
Askeri-Ekonomik Yapı	Sivil Kontrol	Ordunun askeri-ekonomik yapı (Ordu Yardımlaşma Kurumu, SSDF, Türk Silahlı Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı vb.) üzerindeki kontrolü kaldırılmalı ve yasama organı ile hükümet kontrolü sağlanmalıdır.
Gözetim	Yasama Gözetimi	TBMM Milli Savunma Komisyonunun işlevselliği artırılmalıdır.
		Başkomutanın ve üst düzey askeri yöneticilerin atamaları, ordunun iç güvenlik amaçlı kullanımı konularına yasama organı dâhil olabilir. Güvenlik politikaları, yasama organı tarafından onaylanmalıdır.
		Savunma harcamaları üzerindeki yasama gözetimi gücendirilmelidir. Sayıştay'ın askeri harcamalarına ilişkin denetim raporları üzerindeki gizlilik kaldırılmalıdır.
Ordu-Toplum İlişkisi	Ortaöğretim Müfredatı	Milli Güvenlik Dersi ortaöğretim müfredatından kaldırılmalıdır.

**Ek 3: Ordunun Siyasal Kontrolüne Yönelik Düzenlemeler (2009-2015)**

Kategori	Düzenleme Konusu ve İçerik	Tarih
Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Yönetmeliği	Jandarma ve polis yetki alanları açık olarak ayrıldı. Düzenleme yetkisi mülki amirlere verildi.	Mart 2009
EMASYA Protokolü	Yürürlükten kaldırıldı.	Şubat 2010
YAŞ Kararları	Terfi ve emeklilik hariç kararlar yargıya açıldı.	Eylül 2010
	YAŞ kararları Cumhurbaşkanı'nın onayıyla tamamlanmış olacaktır.	Temmuz 2013
Milli Güvenlik Bilgisi Dersi	Subaylar tarafından verilen Milli Güvenlik Bilgisi dersi ortaöğretim müfredatından kaldırıldı.	Ocak 2012
Kamu Denetçiliği	Ordunun idari karar, eylem ve işlemleri, Kamu Denetçiliği kapsamına alındı.	Haziran 2012
Disiplin Kanunu	Askeri personelin disiplin işlemleri için Disiplin Mahkemeleri ile Yüksek Disiplin Kurulları oluşturulmuştur.	Ocak 2013
İl İdaresi Kanunu	Birden çok ili kapsayan toplumsal olaylarda askeri kuvvetlerin kullanılmasına ilişkin esaslar, Genelkurmay ve İçişleri Bakanlığı yerine Bakanlar Kurulu tarafından belirlenecektir.	Temmuz 2013
	Toplumsal olaylarda askeri kuvvetlerin faaliyetleri askerlik hizmet ve görevi kapsamına alındı.	
Ordunun Vazife Tanımı	Ordunun Türkiye Cumhuriyetini koruma ve kollama vazifesi kaldırıldı. Askerlik tanımı harp sanatını öğrenmek ve yapmak olarak değiştirildi. Askeri personelin siyasetle uğraşamayacağı hükmü açıkça yasa metnine konuldu.	
Jandarma-İçişleri Bakanlığı İlişkisi	Jandarma personelinin atama, terfi, sicil, izin, ödül ve ceza işlemlerinde İçişleri Bakanına ve valilere yetki verildi.	Mart 2015

**Ek 4: Ordunun Siyasal Kontrolüne Yönelik Düzenlemeler (2016-2018)**

Kategori	Düzenleme Konusu ve İçerik	Tarih/Düzenleme
Yüksek Askeri Şura	YAŞ üyeleri; Başbakan, Genelkurmay Başkanı, Başbakan Yardımcıları, Adalet Bakanı, Dışişleri Bakanı, İçişleri Bakanı ve Milli Savunma Bakanı ile Kuvvet Komutanları olacak şekilde yeniden düzenlendi. Ordu Komutanları, Jandarma Genel Komutanı, Donanma Komutanı ve TSK kadrolarında bulunan orgeneral ve oramiraller YAŞ üyeliğinden çıkarıldı.	25 Temmuz 2016/669 Sayılı KHK
	YAŞ'ın sekreteryaya hizmetlerinin yürütülmesi işi Genelkurmay Başkanlığından alınarak Milli Savunma Bakanlığına verildi.	
	YAŞ kararlarının açıklanıp açıklanmama yetkisi Genelkurmay Başkanlığından Milli Savunma Bakanlığına verildi.	
	Generallerin görev süresi, Genelkurmay Başkanlığının görüşü alınarak Milli Savunma Bakanının teklifi üzerine YAŞ üyelerinin üçte iki çoğunluğunun kararıyla uzatılabilecektir.	02 Ocak 2017/681 Sayılı KHK
	Albaylar ile general ve amirallerin şahsî dosya ve sicilleri <i>Yüksek Askeri Şura Yönetmeliğinde gösterilen esaslara göre</i> değerlendirilecektir (Daha önce Subay Sicil Yönetmeliğine göre yapılmaktaydı.)	05 Haziran 2017/691 Sayılı KHK
YAŞ Başkanı, <i>rütbe bekleme süresine ve sicil şartına bağlı olmaksızın</i> albaylar ile general ve amiralleri terfi ettirebilecektir.	15 Ağustos 2017/694 Sayılı KHK	
Askeri-Ekonomik Yapı	Askeri fabrikalar ve tersaneler Milli Savunma Bakanlığına bağlandı.	25 Temmuz 2016/669 Sayılı KHK
	Askeri fabrikalar ve tersaneler, piyasada sözleşmeyle iş yapabilecek ya da yaptrabilecektir.	31 Ekim 2016/678 Sayılı KHK
	TSK'ne ait harekât, eğitim ve savunma amaçlı yapılarla ilgili imar işlemleri Milli Savunma Bakanlığı ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından müştereken belirlenecektir.	31 Ekim 2016/678 Sayılı KHK
	Milli Savunma Bakanlığı bünyesinde, Milli Savunma Bakanlığı ile TSK Güçlendirme Vakfı ve onun sahibi ya da ortağı olduğu şirketlerin teftişlerini yerine getirmek üzere Teftiş Kurulu Başkanlığı kuruldu.	
	Askeri yasak ve güvenlik bölgelerine ilişkin hizmetlerin nasıl yürütüleceği, <i>Genelkurmay Başkanlığı ve ilgili bakanlıkların görüşleri de alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığı ve Milli Savunma Bakanlığına müştereken hazırlanarak Bakanlar Kurulu kararı</i> ile yürürlüğe konulacak yönetmelikle belirlenecektir. Bu bölgelerin yakınında zirai faaliyetlere mülki idare amirleri karar verecektir.	15 Ağustos 2017/694 Sayılı KHK
	Savunma Sanayi Müsteşarlığı Cumhurbaşkanına bağlanmıştır. Savunma Sanayi İcra Komitesi, Cumhurbaşkanının başkanlığında; Başbakan, Genelkurmay Başkanı, İçişleri ve Milli Savunma Bakanlarından oluşacaktır (Önceden Başbakan, Genelkurmay Başkanı ve Milli Savunma Bakanından oluşmaktaydı). Komite toplantılarının gündemi Cumhurbaşkanı tarafından belirlenecektir. Müsteşarlık personeli Cumhurbaşkanı onayı ile atanacaktır.	
	Savunma Sanayi Yüksek Koordinasyon Kurulu lağvedildi.	20 Kasım 2017/696 Sayılı KHK
TSK Güçlendirme Vakfı'nın yönetimi için Mütevelli Heyet kuruldu. Mütevelli Heyet, Cumhurbaşkanı başkanlığında, Milli Savunma Bakanı, Genelkurmay 2'nci Başkanı, Milli Savunma Bakanlığı Müsteşarı ve Savunma Sanayii Müsteşarından oluşacaktır.		
TSK'nin ihtiyaç fazlası mal ve hizmet satışlarına ilişkin usul ve esaslar, <i>Genelkurmay Başkanlığının görüşü alınarak Milli Savunma Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararı</i> ile tespit edilecektir. Genelkurmay Başkanlığının belirleyici rolü kaldırıldı.	02 Ocak 2017/681 Sayılı KHK	
Ordu Örgütlenmesi	Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı tamamen İçişleri Bakanına bağlanmıştır. Jandarma ve Sahil Güvenlik teşkilatları <i>silahlı genel kolluk kuvveti</i> olarak tanımlandı.	25 Temmuz 2016/668 Sayılı KHK
	Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlıkları Milli Savunma Bakanına bağlandı.	
	Genelkurmay Başkanı olarak atanabilmek için Kuvvet Komutanlığı yapmış olma şartı kaldırıldı.	25 Temmuz 2016/669 Sayılı KHK
	Personel temin, yetiştirme ve atama işlemlerinde Genelkurmay Başkanlığının ve Kuvvet Komutanlıklarının yetkileri Milli Savunma Bakanlığına aktarıldı.	
	Dış kaynaktan (sivil yükseköğrenim kurumlarından pilot olarak mezun olmuş) pilot temin edilebilecektir.	
	Genelkurmay Başkanlığı ile Milli Savunma Bakanlığı arasında iş bölümü belirginleştirildi. Milli Savunma Bakanlığı icrai olarak belirleyici konuma getirildi. Genelkurmay Başkanı öneren makam olarak belirlendi. Genelkurmay Başkanı <i>doğrudan askeri hizmetler ile ilgili olan işlevlerde</i> belirleyici olacaktır. Personel, lojistik ve tedarik hizmetleri ile askeri okulların eğitim hizmetleri tamamen Bakanlığa verildi. Kuvvet Komutanlıkları sadece barış değil, savaşta da Milli Savunma Bakanlığına bağlı olacaktır.	15 Ağustos 2016/671 Sayılı KHK
	Uzman erbaş olanlardan TSK'nden ayrılanlara Adalet Bakanlığında İnfaz ve Koruma Memuru olabileme imkânı getirildi.	
TBMM kararıyla yurt dışında görevlendirilen askeri personele ilave tazminat ödenecektir.	03 Ekim 2016/676 Sayılı KHK	

	Askeri personelin <i>sivil amirlerinin verdiği emirleri yerine getirmek</i> zorunda olduğu düzenlendi. Kuvvet Komutanlığına atamalar müşterek kararlarla yapılacak; görev süresi <i>Milli Savunma Bakanının inhası, Başbakanın imzalayacağı ve Cumhurbaşkanının onaylayacağı kararname</i> ile birer yıllık sürelerle yaş haddine kadar uzatılabilecektir. Genelkurmay Başkanı, bu süreçten çıkarıldı. Orgeneral veya oramirallerin rütbe bekleme süreleri, <i>Milli Savunma Bakanı ile Başbakanın imzalayacağı ve Cumhurbaşkanının onaylayacağı müşterek kararname</i> ile uzatılabilecektir. Genelkurmay Başkanı, bu süreçten çıkarıldı. General ve amiral atamaları, Genelkurmay Başkanının görüşü alınmak suretiyle müşterek kararlarla yapılacaktır. Bu süreçte, Genelkurmay Başkanının belirleyici rolü kaldırıldı. TSK'nden ayırma cezası; <i>Milli Savunma Bakanlığı</i> ve kuvvet komutanlıklarında oluşturulacak yüksek disiplin kurulları tarafından verilecektir. Kararlar, Milli Savunma Bakanı veya ilgili kuvvet komutanı onayı ile yerine getirilecektir. General ve amiraller hakkında, Genelkurmay Başkanlığında teşkil edilecek yüksek disiplin kurulu tarafından verilecek ve yerine getirilecektir.	02 Ocak 2017/681 Sayılı KHK
	Hukuk sınıfı askeri personel oluşturuldu. Aşgari Tugay seviyesinde hukuk hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla Hukuk Hizmetleri Birimleri oluşturuldu. Hukuk sınıfı subayların özlük işlemleri Milli Savunma Bakanlığınca yürütülecektir. Albay rütbesindeki askeri personel, kadrosuzluğu beklemeksizin resen emekliye sevk edilebilecektir. Sözleşmeli erbaş ve erlere ödenen tazminat miktarları artırıldı.	15 Ağustos 2017/694 Sayılı KHK
Milli Savunma Bakanlığı Örgütlenmesi	Milli Savunma Bakanlığı teşkilatı, başında sivil idarecilerin bulunacağı Genel Müdürlüklerden oluşacak biçimde yeniden düzenlendi. Genel müdürlüklerin bağlı olduğu müsteşar, sivil kadrosuna dönüştürüldü. Kuvvet Komutanlıkları Milli Savunma Bakanına bağlanmıştır. Cumhurbaşkan ve Başbakan gerekli gördüklerinde Kuvvet Komutanları ile bağlılarından doğrudan bilgi alabilecek ve bunlara doğrudan emir verebilecektir. Personel temin ve yetiştirme ile kadro ve atama işlemlerinde Genelkurmay Başkanlığının ve Kuvvet Komutanlıklarının belirleyici yetkileri Milli Savunma Bakanlığına aktarıldı. Bakanlık merkez teşkilatındaki kadroların TSK'ndeki rütbe karşılığı; müsteşar için orgeneral, Milli Savunma Üniversitesi Rektörü için korgeneral, müsteşar yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı ve genel müdürler için tümgeneral, genel müdür yardımcısı ve müstakil daire başkanları için tuğgeneral, daire başkanları için ise albay olarak belirlendi. Askeri personel temini, yetiştirilmesi, atama ve terfileri, general kadrolarının belirlenmesi Milli Savunma Bakanlığı tarafından yerine getirilecektir.	25 Temmuz 2016/669 Sayılı KHK
	Milli Savunma Bakanlığı ve bağlı Kuvvet Komutanlıklarına ait askeri personelin kışla içi ve dışı istihbarat işlemleri Milli İstihbarat Teşkilatı tarafından yürütülecektir.	15 Ağustos 2016/674 Sayılı KHK
	Askeri personel temini, yetiştirilmesi, atama ve terfileri, general kadrolarının belirlenmesi Milli Savunma Bakanlığı tarafından yerine getirilecektir.	02 Ocak 2017/681 Sayılı KHK
	Milli Savunma Bakanlığı ve bağlı Kuvvet Komutanlıklarına ait askeri personelin kışla içi ve dışı istihbarat işlemleri Milli İstihbarat Teşkilatı tarafından yürütülecektir.	15 Ağustos 2017/694 Sayılı KHK
	Askeri eğitim sistemi Milli Savunma Bakanlığına bağlandı. Askeri liseler lağvedildi. Harp Okulları, astsubay okulları, kurmaylık akademileri (enstitü biçiminde) Milli Savunma Bakanına bağlı olarak yeni kurulan Milli Savunma Üniversitesi altında birleştirildi. Askeri eğitim sisteminin dereceleri ve müfredatı Genelkurmay Başkanlığı yerine Milli Savunma Bakanlığı tarafından belirlenecektir. Milli Savunma Üniversitesi rektörü, Bakanın önerdiği ve Başbakanın uygun göreceği üç aday arasından Cumhurbaşkan tarafından seçilecektir. Askeri öğrenciler, 926 Sayılı TSK Personel Kanunu kapsamından çıkarıldı. Gülhane Askeri Tıp Akademisine bağlı yükseköğretim birimleri Sağlık Bilimleri Üniversitesine devredildi. Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının subay, astsubay ve diğer personel ihtiyacını karşılamak amacıyla bir yükseköğretim kurumu olarak İçişleri Bakanlığına bağlı Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi kuruldu. Harp Okullarında, Harp Okulu Komutanının üzerinde ve Milli Savunma Üniversitesi Rektörü başkanlığında her türlü yönetim, eğitim-öğretim ve bütçe konularında karar alacak bir <i>Yönetim Kurulu</i> oluşturuldu. Askeri eğitimde Harp Okulu Komutanı, akademik faaliyetlerde Dekan yetkili olacaktır. Harp Okulu Komutanı ile Dekan arasında astlık-üstlük ilişkisi olmayacaktır.	25 Temmuz 2016/669 Sayılı KHK
	Askeri eğitim sistemi Milli Savunma Bakanlığına bağlandı. Askeri liseler lağvedildi. Harp Okulları, astsubay okulları, kurmaylık akademileri (enstitü biçiminde) Milli Savunma Bakanına bağlı olarak yeni kurulan Milli Savunma Üniversitesi altında birleştirildi. Askeri eğitim sisteminin dereceleri ve müfredatı Genelkurmay Başkanlığı yerine Milli Savunma Bakanlığı tarafından belirlenecektir. Milli Savunma Üniversitesi rektörü, Bakanın önerdiği ve Başbakanın uygun göreceği üç aday arasından Cumhurbaşkan tarafından seçilecektir. Askeri öğrenciler, 926 Sayılı TSK Personel Kanunu kapsamından çıkarıldı. Gülhane Askeri Tıp Akademisine bağlı yükseköğretim birimleri Sağlık Bilimleri Üniversitesine devredildi. Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının subay, astsubay ve diğer personel ihtiyacını karşılamak amacıyla bir yükseköğretim kurumu olarak İçişleri Bakanlığına bağlı Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi kuruldu. Harp Okullarında, Harp Okulu Komutanının üzerinde ve Milli Savunma Üniversitesi Rektörü başkanlığında her türlü yönetim, eğitim-öğretim ve bütçe konularında karar alacak bir <i>Yönetim Kurulu</i> oluşturuldu. Askeri eğitimde Harp Okulu Komutanı, akademik faaliyetlerde Dekan yetkili olacaktır. Harp Okulu Komutanı ile Dekan arasında astlık-üstlük ilişkisi olmayacaktır.	15 Ağustos 2017/694 Sayılı KHK
Askeri Sağlık Sistemi	Gülhane Askeri Tıp Akademisine bağlı eğitim hastaneleri ve TSK Rehabilitasyon ve Bakım Merkezi ile asker hastaneleri, dispanser ve benzeri sağlık hizmet birimleri ile Jandarma Genel Komutanlığına ait sağlık kuruluşları Sağlık Bakanlığına devredildi. Savaş hali ve TSK'nin yurtdışı görevleri nedeniyle askeri sağlık teşkilatı kurulması ile buralarda görevlendirilecek Sağlık Bakanlığı personeline ilişkin usul ve esaslar, Milli Savunma Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı arasında yapılacak protokollerle belirlenecektir.	25 Temmuz 2016/669 Sayılı KHK 15 Ağustos 2016/670 Sayılı KHK
Ordu-Yargı İlişkisi	Askeri mahallerde hâkim kararıyla veya gecikmesinde sakınca bulunan hallerde Cumhuriyet savcısının yazılı emriyle, Cumhuriyet savcısının katılımı olmaksızın, adli kolluk görevlileri tarafından arama ve elkoyma yapılabilecektir.	25 Temmuz 2016/668 Sayılı KHK
	Askeri hâkimlerle ilgili personel ve özlük hakları işlemlerinde tüm yetkiler ilgisine göre Milli Savunma Bakanlığına veya Milli Savunma Bakanına verildi. Bu konuda Genelkurmay Başkanlığının yetkileri kaldırıldı.	25 Temmuz 2016/669 Sayılı KHK

**Ek 5:** 2017 Anayasa Değişikliğinde Ordunun Siyasal Kontrolüne İlişkin Düzenlemeler

Kategori	Düzenleme Konusu	İçerik
Cumhurbaşkanı (Başkomutan)	Milli Güvenlik Politikası	Milli güvenlik politikası Cumhurbaşkanı tarafından belirlenecektir.
	Hesapverebilirlik	Cumhurbaşkanı, milli güvenlik ve ordunun ülke savunmasına hazırlanmasında TBMM'ye karşı sorumlu olacaktır
	Ordunun Denetimi	Cumhurbaşkanına bağlı Devlet Denetleme Kurulu, Türk Silahlı Kuvvetlerine ilişkin idari soruşturma ev denetlemeler yapabilecektir.
	Cumhurbaşkanı- Genelkurmay Başkanı İlişkisi	Genelkurmay Başkanı doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından atanacak ve ona karşı sorumlu olacaktır.
Olağanüstü Yönetim	Olağanüstü Yönetim Biçimleri	Sıkıyönetim kaldırılmıştır. Cumhurbaşkanı, MGK'nun görüşünü almaksızın olağanüstü hal ilan edebilecek; olağanüstü hale ilişkin kararname yayımlayabilecektir.
Ordu-Yargı İlişkisi	Askeri Mahkemeler	Disiplin mahkemeleri dışındaki askeri mahkemeler lağvedilmiştir. Askeri Yargıtay ve Askeri Yüksek İdare Mahkemesi lağvedilmiştir. Askeri mahkemeler savaş hallerinde ve sadece askeri personelin askeri görevlerine ilişkin suçları yargılamak amacıyla kurulabilecektir.
	Üst Düzey Askeri Personelin Yargılanması	Jandarma Genel Komutanı, İçişleri Bakanına bağlanması nedeniyle Yüce Divan'da yargılanacak üst düzey askeri yetkililer arasında çıkarılmıştır.
Milli Güvenlik Kurulu	Üyelik Yapısı	Başbakanlığın kaldırılması sonucu, Başbakan MGK üyeleri arasında çıkarıldı.
		İçişleri Bakanlığına bağlanan Jandarma Genel Komutanı MGK üyeleri arasından çıkarıldı.
	Kararlar	MGK kararlarını Cumhurbaşkanıya tavsiye niteliğinde bildirecektir.
	Genel Sekreterlik Örgütlenmesi	Önceden kanunla düzenlenen MGK Genel Sekreterliği teşkilatı, Cumhurbaşkanlığı kararname ile belirlenecektir.



## Denetim Kanıtı Kalitesinin Denetçi Görüşüne Etkisi: Literatür İncelemesi\*

Ahmet Fethi DURMUŞ<sup>1</sup>

Fikret OTLU<sup>2</sup>

Özge ÖZKAN<sup>3</sup>

### Öz

Denetim kanıtı, denetlenen bilgilerin önceden saptanmış ölçütlere uygunluk derecesini belirlemek amacıyla denetçi tarafından kullanılan her türlü bilgi, belge ve kayıtlardır. Uluslararası Denetim Standartları'na göre denetçinin, denetim görüşüne dayanak oluşturacak yeterli sayıda, uygun ve güvenilir denetim kanıtı toplaması gerekmektedir. Denetçi kanıt toplama işini denetim süreci boyunca devam ettirir. Denetçinin denetlenen işletme ile ilgili kabul edilebilir bir denetçi görüşüne ulaşmadan önce yeterli sayıda uygun ve güvenilir kanıt toplaması gerekmektedir. Yaptığı çalışmaların sonucunda denetçi elde ettiği bilgilerin değerlendirilmesiyle denetlenen işletmenin finansal tablolarının ve faaliyet sonuçlarının denetimde referans alınan söz konusu standartlara uygun olup olmadığına varır. Denetim kanıtı toplamadaki temel amaç, müşteri ile ilgili bilgi toplamak ve riskleri belirlemek, müşterinin iç kontrol sisteminin etkinliğini belirlemek, yönetimin finansal tablolarındaki bilgileri ile ilgili iddialarının doğruluğunu araştırmaktır. Bütün bu unsurlar denetçinin denetim görüşüne ışık tutacak olması bakımından son derece önemlidir. Denetçi görüşü sonucu ortaya çıkacak rapor güvenilir bilgi sunma noktasında önem arz etmektedir bu da bağımsız denetimin en önemli unsurudur. Muhasebe denetimi, yönetime mali tablolarla ilgili olarak tahmin, analiz, denetim ve rapor hazırlama gibi konularda, geleceğe ait kararların saptanmasında yol göstericidir. Denetimden geçmiş tabloların en büyük yararı kredi veren kuruluşların kredi verme kararlarında yardımcı olmasıdır. Söz konusu tablolar, ellerinde tasarrufları olan yatırımcılara, yatırım kararlarında yol göstericidir. Bu tablolar, işletme ile iş ilişkisi olan müşterilere, denetlenen firmanın kârlılığı, verimliliği ve finansal yapısının durumu hakkında güvenilir bilgiler sağlar. Dolayısı ile bağımsız denetimin bu kadar önemli olması bu çalışmayı ortaya çıkarmıştır. Çalışmada denetim raporunun oluşturulmasında en önemli unsurlardan biri olan denetim kanıtı ve denetçi görüşünün oluşturulması hususunda literatür taraması yapılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde denetim kanıtı ve denetçi görüşünün oluşumu ile ilgili kavramsal konulara değinilmiş, ikinci bölümde ise araştırmanın amacı ve kapsamından bahsedilerek kullanılan yöntem ile veri kaynakları ele alınmıştır. Bulgular bölümünde çalışmada elde edilen sonuçlara yer verilmiş ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Denetim, Denetim Kanıtı, Denetçi Görüşü

\*Bu çalışma 12-14 Nisan 2018 tarihlerinde Tokat'ta düzenlenen 3.Lisansüstü İşletme Öğrencileri Sempozyumunda Bildiri Olarak sunulmuş ve sadece özet olarak bildiri kitabında yer almıştır.

<sup>1</sup> Dr. Öğretim Üyesi, İnönü Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, ahmet.durmus@inonu.edu.tr

<sup>2</sup> Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, fikret.otlu@inonu.edu.tr

<sup>3</sup> Doktora Öğrencisi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme A.B.D, Muhasebe Finansman A.B.D.

## The Effect of Audit Evidence Quality on the Auditor's Opinion: A Literature Review

### Abstract

Audit evidence is any information, document or record used by the auditor to determine the extent to which audited information conforms to predetermined criteria. According to the International Standards on Auditing, the auditor needs a sufficient number of appropriate and reliable audit evidence to form the basis for the audit opinion. The auditor maintains the collection of evidence throughout the audit process. Sufficient amounts of appropriate and reliable evidence are required before the auditor reaches an admissible auditor's opinion of the audited entity. As a result of the work done, the auditor judges the financial statements of the audited entity and the results of the operation to be in accordance with the relevant standards which are referred to in the audit. The main purpose of the audit evidence is to collect information about the customer and determine the risks, to determine the effectiveness of the client's internal control system, and to investigate the allegations of information regarding the management's financial statements. All these elements are very important in that they will shed light on the audit opinion of the auditor. The result of the auditor's opinion is important in providing reliable information, which is the most important element of independent audit. Accounting audit is a guideline for determining future decisions in matters such as forecasting, analysis, auditing and report preparation related to financial statements. The greatest benefit of audited tables is that lenders assist in lending decisions. These tables are guides for investors who have savings in their hands, investment decisions. These tables provide reliable information on the business relationship with the business, the profitability of the audited firm, the efficiency and the status of its financial structure. Therefore, independent audit is so important that this work is revealed. In the study, literature review has been conducted on the establishment of the audit evidence and the opinion of the auditor, which are the most important elements in the preparation of the audit report. In the first part of the study, conceptual issues related to the formation of audit evidence and auditor opinion are addressed. In the second part, the purpose and methodology of the research and the data sources are discussed. The results obtained from the study in the findings section were evaluated.

**Keywords:** Audit, Audit Evidence, Auditor's opinion

### 1.Giriş

Karmaşık olan işletme yapısı, finansal tablolardaki bilgilerin kontrolünün şirket yönetiminde olması ve finansal tablo kullanıcıları ile yöneticilerin arasındaki çıkar çatışması gibi nedenler finansal tablolara olan güven sorununu ortaya çıkarmaktadır. Söz konusu sorununun çözümü ise finansal tabloların doğrulanması ile sağlanır. Denetim konusu bu aşamada devreye girmektedir. Müşteri kabulünden, denetçi görüşünün raporlanarak sunulmasına kadar devam eden denetim sürecinin amacı karmaşık olan işletme yapısı içerisinde finansal raporlara aktarılmış olan açıklamaların doğruluğundan emin olmaktır.

Mali tablolarda yapılan muhasebe denetimi işletme yönetimine finansal tahmin, analiz, denetim ve rapor hazırlama gibi konularda, geleceğe ait kararların saptanmasında yol

göstericidir. Bağımsız denetim sonucunda söz konusu finansal tabloların güvenilirliği artarken, bu bilgiyi kullananların daha etkin ve verimli kararlar almaları beklenmektedir.

Denetçi, denetim planının yürütülmesi sürecinde kanıtlar toplar. Yönetimin Finansal tablolarında iddia ettiği hususlar için denetim amaçlarının belirlenmesi, bu amaçlar doğrultusunda kanıt toplama teknikleri uygulanarak test edilmesi ve test edilen sonuçların değerlendirilmesi genel olarak denetim kanıtlarının elde edilmesi sürecini ifade eder. . Denetim kanıtlarının elde edilmesine yönelik çalışmalar, denetim sürecinin büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Denetim kanıtı, denetlenen bilgilerin önceden saptanmış ölçütlere uygunluk derecesini belirlemek amacıyla denetçi tarafından kullanılan her türlü bilgi, belge ve kayıtlardır.

Uluslararası Denetim Standartları'na göre denetçinin, denetim görüşüne dayanak oluşturacak yeterli sayıda, uygun ve güvenilir denetim kanıtı toplaması gerekmektedir. Denetçi kanıt toplama işini denetim süreci boyunca devam ettirir. Denetçinin denetlenen işletme ile ilgili kabul edilebilir bir denetçi görüşüne ulaşmadan önce yeterli sayıda uygun ve güvenilir kanıt toplaması gerekmektedir. Denetim kanıtları denetimin özünü oluşturur. Toplanacak olan kanıtlar gelişigüzel değil, belli başlı tekniklere göre toplanmalıdır. Denetçiler arasındaki kanıt toplama tekniklerinin birbirlerinden farklı olması söz konusu alanda belli bir standardın oluşturulmasını engellemiştir. Denetim ile ilgili olarak yapılan tüm görüşmeler, gözlemler, yazılı ve sözlü açıklamalar, hesaplamalar veya denetçinin kendi oluşturduğu notlar denetim kanıtı olarak kabul edilebilir.

Çalışmanın amacı denetim raporunun oluşturulmasında en önemli unsurlardan biri olan denetim kanıtı ve denetçi görüşünün oluşturulması hususunda akademik bilgi vermek ve konuya ilişkin literatür taraması yapmaktır.

## **2. Denetim Kavramı**

Denetimin temel amacı, var olanı ortaya koyup olması gerekenle karşılaştırmaktır. Denetlenen kişi, kurum veya kuruluş faaliyetlerinin yürürlükteki yasa, kural ve yönetmelikler doğrultusunda işlevlerini yerine getirip getirmediğinin belirlenmesi denetimin esas işlevidir.

Denetim içerisinde finansal tabloların önceden belirlenmiş ölçütlere uygunluğunun uzman kişilerin çalışması neticesinde toplanan delillerin analiziyle elde edilecek bilgilerin raporlanmasını içeren bir süreci kapsamaktadır(Kaval,2008:3). Bu süreç içerisinde işletmeye ait mali tabloların genel kabul görmüş muhasebe kavram, ilke ve standartlarına uygunluğu ve

işletmeye dair bilgilerin doğru, gerçek ve dürüst bir biçimde yansıtılıp yansıtılmadığının denetim ilke ve kuralları doğrultusunda denetçi tarafından işletmeye ait defter, kayıt ve belgeler üzerinden incelenmesiyle tespit edilen sonuç raporlarını içermektedir.

İşletme, yönetimin hedefleri ve faaliyet gösterdiği farklı çevreleri göz önüne alarak finansal tablo ve diğer bilgilerini hazırlamaktadır. İşletmenin tabi olduğu vergi mevzuatı, sermaye piyasası mevzuatı ve diğer çeşitli otoritelerce kararlaştırılmış olan standartlar dikkate alınarak bağımsız denetim çalışma kapsamı tespit edilmektedir. Yapılan denetimde denetçinin bağımsızlığına olan inanç, yapılan denetimin değerini belirler ve denetimden beklenen finansal tablo kullanıcılarına tarafsız ve güvenilir bilgi sağlamasıdır. Denetim aşamaları boyunca planlı çalışmaların akılcı ve örneklemeye dayalı yapılması, denetimin aynı anda hem işletmeye hem de bilgi kullanıcılarına hizmet ederken tarafsız şekilde gerçekleştirilmesi, kullanılan bilginin doğruluğu, kanıtlanabilir olması ile doğrudan ilişkilidir. Yine denetimin özellikle küreselleşen iş ve sermaye piyasalarında çeşitli otoritelerce belirlenmiş olan denetim standartları, denetçiye mesleki sorumluluğunu yerine getirmesinde yol gösterici olmakla birlikte, denetim faaliyetlerinde temel oluşturan genel ilkelerdir (Cömert vd.,2013:13).

Denetçi finansal tabloların denetimini gerçekleştirirken mali tabloların işletmenin gerçek durumunu ve faaliyet sonuçlarını göstermesine engel teşkil edebilecek önemli hata ve yanlışlıkların olabileceği varsayımından hareketle mesleki şüphecilik anlayışıyla hareket etmelidir. Denetçinin işletmeye ait mali tabloların denetimi sonucunda en üst düzeyde, makul bir güvenceye ulaşması ancak yeterli ve uygun denetim kanıtı toplayarak denetim riskini kabul edilebilir en alt düzeye düşürmesiyle söz konusudur.

Denetim sayesinde işletmenin finansal bilgilerinin doğruluğu objektif ve bağımsız bir bakış açısıyla değerlendirilmiş ve onaylanmış olur. İşletmenin finansal bilgilerinin ve işletmeye ait süreçlerin incelenmesi ve analiz edilmesi, işletme için sağlıklı bilgiye dayalı tahminler neticesinde kararlar alınmasına yardımcı olur. Denetim sonucunda sermayedarlar, yatırımcılar, ortaklar ve düzenleyici otoriteler işletmenin finansal bilgilerinin önemli bir hata içermediği konusunda bir görüşe varırlar. Bazı şirketler için denetim çeşitli yasalar ve düzenlemeler münasebetiyle zorunlu kılınırken, bazı finans kuruluşları ise birleşmeler, satın almalar veya diğer amaçları için bağımsız denetimden geçmiş finansal verilere ihtiyaç duyarlar. Bilgi kullanıcıları bu denetim raporlarına bakarak işletme ilgili doğru kararlar verebilmeleri, finansal tablolardaki verilerin doğru ve güvenilir olması ile ilişkilidir.

Denetlenmiş veriler kullanılarak işletmenin de rasyonel kararlar alması, ulusal ve uluslararası ekonomik alanlarda rekabet edebilmesi mümkündür.

### 2.1. Denetim Kanıtları

Denetçinin işletme yönetiminin iddialarını test etmek ve bir denetim görüşü oluşturmak için yeterli ve uygun denetim kanıtı toplaması gerekmektedir. Denetçinin denetim görüşünü oluşturması için kullandığı tüm belgeler birer denetim kanıtıdır. Denetim çalışmasının önemli kısmı denetim kanıtlarının elde edilmesine yönelik çalışmalardır. Yeterli sayıda denetim kanıtının toplanması etkin bir denetim için gerekliyken, bu kanıtların kaliteli ve amaca hizmet edecek kanıtlar olması da o kadar önemlidir(Çetinkaya, 2017:116).

Denetim kanıtlarının mutlak bir doğruluğa sahip olmayacağı her zaman göz önünde bulundurularak hareket edilmelidir. İşletmenin mali tablolarının ve her türlü işlem ve kayıtların doğruluğu işletme yönetiminin iddiasıdır. Denetçi de işletmenin iddialarının doğruluğunu, birer delil niteliği taşıyan denetim kanıtları ile yapacaktır. Denetçi denetim planını hazırlarken hangi denetim işlemlerinin seçileceğine, kontrol testleri ve maddi doğruluk testlerinin ne zaman yapılacağına ve bunların büyüklüklerine, bütün kanıtları toplamak yerine hangi kanıtların ne kadar toplanacağına karar verir. Yeterli sayıda denetim kanıtının toplanması kadar bu kanıtların nitelikli olması da denetim için elzem konulardan biridir. Denetçinin denetim görüşünü oluştururken kullandığı denetim kanıtlarının kalitesi, toplanan bu kanıtların denetim amaçlarına uygunluğu yapacağı değerlendirmeye dayanak oluşturacaktır. Toplanan kanıtların ihtiyaca uygun bilgiler içermesi ve bu kanıtların güvenilir kanıtlar olması, denetçinin görüşünü destekleyecek bilgiler içermesi denetim kanıtının kalitesini belirler. (Çetinkaya,2017:116-117)).

Kanıt toplama süreci planlama biter bitmez başlar ve denetim raporunun verilmesine kadar süren dinamik bir süreçtir. Söz konusu süreçte denetçi muhasebe sisteminden elde ettiği kaynaklar ve destekleyici kaynaklar olarak iki temel başlıkla ele alınabilen kanıtları toplar. İlk olarak muhasebe sisteminden muhasebe defterleri, çekler, hesap planı, açıklamalar, dipnotlar, çalışma kâğıtları gibi veriler elde edilir. Denetçi daha sonra muhasebede elde ettiği kanıtları analiz raporları, toplantı tutanakları, doğrulamalar, soruşturma, gözden geçirme, fiziki inceleme gibi destekleyici kanıtlarla teyit eder(Cömert,2013:307) .

Doğrudan doğruya varlığın fiziki olarak incelenmesiyle elde edilen fiziki kanıtlar, denetlenen dışındaki üçüncü bir kaynaktan doğrulama yapmasının istenilmesi, işletmeden elde edilen mali tablolara ve faaliyetlere ilişkin her türlü belge, fişler, dekontlar, yönetim

kurulu toplantı tutanakları vb., işletme faaliyetlerinin gözlenmesi, doğrudan inceleme sonucu elde edilen kanıtlar, işletme içi çalışanlar ve üçüncü taraflarla yüz yüze yapılan görüşmeler sonucu elde edilen kanıtlar, işletmenin kayıtları yeniden hesaplanmalarıyla elde edilen matematiksel kanıtlar, diğer denetleme raporları, devlet istatistik verileri, sektör verileri gibi analitik kanıtlar, uzman ve bilirkişi görüşleri başlıca denetim kanıt türleri olarak sıralanabilir(Çalgan vd.,2008:74-76).

## 2.2. Denetim Kanıtların Yeterlilik ve Güvenilirliği

Denetim yeterli sayıda ve güvenilir kanıt toplama, bu kanıtları değerlendirme ve görüş bildirme faaliyetidir. Tanımda ifade edilen yeterli sayı toplanacak kanıt miktarını, uygunluk ise toplanan kanıtların güvenilirliği ve kalitesi ile ilgilidir. Denetim sürecinde ne kadar kanıt toplanması gerektiğine denetçinin kendisi karar verecektir. Genel kabul görmüş muhasebe standartlarında toplanacak kanıt sayısını etkileyen unsurlar; risk, önemlilik, ana kütlelin büyüklüğü ve özelliği, kanıt sayısının değişebileceği ifade edilmiştir(Cömert,2013:311).

Kanıtların güvenilirliğini etkileyen unsurlardan önemlilik unsuru göreceli bir kavram olup toplanan kanıtın denetim süresince mali tablolara ve mali tablo kullanıcılarına faydalı olmasıyla bağlantılıdır. Söz konusu kanıtın önemli olup olmadığı bilgi kullanıcılarına yapacağı etkiyle doğru orantılıdır(Çalgan,2008:70).

İşletme yönetimi tarafından öne sürülen iddiaların incelenmesi amacıyla kullanılacak denetim prosedürlerinin yapısını, zamanlamasını ve kapsamını belirlemede oluşturulacak denetim risk modeli önemlidir. Denetçinin söz konusu işletme iddiaları ile ilgili risk düzeyi arttıkça toplanması gereken kanıt sayısı da artmaktadır. Dolayısıyla denetçiler denetim sürecinin başında denetim planlaması yaparken işletmede karşılaşılabilecekleri risk düzeyini belirlemeye çalışırlar(Ataman vd.,2001:32).

Denetim kanıtının niteliği ile ifade edilmek istenen toplanan kanıtın türü ve güvenilirliğidir. Kanıtın güvenilirliği ile toplanacak denetim kanıtı arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Denetim aşamasında toplanan kanıt ne kadar güvenilirse o kadar az kanıt toplanır. Ayrıca toplanacak denetim kanıtının sayısına etki eden başka bir unsur kanıtın türüdür. Örneğin işletme dışından üçüncü kişilerden elde edilen denetim kanıtları, işletme içinden elde edilen kanıtlardan daha güvenilirdir. Bu nedenle denetçi işletme dışından toplayacağı denetim kanıtlarının sayısını daha az tutabilir. Diğer taraftan işletmenin resmi belgelerinden elde edilen kanıtlar yine işletmenin kendi oluşturduğu finansal tablolarından

veya maliyet bilgilerinden elde ettiği kanıtlardan daha güvenilirdir (Ataman,2001:32;Cömert,2013:312).

Denetim kanıtının güvenilirliğini etkileyen maliyet (ekonomik etmenler), denetim süresince denetçi tarafından dikkate alınması gereken önemli bir unsurdur. Denetçiler denetim çalışmalarında maliyet ve zaman düzeyine dikkat emek zorundadırlar. Yürütülen denetim çalışmaları makul bir maliyet ve zamanda yapılmalıdır. Toplanan denetim kanıtının sayısı ile zaman ve maliyet arasında aynı yönlü bir ilişki vardır. Kanıt sayısı arttıkça yapılan denetimin maliyeti ve söz konusu denetim için harcanan zaman artmaktadır. Denetim sürecinde denetçi için önemli olan gerekli kanıtları kısa zamanda ve en az maliyetli denetim teknikleriyle toplamaya özen göstermek olmalıdır.

Denetçi tarafından denetlenmesi gereken işletme yönetimi iddiasının ait olduğu yığına ana kütle denilmektedir. Ana kütle ile toplanan denetim kanıtının sayısı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ana kütle arttıkça toplanması gereken kanıt sayısı da artacaktır. Örneğin 1000 adet satış faturasından oluşan bir ana kütlede 100 adedi örnek olarak seçilebilir. Satış faturası sayısı eğer 5000 olsaydı seçilmesi gereken örnek sayısı da buna bağlı olarak daha fazla olması gerekecekti. Diğer taraftan ana kütlede büyüklüğünün yanında özelliği de denetim için önemlidir. Toplanan kanıtın kalitesi kanıtın uygunluğu ya da güvenilirliği olarak ifade edilmektedir. Ana kütlede içeriği ile toplanacak kanıt sayısı arasında da bir ilişki bulunmaktadır. Ana kütlede oluşturacak birimlerin özellikle tutar açısından birbirlerine olan yakınlıkları, toplanacak kanıt sayısını etkilemektedir. Ana kütlede dağılımını gösteren homojen ve heterojen nitelikler toplanacak kanıt sayısını etkilemektedir. Örneğin homojen bir ana kütlede heterojen bir ana kütlede kıyasla daha az kanıt toplanmaktadır(Bozkurt,1998:56).

Denetim kanıtının güvenilirliğini etkileyen unsurlar ise; kanıtın ilgili olması, kanıtın zamanlılığı, kanıtın kaynağı ve kanıtın objektifliğidir.

**Kanıtın ilgili olması (geçerlilik):** Elde edilen kanıtın denetçinin denetim hedefi ile direkt ilgisi olmalıdır. Başka bir deyişle herhangi bir kanıtın geçerli kabul edilebilmesi için, söz konusu kanıtın denetçi görüşüne etki etmesi gerekmektedir. Yani denetçi görüşünü etkileyen her nitelikli kanıt geçerli bir kanıttır diyebiliriz. Örneğin denetçi denetim kümesindeki mal stokunu miktar olarak saptamak istediğinde mal stokunun bir sayımını yapması gerekecektir. Sayım sonucunda elde edeceği veri mal stokunun belirlenmesi



açısından geçerli bir kanıttır. Fakat aynı kanıt söz konusu malların işletmeye ait olup olmadığının belirlenmesinde geçerli bir kanıt değildir(Güredin, 2014:256).

**Kanıtın kaynağı:** Denetim kanıtının elde edildiği kaynak güvenilirlik derecesinin önemli bir göstergesidir. Kanıtın güvenilirliği ile işletme yönetimi arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Genel olarak kabul edilen görüş kanıtın elde edildiği kaynak üzerinde işletme yönetiminin etkisi azaldıkça kanıtın güvenilirliğinin artacağıdır. Ayrıca denetçi kanıt elde ederken kanıtın kaynağı olan kişi veya kurumdan etkilenmeyecek kanıtları toplamaya özen göstermelidir. Örneğin denetçinin kasa sayımını kendisinin bizzat yapması kasa hesabının bakiyesini doğrulamak için toplaması gereken kanıtların güvenilirliğini arttıracaktır. Oysa söz konusu sayımı üçüncü bir kişiye yaptırması durumunda sayım tutanağı denetim için güvenilir bir kaynak olmayabilir( Güredin,2014:229; Çalgan, 2008:73;Ataman,2001:34).

**Kanıtın zamanlılığı:** Denetim kanıtının zamanlılığı ile onun elde edildiği zaman ifade edilmektedir. Kanıtın elde edildiği zaman ile güvenilirliği arasında ilişki vardır. Söz konusu kanıt dönem içinde veya dönemin sonunda elde edilebilir. Kanıtın elde edilme zamanı dönemin sonuna veya dönemin kapanışından sonraya rastlarsa güvenilirliği de daha fazla olmaktadır. Genellikle denetçi aktif hesaplarla ilgili kanıt toplama işlemini dönem kapandıktan sonraya bırakır. Kanıtın zamanlılığına etki eden başka bir unsur işletmenin iç kontrol yapısının etkinliğidir. Denetçi iç kontrol sistemi etkin olan bir işletmede dönem içinde kanıt elde etme çalışmalarını arttırabilir(Atsız,2014:24).

**Kanıtın objektifliği:** denetim kanıtında objektiflik elde edilen bir kanıttan farklı denetçilerin aynı sonuca varması olarak ifade edilebilir. Aynı kanıtı inceleyen iki denetçinin görüşleri birbirinden farklı ise söz konusu kanıt objektiflikten uzaktır. Ayrıca işletme dışı bağımsız üçüncü kişilerden toplanan kanıtların işletme yönetimi tarafından sağlanan kanıtlara nispeten daha objektif olduğu söylenebilir. Örneğin demode olan malların değerleri alış faturalarına göre belirleniyorsa kanıt genellikle objektiftir. Başka bir örnek olarak ise bankalardan gelen doğrulama yanıtları her denetçi tarafından direkt kabul edilecek kanıtlardır(Çalgan,2008:73;Ataman,2014:35).

### 3. Literatür Taraması

Çalışmamızın bu bölümünde denetim kanıtı ve denetçi görüşü ilişkisini inceleyen yerli ve yabancı çalışmalar ayrıntılı analiz edilmiştir. Bu çalışmalardan önemli bir bölümü aşağıdaki gibidir.

**Tablo 1. Denetim Kanıtı Kalitesinin Denetçi Görüşüne Etkisi Konusunda Literatür İncelemesi**

Yazar & Yayın Bilgileri	Yöntem&Metod	Temel Bulgular
Karavardar (2014a) <i>Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,</i>	Matematiksel kanıt kuramı kullanılmıştır	Denetim kanıtlarıyla, denetim görüşü arasındaki ilişkinin matematiksel destek düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Modelde ortaya çıkan sonuçların denetçi görüşünü yansıttığı belirlenmiştir.
Karavardar (2014b) <i>İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi</i>	Dempster-Shafer Teorisi fonksiyonlarından kanaat fonksiyonu kullanılmıştır.	Kanaat fonksiyonlarının denetim riskinin matematiksel olarak gösterimine uygun olduğu belirlenmiştir.
Çetinkaya (2017) <i>Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi,</i>	Denetim kanıtı kalitesinin karar verme sürecine etkisini araştırmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.	Kanıtın kalitesini belgenin geçerliliği ve kabul edilebilir olmasının belirlediği, görüş oluşması ile denetim kanıtı kalitesi arasında doğrudan bir ilişki tespit edilememiştir.
Çil (2003) <i>GÜTTEF Dergisi,</i>	Denetim kanıtı seçiminde kullanılacak yöntem ve kanıt sayısının tespitini etkileyen unsurlar incelenmiş 530 No'lu denetim Standardı esas alınmıştır.	Sonuç olarak denetçinin ana kütleyi temsil eden örneklem seçerek denetim görüşüne ulaşacağını belirlemiştir.
Deniz (2013), Okan Üniversitesi Atsız Şener (2014), Okan Üniversitesi Özdemir Yılmaz (2015), İstanbul Ticaret Üniversitesi Kütük(2008), Trakya Üniversitesi Savaş (2015) Atılım Üniversitesi		Denetim kanıtları ve kanıt toplama teknikleri genel olarak incelenmiştir.
Mockel ve Plumlee (1989) <i>The Accounting Rewiew</i>	Varsayımsal denetim çalışma raporlarını denetçilerin incelemesiyle denetçileri kanıt tanıma testine tabi tutmuşlardır.	VUK ve Bağımsız denetim standartlarının denetim kanıtlarına bakış açılarını araştırmış. Denetçilerin karşılaştıkları kanıtları raporlarla eşleştirebildiği ve gözlemlenebilen kanıtlarla çıkarımlarını birleştirebildikleri tespit edilmiştir.
Dutta ve Srivastava (1993) <i>A Journal of Practice &amp; Theory</i>	Olasılık teorisi kullanılmış. Denetçi kanıtlarının nasıl bir araya getirileceğini göstermeyi hedeflemiştir.	Kanıtların bir değişkenler ağı oluşturduğu, değişkenlerin mali tabloları oluşturan hesaplar olduğu, hesapların da denetim hedeflerini ve bir bütün olarak finansal tabloları oluşturduğunu iddia etmişlerdir.
Tan (1995) <i>Journal of Accounting Research</i>	Karar sürecinde deneyimin rolünü incelemiştir. Deneyi arttıkça tutarlılığın olacağını rotasyon halinde tutarlılığın azalıp azalmayacağını incelemiştir. Personel rotasyonunun denetime farklı bir bakış açısı getirme kabiliyetinin olup olmadığını ölçmüştür	2 deney gerçekleştirilmiştir. 1. Deneyde önceki denetim kanıtlarının tutarlı olması için sosyal baskılar gerektiğini, 2. Deneyde potansiyel bir gözden geçirmenin farkındalığı arttırdığını ayrıca önceki denetim katılımından kaynaklanan tutarlılık etkisini azalttığı görülmüştür.

Morariu vd. (2008) <i>University Of Craiova, Faculty Of Economics And Business Administration,</i>		Denetim kanıtının kalitesini incelemiş kanıtların kalitesinin matematiksel formüllerle değil standartlar, muhasebe referansları, denetçi ahlaki ve mesleki yargısına bağlı olduğunu ifade etmiştir.
Ohta (2009) <i>J. Account. Public Policy</i>	Çalışmada basit örneklem yoluyla denetim kanıtı elde etmenin denetim riskine ve bileşenlerine etkisini incelemiştir.	Yeterli derecede bilgilendirici denetim kanıtlarının bulunmasının denetim riskini azalttığı sonucuna varılmıştır.
Grosman ve Welker (2011) <i>Behavioral Research In Accounting,</i>	Çalışma kâğıtlarının nedenselliğe göre düzenlenmesinin denetçi kararlarına etkisi incelenmiştir	Çalışma sonucunda nedensel düzenlemelerin denetçi kararını zayıflatabileceğini öngörmüşlerdir.
Budescu vd. (2012), <i>Auditing: A Journal of Practice &amp; Theory,</i>	Denetim riskini bir simülasyon kullanarak modellemeye çalışılmıştır.	Önemlilik düzeyinin azaltılması denetim riskini düşürmek yerine artırabileceği belirtilmiştir. Yani hassas denetim gerçekleştirme amacının denetim riskini artırabileceği ifade edilmiştir.
Chen (2011)	Sürekli denetim çeşitlerinden çevrim içi denetimi incelemiştir.	Sonuçta çevrim içi denetim özelliklerine uyan bir denetim kanıt toplama modeli önerilmiştir. Denetim veri analiz teknolojilerinin denetim kanıtı sağlamak ve denetim riskini azaltmak için çevrim içi denetimde nasıl kullanılabilirliği incelenmiştir. Çevrim içi denetim ortamında toplanan denetim kanıtlarının nesnel, karşılaştırılabilir ve eksiksiz olarak kullanılabilirliği kanaatine varılmıştır.
Florea ve Florea(2011) <i>Economy Transdisciplinarity Cognition</i>		Denetim kanıtı kavramından bahsedilerek denetim kanıtı faktörlerinin etkisi ve kaliteli bir denetimin nasıl olması gerektiğine dair önerilerde bulunulmuştur.
Trotman ve Wright (2012) <i>Accounting, Organizations and Society</i>	Denetçilerin finansal tablolarla hileye ilişkin kararlarında kanıt türlerine nasıl tepki verdikleri incelenmiştir.	Denetçinin işletme yönetiminin hileli raporlamalarına karşılık harici delillerin kullanılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.
Sánchez vd. (2012) <i>Contaduría y Administración</i>	İspanyol KOBİ'lerinden finansal stres altında olanlar incelenmiştir. İlgili şirketlerin denetim kanıtları dikkate alınmıştır.	Mali açıdan dengesiz firmaların denetçileri diğerlerinden daha sık değiştirmeye eğilimli olduğu kanısına ulaşılmıştır.
Zhao ve Harding (2013)		İş ortamı ile ilgili denetim kanıtlarının gözden geçirilmesinin, denetim riskini etkilediği; söz konusu kanıtlarda önemli bir yanlışlık olasılığının denetim kaynaklarının daha fazla bu kısma tahsisini teşvik ettiği belirtilmiştir
Bennet ve Hatfield (2013) <i>The Accounting Review</i>	Anket ve deneysel veriler kullanılarak genç denetçiler ve daha eski tecrübeli denetim müşterileri arasındaki etkileşim incelenmiştir.	Aradaki farkların denetçinin yüz yüze görüşme ile ek kanıt talep etme olasılığını azalttığı görülmüştür. Ayrıca denetçilerin bu etkileşimden kaçınmak için kanıt topladıkları ölçüyü azaltabilecekleri tespit edilmiştir.

Bruynseels vd. (2013) <i>Auditing: A Journal of Practice &amp; Theory</i>	Yönetim planları ile denetim kararları arasındaki ilişki incelenmiştir.	Müşteri işletmenin işleyişi veya stratejik girişimleri ile denetçinin endişe verici kararları arasında doğrudan bir bağlantı olduğuna ilişkin herhangi bir kanıt bulunamamıştır.
Brown-Liburd ve Vasarhelyi (2015) <i>Journal Of Emerging Technologies In Accounting</i>	Gelişmiş bir teknolojik ortamın denetim kanıtları formunda ne gibi değişiklikler yaratacağı incelenmiştir.	Otomatik veri izleme ve değerlendirme süreçlerinin denetimin geleceğinde etkili olacağı belirtilmiştir. Denetimin insan-makine bağlamında daha sağlıklı sonuçlar vereceği ifade edilmiştir.
Yoon vd. (2015) <i>Accounting Horizons</i>	Denetim sürecinde büyük verinin denetim kanıtı olarak kullanılması gerektiği savunulmuştur.	Büyük verilerin geleneksel denetim kanıtlarını tamamlama noktasında önemli olduğu, büyük verilerin denetçi müşteri verilerine bağımlılığı azalttığı belirtilmiştir.
Naslmosavi ve Jahanzeb (2017) <i>Asian J Bus Ethics</i>	Mevcut manevi sermayeyi ve manevi sermayeyi oluşturan ahlaki muhakeme, etik, kültür ve kişisel değerlerin bağımsız bir denetçi görüşüne bireysel bir bakış açısı olarak etkisini anket yöntemiyle araştırmışlardır.	Çalışma manevi sermayenin, denetçi görüşünün oluşmasında önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Karavardar (2014-a) yaptığı çalışmada denetim kararlarında denetçilere yardımcı olacak sistemlerin işleyişine uygun bir alt yapı sunabilmesi ve denetimle ilgili araştırmalarda, denetim planlama çalışmalarında, karar destek sistemleri olarak uzman sistem düşüncesinde öne çıkan matematiksel kanıt kuramını göstermeye çalışmıştır. Uygulamalı olarak yapılan çalışmada Türkiye’de faaliyet gösteren bir üretim işletmesinin alıcılar ve satıcılar hesaplarının denetiminde matematiksel kanıt kuramının kullanımının gösterilmesi için işletmenin denetim dosyası, sorumlu denetçilerle birlikte incelenerek denetçilerin uyguladıkları denetim teknikleri gözden geçirilmiş, toplanan denetim kanıtları ile denetçilerin denetim çalışma kağıtları ve raporlarında yer alan denetim görüşleri arasındaki ilişkinin matematiksel destek düzeyleri belirlenerek kanıt temelli bir uzman sisteminin uygunluğu gösterilmeye çalışılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda ise uygulamayı yapan denetim ekibi ile yapılan görüşmelerden model sonuçlarının denetçilerin görüşlerini yansıtan nitelikler taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Karavardar (2014-b) yapmış olduğu çalışmada Türkiye’de çeşitli denetim çalışmaları yapmakta olan 63 denetçinin denetim sürecinde toplanan kanıtları değerlendirirken bunu nasıl temsil ettikleri ve söz konusu kanıtların sağladığı desteği

Dempster- Shafer Teorisi'nin fonksiyonlarından biri olan kanaat fonksiyonları ile göstermeyi amaçlamıştır. Denetçilerin tespit ettikleri sonuçları göstermeleri bakımından olasılık teorisi gösterimi ile kanaat fonksiyonlarının karşılaştırması yapılmıştır. Yapılan çalışma neticesinde katılımcı olan denetçilerin denetim sonunda bildireceği görüşlerinde denetim kanıtlarının içerdikleri belirsizliği sunabilmesi nedeniyle kanaat fonksiyonlarına uygun bir risk yorumu yaptıkları görülmüştür. Ayrıca çalışma sonunca denetim kanıtlarının sahip olduğu riski temsil edebilmesi noktasında kanaat fonksiyonlarının denetim riskinin matematiksel olarak gösterimine daha uygun olduğu saptanmıştır. Çalışma sonucunda dikkat çeken bir başka husus ise tam tasdik faaliyetleri yapan denetçilerin denetim kanıtları ile ilgili görüşlerini ortaya koyarken diğer katılımcılara nispeten daha fazla kesin görüş bildirme eğiliminde oldukları ortaya çıkmıştır.

Çetinkaya (2017) denetim görüşünün oluşmasında denetim kanıtının kalitesi çerçevesinde denetçinin karar verme sürecini anlamaya çalışmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak yapılan araştırmada bağımsız denetim yapma yetkisine sahip on denetçi ile görüşmüştür. Denetçi görüşü ve değerlendirmelerinin finansal tabloların belli standartlara bağlı olarak yapılırsa bile denetçiden denetçiye değiştiği ancak genel kanının kanıtın kalitesini belgenin geçerliliği ve kabul edilebilir olmasının belirlediği ve bunun bütün denetçiler açısından bir kıstas olduğuna değinilmiştir. Ancak bir belge bağımsız denetçi için yeterli görünürken diğeri için riskli görünebildiği bununla ilgili de bir standardın olmadığı yine çalışmanın sonucunda değinilen bir konudur. Çalışmada değinilen bir başka unsur ise görüşün oluşması ve denetim kanıtının kalitesi arasında doğrudan bir ilişkinin tespit edilememiş olmasıdır. Denetçinin görüşünü etkileyen unsurların belgenin geçerliliği ve güvenilirliği olduğu, denetçilerin denetim kanıtının kalitesinden öte kanıtın varlığını ve içeriğini ortaya koyan kanıtlar elde etmeyi hedefledikleri anlaşılmıştır. Çalışmada denetçilerin görüşlerini mesleki bilgi eğitim ve deneyimleri ile mesleki etik ilkeler çerçevesinde oluşturdukları ve bu nedenle denetçilerin deneyimlerine ilaveten eğitim eksikliklerini gidermeleri gerektiğinden bahsedilerek denetim mesleğinin gelişmesi ve denetimin standartlarda belirtilen kaliteye ulaşması için denetimin doğru ve detaylı planlanması, özellikle analitik prosedürlerin ve maddi doğruluk testlerinin uygulamada yaygınlaştırılması gerektiğine değinilmiştir.

Çil (2003) çalışmasında 530 no'lu Uluslararası Denetim Standardını esas alarak denetim sürecinde seçilecek kanıtlara karar verirken kullanılacak yöntemlerin ve kanıt sayısının tespitini etkileyen unsurları incelemiştir. Denetçinin tüm işlemler ile ilgili kanıt

toplamasının zaman ve maliyet açısından bir külfet oluşturacağını, denetçinin ana kütleyi temsil eden örneklem seçerek ve örneklemi test ederek sonuçları genelleme ile bir denetim görüşüne ulaşacağını belirtmiştir. Kaliteli ve sağlıklı bir denetimin ise diğer uluslararası denetim standartlarıyla beraber 530 no'lu Uluslararası Denetim Standardının ülkemiz koşullarına entegre olarak uygulanması ile sağlanacağına değinmiştir.

Deniz (2013) yazmış olduğu yüksek lisans tezinde 'Bağımsız Denetimde Kullanılan Kanıt Toplama Teknikleri ve Denetçi Açısından Önemi' başlığını kullanmıştır. Çalışmada genel çerçevede denetim kanıtları ve kanıt toplama teknikleri incelenmiştir.

Özdemir Yılmaz (2015), 'Uluslararası Denetim Standartlarına Göre Denetim Kanıtları Ve Kanıt Toplama Teknikleri' isimli yüksek lisans tez çalışmasında Ulusal Denetim Standartları çerçevesinde denetim kanıtlarına ve kanıt toplama tekniklerine değinmiştir.

Savaş(2015), 'Denetimde Kanıt Toplama Teknikleri ve Vergi Uygulamaları ile İlişkilendirilmesi' yüksek lisans tez çalışmasında Vergi Usul Kanunu ve Bağımsız Denetim Standartlarının denetim kanıtlarına bakış açılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma teorik bir çalışmadır. Bağımsız denetim kanıtlarının toplanması için uygulanan teknikler ile Vergi Usul Kanunu'na göre gerçekleştirilen denetimlerde değerlendirilen kanıtlar ve bu kanıtların toplanma teknikleri karşılaştırılmıştır.

Şener Atsız (2014), 'Kanıt ve Kanıt Toplama Tekniklerine Analitik Yaklaşım' isimli yüksek lisans tez çalışmasında dünyada küreselleşmeyle birlikte ticari ve finansal işlemlerin sayısındaki artışa bağlı olarak muhasebe denetiminin sürekli olarak geliştirilmeye çalışılması gereken bir alan olduğunu belirtmiştir. Yazar çalışmasında denetim mesleğinin aynı doğrultuda kaliteli bir şekilde küreselleşebilmesi için denetim sürecinin belirlenmiş standartlara bağlı kalınarak uygulanması gerektiğini ifade etmiştir. Yine bu çalışmada işletme yönetimi tarafından düzenlenen mali tablolara ait verilerin bilgi kullanıcılarına doğru cevaplar verebilmesi için denetçinin elde edeceği kanıtların güvenilirliğine, ayrıca denetçinin gerçekleştirmiş olduğu denetim sonucunda bildirmesi gereken denetim görüşüne objektif bir şekilde yaklaşması gerektiğine bir kez daha vurgu yapılmıştır.

Kütük (2008), 'Kamu ve Bağımsız Muhasebe Denetiminde Kanıt Toplama Teknikleri' isimli yüksek lisans tez çalışmasında kanıt ve kanıt toplama yöntemleri incelenmiştir. Türkiye'de enerji sektöründe faaliyet gösteren dört Kamu İktisadi Teşebbüsünün iç denetçileri, dış denetim yapan Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu denetçileri ve bağımsız denetçilerin, ulusal ve uluslararası gelişmeleri takipleri, tutumlarını anlamak ve denetim

kanıtlarını toplarken dikkate aldıkları teknikleri daha iyi idrak edebilmek için karşılaştırmalı araştırma ve inceleme anket yöntemiyle yapılmıştır. Çalışma sonucunda denetim mesleği ile ilgili kanun ve kanun tasarılarına karşı en yüksek ilgi düzeyine dış denetçilerin sahip olduğu, görülmüştür. Türkiye’de denetim mesleği ile ilgili gelişmeler dikkate alındığında iç denetçiler ve dış denetçilerin geleceğe dair karamsar oldukları buna karşın bağımsız denetçilerin daha iyimser oldukları tespit edilmiştir. Kanıt toplama teknikleri ile ilgili çalışmada varılan sonuçlara göre denetimlerde en çok kullanılan denetim teknikleri sırasıyla belge inceleme, fiziki inceleme ve analitik incelemedir. En güvenilir denetim teknikleri iç denetçiler ve dış denetçilerde belge inceleme, bağımsız denetçilerde ise fiziki inceleme tekniği iken en az güvenilir denetim teknikleri ise göz atma tekniği olduğu görülmüştür.

Moeckel ve Plumlee (1989), denetçilerin denetim kanıtlarının doğru ve yanlış tanınması noktasında kendilerine olan güvenlerini test etmişlerdir. 85 denetçiye bir dizi varsayımsal denetim çalışma raporunu gözden geçirmeleri istenmiş, bir günün ardından denetçiler bir tanıma testine tabi tutulmuş ve denetim kanıtlarını tanımaları beklenmiştir. Denetçilerin iki durumdan kendilerinden emin oldukları gözlemlenmiştir: birincisi incelemiş oldukları denetim raporlarında karşılaştıkları kanıtları eşleştirdikleri ikincisi ise gerçekte gözlemlenebilen kanıtlarla kendi çıkarımlarını birleştirdikleridir.

Dutta ve Srivastava (1993) yaptıkları çalışmada olasılık teorisi çerçevesinde çeşitli denetim kanıtlarının nasıl bir araya getirilebileceğini göstermeyi amaçlamışlardır. Denetim kanıtlarının bir değişkenler ağı oluşturduğunu, değişkenlerin mali tabloları oluşturan hesaplar olduğunu, hesapların denetim hedeflerini ve bir bütün olarak finansal tabloları oluşturduğunu iddia etmişlerdir.

Tan (1995), denetim karar sürecinin önceki beklentilerden, önceki denetim katılımından ve inceleme sürecinden nasıl etkilendiğini araştırmıştır. Yazar tekrarlanan sözleşmelerin, denetçilerin kararlarının önceki bulgularla tutarlı kalacağını ve personel rotasyonlarının böyle bir durumu azaltma eğiliminde olup olmadıklarını incelemiştir. Çalışmada denetimin iki kurumsal özelliğinin etkisini araştırmak için iki deneyin sonuçları rapor edilmektedir: personelin rotasyonu ve denetimin gözden geçirilmesi. Deney 1’in sonuçları, önceki denetim katılımının, tutarlı kalması için sosyal baskıları gerektirdiğini göstermektedir. Benzer şekilde, Deney 2’de incelenmiş olan gözden geçirme, tutarlılık etkilerini azaltan bir sosyal baskı biçimine neden olur.



Morariu vd. (2008) yapmış oldukları çalışmada denetim sürecinde kullanılan denetim kanıtlarının önemini vurgulamayı amaçlamışlardır. Söz konusu çalışmalarında denetim kanıtlarının kalitesi, bunları ölçmek ve değerlendirmek için denetçinin sahip olduğu mesleki yargının denetimi gerçekleştirirken önemli olduğuna vurgu yapmışlardır. Ayrıca yapılan çalışmada denetim kanıtlarının kalitesini değerlendirmek için herhangi bir matematiksel formülün olmadığına değinilmiş, kanıtların kaliteleri, denetim teknik standartları, muhasebe referansları ve yine de denetçinin ahlakı ile ilgili mesleki yargıya bağlı olduğu ifade edilmiştir.

Ohta (2009) yapmış olduğu çalışmada basit örneklem yoluyla denetim kanıtı elde ederek denetim riskinin ve bileşenlerinin nasıl değiştiğini incelemiştir. Çalışmada yapılan analiz, dışsal parametrelerde, denetim riskindeki ve bileşenlerindeki artışlara yönelik eğilimleri tanımlamaktadır. Denetim kanıtı sunulduğunda yönetimin sahtekârlık yapmak için yeterince güçlü bir pozisyona sahip olması durumunda denetim riskinin arttığı, elde edilen kanıtların uygulanmasının her zaman tespit riskini artırdığı gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Bununla birlikte, yeterli derecede bilgilendirici denetim kanıtlarının sunulması her zaman içsel risk ve genel denetim riskini azalttığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca denetim riskinin ve bileşenlerinin artmasının, kısmen bilgilendirici denetim kanıtlarının sunulmasından kaynaklandığı görülmektedir.

Grossman ve Welker (2011)'a göre önceden yapılan araştırmalar, çalışma kağıdı kanıtlarının nedenselliğe göre düzenlenmesinin denetçi kararını geliştirebileceğini göstermesine rağmen, bu çalışma, nedensel düzenlemelerin denetçi hafızası üzerindeki bazı yan etkilere yol açabileceğini ve böylece denetçi kararını zayıflatabileceğini, özellikle eş zamanlı olarak birden çok denetim gerçekleştiren uygulayıcılar için yargılama kalitesi üzerinde potansiyel olarak zararlı bir etki yaratabileceğini ileri sürmektedirler. Özellikle, çalışmada kanıtların nedensel düzenlemeleri, denetçilerin bellek bağlantı hatalarına (MCEs) karşı savunmasızlığını bir müşterinin kanıtının diğer bir müşterinin kanıtını değerlendirme noktasında yanlış yönlendirebilmesi nedeniyle, arttırabileceği vurgulanmıştır. Araştırmada, denetçiler, kanıtları nedensel, geleneksel ya da rastgele düzenlenmiş iki şirket ile ilgili yargılamada bulunmuşlardır. Sonuçlara göre kanıtların geleneksel ya da rastgele bir düzenlemenin aksine nedensel olarak düzenlenmesi, denetçilerin bellek bağlantı hatalarına (MCE) daha eğilimli olmasına sebebiyet vermiştir.

Budescu vd. (2012) çalışmada denetim riskinin, denetim kanıtlarının kapsamı, nitelikleri ve bir kuruluşun mali tablolarını bozabilecek yanlış beyanların türü ve niteliğine bağlı olarak nasıl oluşturulduğunu modellemek için bir simülasyon kullanmıştır. Dört ana sonuç bulunmuştur. İlk olarak, yüksek denetim riskine karşı önlem almanın en yaygın yollarından biri olan, test kapsamını arttırmanın, denetimdeki önyargı, nicel önemlilikten az olduğunda elde edilen denetim riskini azalttığı gözlemlenmiştir. İkinci olarak, önemlilik düzeyinin azaltılması (daha hassas bir denetimin gerçekleştirilmesi için), toplanan kanıtlara ve yanlış beyanın niteliğine bağlı olarak elde edilen denetim riskini düşürmek yerine arttırabileceği belirtilmiştir. Üçüncü olarak, finansal raporlamaya ilişkin iç kontrollerin kalitesinin öğrenilmesi, denetçinin sadece entegre bir denetim gerçekleştirmesine yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda denetçinin, denetlenen kurumun finansal raporlama ve diğer bilgi sistemlerinden elde edilen kanıtların belirli ve yanlış sonuçların bir sonucu olarak nasıl ve nasıl kanıtlanabileceği konusunu daha iyi değerlendirmesine yardımcı olacağı açıklanmıştır. Dördüncüsü, finansal tablolar hile nedeniyle bozulduğunda, dış denetçinin kanıtları geleneksel denetim testleri ile desteklemesi özellikle önemli olduğuna değinilmiştir. Toplu olarak bu dört temel sonuç belirli nitelikteki önemli yanlışlıkların varlığının, denetimden sorumlu yönetim ve / veya finansal raporlama sisteminin, denetim riskini değerlendirmek ve kontrol etmeye çalışmak için denetçiye sunulan denetim kanıtının temel alt kümelerini nasıl etkilemiş olacağının altı çizilmektedir.

Chen (2011) yapmış oldukları çalışmada bilgi teknolojilerinin geliştirilmesiyle bilgisayar destekli denetimin aktif bir çalışma alanı olan sürekli denetim çeşitlerinden çevrim içi denetim incelenmiştir. Bu çalışma Çin’de kullanılan çevrim içi denetim ortamında denetim kanıtı toplama yöntemlerinin temel bir araştırmasıdır. Yapılan çalışmada çevrim içi denetim kavramı analiz edilmiş, söz konusu denetimin özelliklerine değinilmiş ve Çin’de kullanılan çevrim içi denetimin özelliklerine uyan bir denetim kanıt toplama modeli önerilmiştir. Özellikle, burada denetim veri analizi teknolojilerinin, denetim kanıtı sağlamak ve denetim riskini azaltmak için çevrimiçi denetimde nasıl kullanılabileceği incelenmiştir. Ayrıca bu denetim kanıt toplama modelinde denetim veri analizi yöntemleri olarak kullanılan veri eşleştirme ve aykırı saptama teknolojileri de analize dahil edilmiştir. Yine bu çalışmada söz konusu denetim kanıt toplama modelini kullanan yeni denetim riski değerlendirme yöntemleri önerilmiş ve veri eşleştirmeye dayalı denetim kanıtı toplama modeli üzerinde birtakım araştırmalar yapılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda çevrim içi denetim ortamında toplanan denetim kanıt verilerinin daha nesnel bir şekilde elde edildiği, söz konusu kanıtların

karşılaştırılabilir olduğu ve elde edilen verilerin eksiksiz olarak kullanılabilceği kanaatine varılmıştır. Bu durumda potansiyel denetim riskini azalttığı gözlemlenmiştir.

Florea (2011) yaptıkları çalışmada denetim kanıtı kavramı, denetim kanıtlarının elde edilme yöntemleri, denetim sürecinde uygulanan analitik prosedürler ve uzmanların denetim kanıtı olarak kullanımı gibi faktörlere değinilmiş ve söz konusu bu faktörlerin denetim sürecini ve denetimin kalitesini nasıl etkileyeceği ve kaliteli bir denetim için nasıl olması gerektiğine dair birtakım önerilerde bulunmuşlardır.

Trotman ve Wright (2012) yapmış oldukları çalışmada denetçilerin işletme yönetimi tarafından düzenlenen finansal tablolarında dolandırıcılık tespiti ile ilgili olarak artan asgari kanıt gerekliliklerini, denetçilerin artan sorumluluklarını ve dolandırıcılıkla ilgili kararlar verirken farklı kanıt türlerine nasıl tepki verdiklerini incelemişlerdir. Yapılan çalışmada neticesinde, eğer yönetim tarafından yapılan bir dolandırıcılık varsa ve söz konusu bu durum yönetimin kontrolü altında olan kanıtları değiştirmek için yeterince stratejikse, denetim kalitesi bu durumda yönetimin kontrolü dışında harici delillerin kullanılmasıyla yarar sağlayabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Sanchez vd. (2012) yaptıkları çalışmada dayanıksız, açığa çıkarılmamış finansal dengesizliklerin varlığını ortaya çıkarmak amacıyla denetimin söz konusu duruma dair bir takım kanıtlar sağladığını ispatlamayı amaçlamışlardır. Bu çalışmada İspanyol KOBİ'lerinden finansal stres altında olanlar incelenmiştir. Yapılan incelemelerin sonucu, sıkıntılı KOBİ'lerin denetiminin çok farklı özelliklere sahip olduğunu göstermektedir: daha yüksek denetleyici rotasyonu, daha nitelikli raporlar ve yıllık mali tabloların onaylanması ve dosyaya geçirilmesinde son tarihlere uyulmaması gibi faktörlerin yapılacak denetime ilişkin tahmin modeli oluşturmada kullanılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen denetim raporlarının analizi, mali açıdan dengesiz firmaların denetçileri diğerlerinden daha sık değiştirmeye eğilimli olduğu kanısına ulaşılmıştır. Söz konusu bu durum denetçiler daha kısa süre için işe alınırlar ve bu davranış denetçilerin çalışmalarında titizlik düzeylerini azaltmaya yönelik bir girişim olarak yorumlanabilir. Ayrıca çalışmada nitelikli raporun ortalama oranının sözleşmelerin süresine uygun olarak azaldığı göze çarpmaktadır. Elde edilen bu bulgu denetçilerle müşteriler arasında bir anlaşmazlık işareti olarak da yorumlanabilir.

Zhao ve Harding (2013) çalışmasında, denetim kalitesini iyileştirme potansiyeline yönelik bir müdahaleyi tanımlar. Sonuçlar, denetim sırasında (ve özellikle denetimin sonunda) iş ortamı delillerini yeniden gözden geçirmenin, denetçilerin önemli yanlışlık riskini

değerlendirdiği etkinliği artırabileceğini göstermektedir. Olumlu bilgi sistemleri ve finansal tablo sunumları kanıtlarıyla çelişen olumsuz iş ortamı kanıtlarının varlığında, yüksek bir olasılıkla önemli yanlışlık olasılığı denetçinin çelişkiyi uzlaştırma konusundaki ilgisini uyandırdığı ve bu alana daha fazla denetim kaynağının tahsis edilmesini teşvik ettiği belirtilmiştir.

Bennett (2013) yapmış oldukları çalışmada, deneyimsiz genç kadrolu denetçiler ile daha eski ve daha bilgili denetim müşterileri yönetimi arasındaki etkileşimleri incelemektedir. Yapılan çalışma hem anket hem deneysel veriler sunmaktadır. Denetçiler ve müşteri işletme yönetimi arasındaki yaş, deneyim ve bilginin uyumsuzluğu, personel düzeyinde denetçi için potansiyel olarak korkutucu bir durumla sonuçlanabileceği belirtilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, bu sosyal durumun, çalışan denetçilerinin, denetim müşterisiyle yüz yüze görüşmeler yoluyla ek denetim kanıtı talep etme olasılığını azalttığını göstermektedir. Deneysel sonuçlar, personel düzeyindeki denetçilerin bu etkileşimlerden kaçınmak için kanıt topladıkları ölçüyü azaltabileceğini göstermektedir. Son olarak, müşteri yönetimi ile e-posta iletişiminin kullanımı, kişi içi etkileşimlerden kaçınmanın neden olduğu kanıtlardaki azalmayı düşürmeye yardımcı olduğu görülmüştür. İlginçtir ki, tüm kanıtları toplamayınca, katılımcıların yaklaşık yarısı bulgularını belirsiz veya uygunsuz bir şekilde belgelemişlerdir; bu da denetçilerin gözden geçirilmesinin bir problemi tanımlayabilme olasılığını azaltacaktır. Deneyimsiz personel denetçileri tarafından toplanan denetim kanıtlarının boyutları göz önünde bulundurulduğunda, bu bulguların çalışma belgesi ve denetim kalitesi için doğrudan etkileri vardır.

Bruynseels (2013) yapmış oldukları çalışmada operasyonel ve stratejik yönetim planları ile denetçinin vereceği denetim kararları arasındaki ilişkiyi inceleyen arşiv araştırması genişletilmiştir. Bu çalışma ile yönetim tarafından alınan maliyet azaltma ve stratejik girişimler gibi kısa vadeli eylemlerin, denetçilerin, sıkıntılı bir müşteri tarafından gerçekleştirilen geri dönüş inisiyatifleri hakkındaki farkındalıklarının, takip eden bir karar bağlamında sonraki finansal bilgileri değerlendirmelerini nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Müşteri işletme geri dönüşümü girişimlerinin denetçilerin mali sıkıntı içerisinde olan firmalara ilişkin endişelerini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, operasyonel geri dönüş girişimlerinin (ör., Maliyet kesimi), pozitif finansal kanıtların daha düşük nispi geri çağırılması ve daha iyi bir ilgi görüşü alma olasılığıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, müşterinin işleyişi veya stratejik girişimleri ile denetçinin endişe

verici kararları arasında doğrudan bir bağlantı olduğuna ilişkin herhangi bir kanıt bulunamamıştır.

Brown-Liburd ve Vasarhelyi (2015) yapmış oldukları çalışmada gelişen veri ortamının ışığında denetim ve denetim kanıtı düşüncesini ilerletmeyi amaçlamışlardır. Teknolojik ilerlemelerle birlikte modern iş organizasyonlarının ortaya çıkması, radikal olarak yeni araçlar, yeni bir veri ortamı gibi benzeri faktörler geleneksel denetim görüşü ve denetim kanıtları doğrultusunda değerlendirilmiş ve denetim mesleği ve düzenleyicilerinin daha gelişmiş bir teknolojik ortamın denetim kanıtları formunda olması gereken değişikliklerin neler olabileceği araştırılmıştır. Ayrıca yapılan çalışmada üç farklı anahtar soru üzerinde yoğunlaşmıştır. Söz konusu olan sorular: yeni veri ortamında hangi denetim kanıtlarının ortaya çıktığı, bu kanıtların geleneksel denetim sürecine nasıl entegre edilebileceği ve denetim güvence sürecinin kavramsal olarak nasıl değişmesi gerektiği şeklindedir. Çalışma sonucunda denetim sistemlerinin yaşanan gelişmeler ile birlikte büyük olasılıkla otomatik veri izleme ve değerlendirme süreçleri üzerine kurulacağı, toplanan kanıtların hacim olarak katlanarak genişleyeceği, denetim güvencesinin insan – makine bağlamında daha sağlıklı sonuçlarla sağlanabileceği şeklindedir.

Yoon (2015) yapmış oldukları çalışmada denetim sürecinde büyük verinin denetim kanıtı olarak kullanılması savunulmuştur. Çalışmada büyük verinin denetim kanıtı kriterlerinde kullanılarak değerlendirilmesinde yapılan denetim için yeterlilik, güvenilirlik ve ilgi düzeyi bakımında maliyet-fayda analizi sağlayacağı vurgulanmıştır. Ayrıca çalışmada geleneksel denetim kanıtlarıyla entegrasyon bilgi aktarımı sorunları ve bilgi gizliliği koruması da dahil olmak üzere birtakım önemli zorluklar tartışılmış ve muhtemel çözümler sağlanmaya çalışılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda büyük verilerin, geleneksel denetim kanıtlarını yeterli, güvenilir ve ilgili bilgilerle tamamlaması gibi faydaları doğrultusunda denetimde önemli rol oynayacağı ifade edilmiştir. Yine çalışma sonucunda büyük verilerin denetçilerin müşteri işletme verilerine bağımlılığını azaltmak ve iç denetim kanıtlarını değerlendirmek için bağımsız bir kıyaslama sağlamak için kullanılabileceği belirtilmiştir. Son olarak büyük verinin denetim ortamında getirdiği değişikliğin denetçilere ilk kullanıcı avantajı sağlayacağı ve ölçek ekonomisine ulaşmak için birtakım fırsatlar sunacağı vurgulanmıştır.

Naslmosavi ve Jahanzeb (2017) yapmış oldukları çalışmada entelektüel sermayenin yeni bir bileşeni olan manevi sermayeyi ve manevi sermayeyi oluşturan ahlaki muhakeme, etik, kültür ve kişisel değerlerin bağımsız bir denetçi görüşüne bireysel bir bakış açısı olarak

etkisini incelemişlerdir. Uygulamalı olarak yapılan araştırma katılımcıları 321 İran denetim yöneticisi ve ortağıdır. Çalışma verileri anket tekniği ile toplanmış ve verilerin analizi için çoklu regresyon uygulanmıştır. Elde edilen çalışma bulguları manevi sermayenin bağımsız denetçi görüşünde bireysel bir bakış açısı olarak ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bulgular araştırma sorusu temelinde denetçilerin, ahlaki muhakeme düzeyleri ve etik davranış kurallarına dikkat edilmesi gibi, mali tablolar ve bireysel özellikler hakkındaki görüşlerini yayınlama sonuçlarını önemsemesi gerektiğine işaret etmektedir. Çalışma sonucunda manevi sermayenin, karmaşık karar verme durumunda bağımsız denetçinin görüşüne bireysel bakış açısından önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Çalışmanın katılımcıları finansal tablo hakkında görüş bildirmek için etik ikileme karşı karşıya kalmıştır ve finansal tabloların güvenilirliğini değerlendirmek zorunda kalmıştır. Sonuçlar, bir bireyin manevi sermayesinin, boyutları nedeniyle denetim alanında önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu, denetçilerin kişisel özelliklerinin, etik ikileme sorunuyla karşı karşıya kalırken karar vermelerini sağlayan faktörler arasında olduğu anlamına gelmektedir.

#### 4.Sonuç

Yapmış olduğumuz literatür çalışmasındaki verilere Ulusal Tez Merkezi veri tabanındaki izinli tez çalışmaları, İnönü Üniversitesi kütüphanesi veri tabanı ve üniversite veri tabanı aracılığı ile ulaşılabilen ulusal ve uluslararası akademik yayınlar incelenerek ulaşılmıştır. Yapılan yerli çalışmalar incelendiğinde; denetim kanıtlarının, denetçinin karar verme sürecinde oynadığı rolün çeşitli yöntemler uygulanarak tespit edildiği gözlemlenmiştir. Söz konusu çalışma sonuçlarında denetim kanıtlarının denetçi görüşünü etkilediği belirlenmiştir. Yapılan yabancı çalışmalar incelendiğinde ise denetim kanıtlarının denetim ve denetçi görüşüne etki etme noktasında farklı boyutları ele alınmıştır. Ayrıca aynı çalışmalarda denetçinin sahip olduğu mesleki yeterlilik, ahlaki algı, etik değerler ve kişiliğinin denetim kanıtlarının incelenmesi noktasında denetçi görüşünü etkilediği görülmüştür. Çalışmalardan gözlemlenen bir diğer konu ise denetim kanıtlarının kalitesini belgenin geçerlilik ve güvenilirliğinin etkilemesidir. Teknolojideki gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan çevrim içi denetim ile elde edilen denetim kanıtları ve büyük veri tabanlarından elde edilen veri denetim kanıtları, denetim sürecinde toplanan denetim kanıt verilerinin daha nesnel bir şekilde elde edildiği, söz konusu kanıtların karşılaştırılabilir olduğu ve elde edilen verilerin eksiksiz olarak kullanılabileceği kanaatine varılmıştır. Bu durumda potansiyel denetim riskini azalttığı gözlemlenmiştir.

Denetim süreci her ne kadar sistematik olarak muhasebe ilke ve prensiplerine genel kabul görmüş denetim standartlarına göre yapılmakta olsa da nihayetinde süreci fiilen işleten denetçinin kendisidir. Dolayısıyla denetçinin gerek mesleki tecrübesi ve eğitimi gerekse kişisel yargıları denetim sürecinin her aşamasına sirayet etmekte ve denetim görüşünün oluşmasında etkili olmaktadır. Bundan dolayı denetim kanıtlarının belirlenmesinde denetçinin kanıtların yeterli sayıda, geçerli ve güvenilir kanıtlar toplaması ve bunları fiziken elde etmesi sağlıklı bir denetim çalışması için oldukça önemlidir.

Yapmış olduğumuz çalışmanın kısıtı olarak denetim kanıtı ile ilgili yapılan yerli çalışmaların yabancı çalışmalara nispeten daha az sayıda olması gösterilebilir. Denetim kanıtlarında herhangi bir standardın olmaması söz konusu durumun nedeni olarak gösterilebilir. Bu konuya ilişkin daha fazla çalışma yapılarak literatüre katkı sağlanabilir.

#### Kaynakça

AKDOĞAN Nalan; AKTAŞ, Melike; GÜLHAN, Ozan, (2015), “Borsa İstanbul’da Bağımsız Denetim Şirketleri ve Bağımsız Denetim Görüşleri Üzerine Bir İnceleme” Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 27

AKDOĞAN, Nalan; GÜLHAN, Ozan; AKTAŞ, Melike, (2016), Borsa İstanbul’da Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Düzeyinin Bağımsız Denetçi Görüşlerine Etkisi Ve Bağımsız Denetim Piyasa Yapısı Ulusal Pazar-Gözetli Pazarı kurumsal Yönetim Endeksi Karşılaştırması, Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 18 (Özel Sayı-1);1-22

ATAMAN, Ü.; HACİRÜSREMOĞLU, R.; BOZKURT, N., (2001), Muhasebe Denetimi Uygulamaları, Alfa Yayınları, İstanbul

ATSIZ ŞENER, Seda, (2014), Kanıt ve Kanıt Toplama Tekniklerine Analitik Yaklaşım, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

BAKIR, M., (2007), Denetim, Trabzon: Dilara Yayınevi

BENNETT, G., Bradley; HATFIELD, Richard, C., (2013), The Effect of the Social Mismatch between Staff Auditors and Client Management on the Collection of Audit Evidence, The Accounting Review, Vol. 88, No. 1, pp. 31–50

BROWN-LIBURD, H.; VASARHELYI, M.,A.,(2015), Big Data and Audit Evidence, Journal Of Emerging Technologies In Accounting, vol.12, pp. 1-16

BRUYNSEELS, Liesbeth; KNECHEL, W., Robert; WILLEKENS, Marleen, (2013), Turnaround Initiatives and Auditors’ Going-Concern Judgment: Memory for Audit Evidence, Auditing: A Journal of Practice & Theory, Vol. 32, No. 3, pp. 105–121

BUDESCU, David, V.; PEECHER, Mark, E.; SOLOMON, Ira, (2012), The Joint Influence of the Extent and Nature of Audit Evidence, Materiality Thresholds, and Misstatement Type on Achieved Audit Risk, Auditing: A Journal of Practice & Theory, Vol. 31, No. 2, pp. 19-41

CHEN, Wei; SMIELIAUSKAS J., Wally.; TRİPPEN, Gerhard., (2011), An audit evidence gathering model in online auditing environments, 2011 IEEE International Conference on Systems, Man, and Cybernetics, Anchorage, AK, , pp. 1448-1452.

CÖMERT, Nuran; UZAY, Şaban.; KARDEŞ, SELİMOĞLU, Seval; UYAR, Süleyman, (2013), Uluslararası Denetim Standartları Kapsamında Bağımsız Denetim, Sakarya Üniversitesi Sürekli Eğitim ve Araştırma Merkezi,



- ÇALDAĞ, Yurdakul, (2007), Denetim ve Raporlama. 5. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- ÇETİNKAYA, Neslihan, (2007), Risk Odaklı Denetimde Kanıtın Kalitesinin Önemi ve Bir Araştırma, Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi, 19(1), 109-133
- ÇİL, Seyhan, (2013), Denetimde Kanıt Seçmede Örneklem ve Diğer Yöntemlerin Kullanımı ve ISO No.530, GÜTTEF Dergisi, Sayı:2.
- DENİZ, Adem, (2013), Bağımsız Denetimde Kullanılan Kanıt Toplama Teknikleri ve Denetçi Açısından Önemi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- DUTTA, Saurav, K.; SRIVASTAVA, Rajenda, P., (1993), Aggregation of Evidence in Auditing: A Likelihood Perspective?, A Journal of Practice & Theory, Vol. 12, 137-160
- FLOREA, Radu; FLOREA, Ramona, (2011), Audit Techniques And Audit Evidence, Economy Transdisciplinarity Cognition, Vol. XIV, Issue 1, 350-358
- GROSSMAN, Amanda, M.; WELKER, Robert, B., (2011), Does the Arrangement of Audit Evidence According to Causal Connections Make Auditors More Susceptible to Memory Conjunction Errors?, Behavioral Research In Accounting, Vol. 23, No. 2, pp. 93-115
- GÜREDİN, Ersin, (2000), Denetim, Avcıol Matbaası, Marmara Üniversitesi Kütüphane ve Dökümantasyon Başkanlığı, İstanbul
- GÜREDİN, Ersin, (2014), Denetim ve Güvence Hizmetleri, Türkmen Kitabevi, İstanbul
- JOURİ, Ali, (2016), The Relationship Between Auditor's Opinions, Corporate Governance And Accounting Information Quality, International Journal of Advanced Biotechnology and Research (IJBR) ISSN 0976-2612, Online ISSN 2278-599X, Vol-7, Special Issue3-April, 2016, pp404-408
- KGK, (2013), BDS 500 Bağımsız Denetim Kanıtları, Resmi Gazete (28867 sayılı).
- KARAVARDAR, Alper, (2014-I), Denetimde Matematiksel Kanıt Kuramı Kullanımı: Bir Üretim İşletmesindeki Alıcılar Ve Satıcılar Hesap Denetimleri İçin Bir Uygulama, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt/Vol. XXXIII, Sayı/No. 2, pp. 1-22
- KARAVARDAR, Alper, (2014-II), Denetim Kanıtlarının Denetçiler Tarafından Değerlenmesinde Kanaat Fonksiyonlarının Kullanımına İlişkin Deneysel Bir Araştırma, İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No:50, ss. 125-137
- KAVAL, Hasan, (2003), Muhasebe Denetimi. Ankara: Akademik Denetim Danışmanlık YMM A.Ş. Yayınları
- KÜTÜK, İlhan, (2008), Kamu ve Bağımsız Muhasebe Denetiminde Kanıt Toplama Teknikleri, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- MOECKEL, Cindy, L.; PLUMLEE R., David, (1989), Auditors' Confidence in Recognition of Audit Evidence, The Accounting Review, Vol LXIV
- MORARIU, Ana; CERCEL Tanti.; CIOCODEI, Gabriela, Felicia.; STOIAN, Flavia; ROTARU, Horatiu, (2008), "Audit Evidence – Top Argument For Final Audit Opinion," Annals Of University Of Craiova - Economic Sciences Series, University Of Craiova, Faculty Of Economics And Business Administration, Vol. 2(36), Pages 501-507, May.
- NASLMOSAVI, Seyedhossein; JAHANZEB, Agha, (2017), The effect of spiritual capital of individuals on independent auditor's opinion: evidences from Iranian auditors, Asian J Bus Ethics, 6:131-152
- NOYES, CHARLES E. (1965), Journal of Accountancy (pre-1986); Vol. 119, Iss. 000006, New York
- OHTA, Yasuhiro, (2009), The role of audit evidence in a strategic audit, J. Account. Public Policy, 28, 58-67

ÖZDEMİR YILMAZ, Sefa, (2015), Uluslararası Denet Standartlarına Göre Denetim Kanıtları ve Kanıt Toplama Teknikleri, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

SÁNCHEZ, Carlos, Piñero.; MONELOS, Pablo de Llano ; LÓPEZ, Manuel Rodríguez , (2012), A Parsimonious model to forecast financial distress, based on audit evidence, Contaduría y Administración Volume 58, Issue 4, August–December, Pages 151-173

SAVAŞ, Behiye, (2015), Denetimde Kanıt Toplama Teknikleri ve Vergi Uygulamaları İle İlişkilendirilmesi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara

TAN, Hun-Tong, (1995), Effects of Expectations, Prior Involvement, and Review Awareness on Memory for Audit Evidence and Judgment, Journal of Accounting Research ,Vol. 33, No. 1, pp. 113-135

TROTMAN, Ken,T.; WRIGHT, William.,F., (2012), Triangulation of audit evidence in fraud risk assessments, Accounting, Organizations and Society 37, 41–53

YAVAŞOĞLU, Mustafa, (2001), Bağımsız Denetim. Ankara: Seçkin Yayınevi

YOON, Kyunghee; HOOGDUIN, Lucas; ZHANG Li, (2015), Big Data as Complementary Audit Evidence, Accounting Horizons, Vol. 29, No. 2, pp. 431–438

ZHAO, Yifan; HARDING, Noel, (2013), Improving the Interpretation of Complex Audit Evidence: The Beneficial Role of Order Effects, Abacus, Vol. 49, No. 4, 476-505

## Sağlık Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği

Ali ŞEN<sup>1</sup>

Nergis BİNGÖL<sup>2</sup>

### Öz

Sağlık İnsani Kalkınma Endeksinin temel unsurlarından biridir. Bu nedenle sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisi literatürde önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmanın amacı Q1:2006- Q4: 2017 döneminde Türkiye’ de sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemektir. Genel ilaç giderleri, sağlık amaçlı transferler, genel tedavi sağlık malzemesi giderleri sağlık harcaması göstergesi olarak kullanılmıştır. GSYİH ekonomik büyüme göstergesi olarak kullanılmıştır. Değişkenlere birim kök testi, geleneksel ve bootstrap tabanlı TodaYamamoto, frekans alan nedensellik testleri, varyans ayrıştırması uygulanmıştır. Sağlık harcaması değişkenleri ve frekans alan nedensellik testi çalışmayı literatürdeki diğer çalışmalardan farklılaştırmaktadır. Nedensellik analizleri sonucunda sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik tespit edilmiştir. Varyans ayrıştırmasına göre, ekonomik büyüme ilk dönemde sadece kendisinden etkilenmiştir. Fakat sonraki dönemlerde sağlık harcamalarının etkisi görülmeye başlanmıştır. Diğer taraftan sağlık harcamaları bütün dönemlerde ekonomik büyümeden etkilenmiştir. Analiz sonuçlarında Türkiye’ de sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık Harcaması, Ekonomik Büyüme, Nedensellik, Varyans Ayrıştırması.

### Health Expenditure and Economic Growth Relation: The Case Of Turkey

#### Abstract

Health is one of the main factors of Human Development Index. For this reason the relation of health expenditure and economic growth takes an important place in literature. The purpose of this study is to examine to relationship between health expenditures and economic growth during Q1: 2006-Q4: 2017 period in Turkey. General drug expenses, transfers for health, general cure health metaterials expenditure have been selected as health expenditure indication. GDP have been selected as economic growth indication. Unit roots test, conventional and bootstrap process based TodaYamamota, frequency domain causality tests have been applied to datas. Health expenditure variables and frequency domain casuality test differentiate this study than other studies in this literature. Inconsequence of causality analysis between health expenditures and economic growth bi-directinal causality have been fixed. According to variance decomposition, economic growth has affected only itself in the first period. But effects of health expenditures have started in the subsequent periods. On the other hand, health expenditures have been affected by economic growth in whole periods. The result of the analysis is that a positive relation between health expanditures and economic growth in Turkey have been determined.

**Key Words:**Health Expenditure, Economic Growth, Causality, Varyans Decomposition.

<sup>1</sup>Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, İİBF İktisat Bölümü, ali.sen@inonu.edu.tr.

<sup>2</sup>Doktora Öğrencisi, İnönü Üniversitesi, SBE, nergisbingol89@gmail.com.

## 1.Giriş

Günlük hayatta gelir seviyesi ve gelişmişlik seviyesi kavramları birbirinin yerine kullanılmaktadır. Fakat iktisadi açıdan bakıldığında bu kavramlar oldukça farklı anlamlara sahiptir. Gelir, sahip olunan parasal olanaklar olarak ifade edilebilirken, gelişmişlik insanın hayat kalitesi, erişebildiği olanaklar, sahip olduğu haklardır. Gelişmişlik seviyesini açıklamada kişi başı milli gelirin yetersiz bir kavram olduğunu düşünen iktisatçılar İnsani Kalkınma Endeksini geliştirmişlerdir. Geliştirilen bu endeksin göstergelerinden biri de sağlıktır (Sökmen, 2014: 1). Sağlık, ülkelerin gelişmişlik düzeylerini, kalkınma ve gelişme yönünde atılan adımların etkinliğini gösteren önemli bir kavram ve ülkeler arası karşılaştırmalarda kullanılan önemli bir göstergedir. Yapılan karşılaştırmalar neticesinde ortaya çıkan sonuçları etkileyen en önemli faktör ise ülkeler arasındaki ekonomik farklılıklardır. Tüm bu nedenler sağlık ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin incelenmesini gerekli hale getirmektedir.

Sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda doğumda yaşam beklentisi, bebek- çocuk ölüm hızı, kaba ölüm hızı en yaygın kullanılan değişkenlerdir. Büyüme önce sağlık amacıyla yapılan harcamaların üzerinde etki yaratır daha sonra sağlık göstergeleri üzerinde etkisi hissedilir. Bu durumdan hareketle çalışmada sağlık amaçlı transfer harcamaları, genel tedavi sağlık malzemesi giderleri, genel ilaç giderleri ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmiştir. Sağlık harcaması göstergesi olarak kullanılan değişkenlerin çalışmalarda daha önce kullanılmamış olması ve analizlerde kullanılan nedensellik testlerinin son dönem testleri olmasının yanı sıra frekans alan dağılım testinin daha önce kullanılmamış olması çalışmayı analiz ve değişkenler yönünden diğer çalışmalardan ayırmaktadır.

Sağlık hizmetleri her geçen gün hem özel sektör hem de kamu sektörü açısından daha da önemli hale gelmektedir. Bu nedenle yapılan sağlık hizmetlerinin kapsamı da genişlemektedir. Sağlık hizmetlerinin kapsamını ruhen, bedenen, sosyal yönden ortaya çıkan hastalıkları tedavi etmek için yapılan tüm faaliyetler oluşturmaktadır. Bu faaliyetler ise, ana- çocuk sağlığı, aile planlaması, tıp eğitimi, ilaç, çevre sağlığı, medikal araç ve gereç üretimi gibi hizmetlerdir (Koç, 2014: 3). Tüm bu hizmetler sağlık harcamalarını oluşturmaktadır. Bundan hareketle sağlık harcaması sağlığın korunması ve geliştirilmesi amacıyla yapılan harcamalar olarak tanımlanabilir. Sağlığın ekonomideki göz ardı edilemeyecek etkisi hükümetlerinde sağlık harcamalarına daha fazla kaynak ayırmasına neden olmuştur. Bu

konuda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler karşılaştırıldığında gelişmiş ülkelerin sağlık harcamalarına ayırdıkları payında daha fazla olduğu görülmektedir (Akar, 2014: 311).

Sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki pozitif ilişki genel kabul görmüş bir yargıdır. Yüksek gelir daha iyi beslenme, güvenilir su, sağlık hizmetleri gibi sağlığı teşvik edici mal ve hizmetlere daha fazla erişim sağlamaktadır. Diğer taraftan sağlığın büyüme üzerindeki etkisi de dört farklı açıdan incelenebilir. Sağlık nüfusun verimliliğini arttıracaktır. Çünkü çalışanlar fiziksel olarak daha iyi duruma geleceklerdir. Sağlıklı insanlar yeteneklerini geliştirmek için eğitime daha fazla zaman ayırırlar ve bundan daha uzun dönemli fayda sağlarlar. Ortalama yaşam süresinde meydana gelen artış fiziki yatırımları arttıracaktır. Yeni doğanlarda ve çocuklarda ölüm oranının düşmesi, çalışma çağındaki nüfusu arttıracaktır (Bloom ve Canning, 2000: 1207).

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm giriş bölümüdür. İkinci bölüm sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların değerlendirildiği literatür bölümüdür. Üçüncü bölümde çalışmada kullanılan ekonometrik metodlar hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Dördüncü bölümde Türkiye için yapılmış ekonometrik analizler açıklanmıştır. Beşinci bölüm ise çalışmanın değerlendirilmesinin yapıldığı sonuç bölümüdür.

## **2.Literatür Çalışması**

Newhouse (1977), 13 ülke için tıbbi bakım harcamaları ve ülke gelirleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada kişi başı gelir, GSYİH' da tıbbi bakım için ayrılan pay ve kişi başı sağlık harcamalarını karşılaştırmış. GSYİH' nın tıbbi bakım harcamaları üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Hansen ve King (1996), OECD ülkeleri için sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Analiz için birim kök testlerini kullanmışlardır. Analiz sonucunda serilerin durağan olmadığı ve toplam sağlık harcamalarının düzeyinin belirlenmesinde GSYİH' nin önemli bir değişken olduğunu belirtmişlerdir.

Bhargava vd.,(2001), 1965- 1990 yılları için 92 ülkenin yer aldığı veri seti ile büyüme sağlık ilişkisini incelemişlerdir. Sağlık göstergesi olarak ortalama yaşam süresi ve doğurganlık oranını, büyüme verisi olarak GSYİH' yı almışlardır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi panel regresyon yöntemi ile incelemişlerdir. Düşük gelirli ülkelerde ortalama yaşam süresinin büyüme üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Brempong ve Wilson (2004), Sahraaltı Afrika ve OECD ülkeleri için sağlık- ekonomik büyüme ilişkisini incelemişlerdir. Sahraaltı Afrika verileri 1975- 1994 dönemini kapsarken, OECD ülkeleri 1961- 1995 dönemi için incelenmiştir. Sağlık göstergesi olarak kamu ve toplam sağlık harcamalarının milli gelire oranı, doğumda beklenen yaşam süresi kullanılmıştır. Büyüme göstergesi olarak kişi başına düşen milli gelirin büyümeye oranı alınmıştır. Analiz sonuçları sağlığın büyüme üzerinde pozitif etkisinin olduğu yönündedir.

Chaabouni ve Abednadhher (2010), Tunus' da sağlık harcamalarının belirleyicilerini tespit etmek için yaptıkları çalışmada 1961- 2008 dönemini incelemişlerdir. Kişi başı sağlık harcamaları, GSYİH, nüfusun yaşlanması, tıbbi yoğunluk, kişi başına azot emisyonunu temsil eden çevresel kalite değişkenlerini kullanmışlardır. ARDL Sınır testi yaklaşımı ile incelemeler yapmışlardır. Analiz sonucunda kısa ve uzun dönemde sağlık harcamaları ve gelir arasında çift yönlü nedensellik olduğu tespit edilmiştir.

Baltagi ve Moscone (2010), 20 OECD ülkesi için 1971- 2004 döneminde sağlık hizmetlerine yapılan harcamalar ve gelir arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Kişi başına düşen sağlık harcamaları, kişi başına düşen gelir, sağlık harcamalarının milli gelire oranı, 65 yaş ve üstü nüfusun 15- 64 yaş nüfusa oranı analizde kullanılan değişkenlerdir. Çalışmada panel veri context kontrol yöntemini kullanmışlardır. Analiz sonucunda sağlık harcamalarının lüksten ziyade gereklilik olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Tang (2010), 1970- 2009 aralığını kapsayan dönem de Malezya' da ki sağlık ve gelir bağlantısını incelemiştir. ARDL ile eş bütünleşme analizi ve Rao' s F- test ile de nedensellik analizleri yapmıştır. Analiz sonuçları; milli gelirden sağlık harcamalarına doğru tek yönlü nedensellik olduğu, sınır testi uzun dönemde reel gelir ve sağlık harcamalarının beraber hareket ettiği, sağlık harcamalarının Malezya için lüks harcaması olduğu yönündedir.

Tang ve Ch'ng (2011), ASEAN- 5 ülkeleri için 1970- 2006 dönemini kapsayan bir çalışma yapmışlardır. Sağlık harcamaları ve gelir arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. ARDL, Toda- Yamamoto- Bootstraplı TodaYamamoto ve Granger nedensellik analizleri ile CUSUM testini değişkenlere uygulamışlardır. Analiz sonucunda Endonezya, Singapur ve Tayland için eş bütünleşme ilişkisinin olduğunu tespit ederken, Malezya ve Filipinler de gelir ve sağlık harcamaları arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Boussalam vd., (2014), 1974- 2014 yıllık verileri ile Cezayir'de kamudaki sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Analizde eş bütünleşme ve Granger nedensellik testlerini kullanmışlardır. Uzun dönemde değişkenler arasında ilişki

olduğu ve kamuda sağlık için yapılan harcamaların ekonomik büyümede etkisi olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Tıraşoğlu ve Yıldırım (2012), 01: 2006 ve 03: 2012 dönemini kapsayan aylık verilerle analiz yapmışlardır. Tarih aralığı küresel kriz dönemini içermektedir ve bununda analiz sonuçlarında etkili olacağını düşünmüşlerdir. Ekonomik büyüme ve sağlık harcamaları arasındaki ilişkiyi incelemek için Lee- Strazicich birim kök testleri ile Gregory ve Hansen Eşbütünleşme testlerini kullanmışlardır. Sonuç olarak sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasında eş bütünleşme ilişkisi tespit etmişlerdir.

Ay vd., (2013), 1968- 2006 dönemi yıllık verileri ile Türkiye için analiz yapmışlardır. Çalışmada yer alan değişkenler; reel GSYİH, yataklı sağlık kurumu sayısı, sağlık memuru başına düşen kişi sayısı, yataksız sağlık kurumu sayısıdır. Değişkenlere Johansen eşbütünleşme testini uygulamışlardır. Analiz sonucunda sağlık ve ekonomik büyüme arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Selim vd., (2014), 2001- 2011 yıllarında Türkiye ve AB 27 için kişi başı sağlık harcamaları ve GSYİH arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Panel birim kök, panel eşbütünleşme, panel hata düzeltme modelini kullanmışlardır. Analizlerin sonucunda kısa ve uzun dönemde pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Akar (2014), 01: 2004 ve 03: 2013 dönemini kapsayan aylık verilerle Türkiye için yaptığı çalışmada sağlık harcamaları, sağlık harcamalarının nispi fiyatı ve GSYİH değerlerini değişken olarak almıştır. Johansen eşbütünleşme ve VECM yöntemlerini kullanarak yaptığı analizlerde değişkenler arasındaki ilişkinin uzun dönemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Akıncı ve Tuncer (2016), Türkiye için yaptıkları çalışmada Q1: 2006, Q2: 2016 dönemini incelemişlerdir. Sağlık giderlerinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisini ele almışlardır. Analizde kullandıkları yöntemler; Eşbütünleşme testi (Johansen), Hata Düzeltme modeli, Granger nedensellik testi, Etki- Tepki fonksiyonları ve Varyans ayrıştırmasıdır. Yapılan analizlerin sonuçları, büyüme verisi olan GSYİH' nın sağlık harcamalarını daha fazla açıkladığını ve GSYİH' da meydana gelen değişimlerin sağlık harcamalarını daha fazla etkilediğini göstermektedir.

Uçan ve Atay (2016), Türkiye' de Q1: 2006 ve Q4: 2014 dönemi için sağlık harcamaları ve büyüme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. ARDL yöntemini kullanmışlardır



analizlerde. ARDL testi sonucunda değişkenler arasında uzun dönemli ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan vd., (2016), kalkınma ve sağlık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 1975-2012 dönemine ait yıllık verileri kullanmışlardır. Kişi başına düşen gelirdeki artış oranı ve bebek ölüm hızını bağımlı değişken olarak almışlardır. Kişi başına düşen toplam sağlık harcamalarını, kişi başına düşen yatak sayısını, toplam sağlık kurumu sayısını, toplam sağlık harcamalarının milli gelir içindeki payını bağımsız değişken olarak almışlardır. ADF ve PP birim kök testleri ile Hatemi- J (2012) Asimetrik nedensellik testini analizlerde kullanmışlardır. Analiz sonucunda kalkınma ve sağlık göstergeleri arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

### 3. Metodoloji

Çalışmada değişkenler arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Bu nedenle değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için asimptotik ve bootstrap tabanlı Toda-Yamamoto nedensellik testi ile frekans alan nedensellik testi uygulanmıştır. Değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisini dönemsel ve oransal olarak incelemek için varyans ayrıştırması yöntemi kullanılmıştır. Bu bölümde çalışmada kullanılan ekonometrik testler hakkında bilgilendirme yapılmıştır.

#### 3.1. Birim Kök Testleri

Durağan serilerin zaman içerisinde yapısal kırılmalar geçirmesi sonucunda durağan olmayan seriler ortaya çıkmaktadır. Granger ve Newbold (1974), durağan olmayan serilerle yapılan analizlerde sahte regresyon problemi ortaya çıkacağını ifade etmişlerdir. Bu da ekonomik yönden anlamsız sonuçlar ve aralarında anlamlı ilişkiler olmayan değişkenlerde anlamlı ilişkiler çıkmasına neden olur (Kutlar, 2012: 646- 466). Serilerin durağanlığını inceleyen testler içerisinde en yaygın kullanım alanı bulanlar Augmented Dickey Fuller (ADF) ve Phillips Peron (PP) Birim Kök Testleridir. ADF sınamasının tahmini denklem 1 ile yapılmaktadır (Gujarati ve Porter, 2012: 757):

$$\Delta Y_t = \beta_1 + \beta_2 t + \delta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^m \alpha_i \Delta Y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (1)$$

$\varepsilon_t$ , saf beyaz gürültü hata terimidir.  $\Delta Y_{t-1} = (Y_{t-1} - Y_{t-2})$ ,  $\Delta Y_{t-2} = (Y_{t-2} - Y_{t-3})$ . Denklem 1' deki hata teriminin ardışık ilişkisiz olmasını sağlayacak kadar terim modele dahil edilerek gecikmeli  $Y_{t-1}$ ' in katsayısı  $\delta$ ' nın sapkısız bir tahminini elde edilebilmektedir. Phillips ve

Peron (1988) geliştirdikleri yöntemle hata terimlerinin bağımsız normal dağılıma ve sabit varyansa sahip olduğu varsayımını biraz daha yumuşatmışlardır (Kutlar, 2012: 477).

$$Y_t = m_0 + m_1 y_{t-1} + e_t \quad (2)$$

$$Y_t = m^*_0 + m^*_1 y_{t-1} + m^*_2 (t - T/2) + e_t \quad (3)$$

Denklem 3'deki T gözlem sayısını göstermektedir.  $e_t E(e_t) = 0$  olup bozucu terimlerin seri korelasyon ilişkisi içinde olmaması ya da homojen olmaları için bir zorunluluk bulunmamaktadır. PP testi, bozucu terimler arasında zayıf bağımlılığa ve heterojenliğe izin vermez (Kutlar, 2012: 477).

### 3.2. Varyans Ayrıştırması

VAR analizi birbiri üzerinde etkisi olduğu düşünülen değişkenlerin birlikte ne şekilde hareket ettiklerini göstermektedir. Varyans ayrıştırması; değişkenlerden birindeki değişimi, kendisini de analize katarak tüm değişkenleri etkileyen ayrı ayrı şoklar olarak ayırmaktadır. Bu yolla sistemin yapısı hakkında bilgi vermektedir. Değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisinin yüzdesel olarak yorumlanmasına olanak sağlamaktadır (Lebe ve Bayat, 2011: 102- 103).

### 3.3. Toda- Yamamoto Nedensellik Analizi

Toda Yamamoto (1995) nedensellik testi hem düzey değerlerinde durağan hem de birinci fark değerlerinde durağan olan seriler arasında nedensellik ilişkisinin incelenmesine olanak tanıyan bir testtir. Testin uygulama aşamasında ilk olarak serilerin VAR yöntemiyle hesaplanmış maksimum entegrasyon derecesinin ( $d_{max}$ ) bilinmesi gerekir. Daha sonra VAR modeli ile tespit edilen gecikme uzunluğuna en yüksek integreye sahip olan değişkenin integre seviyesi ( $d_{max}$ ) ilave edilir. Son olarak  $p + d_{max}$  gecikme için serilerin orijinal değerleri üzerine En Küçük Kareler yöntemiyle tahmin edilir (Toda ve Yamamoto, 1995: 225). Toda-Yamamoto analizi için oluşturulan Var süreci şu şekilde işlemektedir (Taşar, 2015: 59):

$$\ln X_t = \sum_{i=1}^{k+d_{max}} \beta_{1i} \ln X_{ti} + \sum_{i=1}^{k+d_{max}} \alpha_{1i} \ln Y_{ti} + \varepsilon_{t1} \quad (4)$$

$$\ln X_t = \sum_{i=1}^{k+d_{max}} \beta_{2i} \ln X_{ti} + \sum_{i=1}^{k+d_{max}} \alpha_{2i} \ln Y_{ti} + \varepsilon_{t2} \quad (5)$$

Denklem 4 ve 5' de;  $d_{max}$ ; modeldeki değişkenlerin maksimum bütünleşme dereceleri,  $k$ ; VAR modeli ile hesaplanan optimal gecikme uzunluğu,  $\varepsilon_t$ ; hata düzeltme modelini (beyaz gürültü varsayımına dayalı) temsil etmektedir. Denklem 7' de  $i \leq k$  koşulu

altındasırır hipotezi  $\beta_{1i}=0$  şeklinde test edilir. Alternatif hipotezin kabul edilmesi durumunda  $Y_t$ ' den  $X_t$ ' ye nedensellik yok şeklinde yorum yapılır. Denklem 8' de ise sıfır hipotezi  $i \leq k$  koşulu için  $\beta_{2i} = 0$  test edilmektedir. Alternatif hipotez kabul edilirse  $X_t$ ' den  $Y_t$ ' ye doğru nedensellik ilişkisi bulunur (Taşar, 2015: 59).

### 3.4.Hacker ve Hatemi J (2005- 2006) Bootstrap Tabanlı Toda- Yamamota (1995) Lineer Granger Nedensellik Testi

Toda- Yamamota nedensellik analizi asimptotik standart ki- kare dağılımına dayalı olduğu için Hacker ve Hatemi- J (2006)küçük örneklerle yaptıkları analizlerde başarısız sonuçlar elde etmişlerdir. Bootstrap dağılımına dayalı yeni bir MWald testi geliştirmişlerdir ve bu test küçük örneklerde daha güvenilir sonuçlar vermiştir(Çalışkan, vd., 2017: 50).P derecesi için VektorOtoresif Model Var (p) denklem 6' daki gibi ifade edilir(Hacker ve Hatemi- J, 2006: 1490).

$$y_t = v + A_1 y_{t-1} + A_2 y_{t-2} + \dots + A_p y_{t-p} + \varepsilon_t \quad (6)$$

$y_t$ ; Var modelindeki değişken sayısı,  $v$ ; modeldeki sabitlerin vektörü,  $A_r$ ;  $r( r= 1, \dots, p)$  gecikmesi halinde parametrelerin matrisidir. Eğer değişkenler eş bütünleşik ise Var ( $p+ d_{max}$ ) denklem 7' deki gibi ifade edilir(Hacker ve Hatemi- J, 2006: 1490).

$$y_t = v + A_1 y_{t-1} + A_2 y_{t-2} + \dots + A_p y_{t-p} + A_{p+d_{max}} y_{t-p-d_{max}} + \varepsilon_t \quad (7)$$

Denklem 7' de tahmini yapılmış olan VAR ( $p+ d_{max}$ ) modeli daha basit bir şekilde denklem 8' de ki gibi yazılabilir (Hacker ve Hatemi- J, 2006: 1490- 1491).

$$Y = (y_1, \dots, y_T), \hat{D} = (\hat{v}, \hat{A}_1, \dots, \hat{A}_p, \dots, \hat{A}_{p+d_{max}}), \hat{\delta} = (\hat{\varepsilon}_1, \dots, \hat{\varepsilon}_T)$$

$$Z_t = \begin{bmatrix} 1 \\ y_t \\ y_{t-1} \\ \cdot \\ \cdot \\ \cdot \\ y_{t-p-d+1} \end{bmatrix} \quad \text{ve} \quad Y = \hat{D} Z + \hat{\delta} \quad (8)$$

Boş hipotez Granger nedenselliğinin olmadığı yönündedir. Toda- Yamamota (1995) Wald testini geliştirmiş ve test denklem 9' da ki şeklini almıştır (Modified WALD). Burada;  $\otimes$ ; Kronecker Çarpımı,  $C$ ;  $p \times n( 1+(p+ d_{max}))$  Şeklindeki Matrisi,  $S_u$ ; hata terimleri varyanskovaryansmatrisi,  $\beta$ ;  $vec(D)$  ifadesindeki  $vec$ : " Column- Stocking Operator" (Hacker ve Hatemi- J, 2006: 1491).

$$MWALD = (C\hat{\beta})' \left[ C((Z'Z)^{-1} \otimes S_U)C' \right]^{-1} (C\hat{\beta})\chi^2_P \quad (9)$$

MWald test istatistiğini hesaplamak için dağılım bootstrap simülasyonunda 10.000 kez çalıştırılmaktadır. Her hesaplama için farklı MWald test istatistiği elde edilir. %1, %5, %10 güven aralıkları için bootstrap kritik değerleri hesaplanır. Orijinal data içinde MWald test istatistiği oluşturulur ve karar aşamasına geçilir. Karar aşamasında kritik değer MWald değerinden büyükse nedenselliğin olmadığı sıfır hipotezi reddedilir (Taşar, 2015: 61).

### 3.5.Frekans Dağılım Nedensellik Testi

Geleneksel nedensellik testleri analizde yer alan değişkenler arasındaki etkileri sadece bir test istatistiği için incelenmeye imkan vermektedir. Frekans dağılım nedensellik testini diğer nedensellik testlerinden ayıran özelliği zaman içerisindeki farklı frekanslarda söz konusu testlerin yapılmasına olanak sağlamasıdır. Elde edilen sonuçlar kısa, orta ve uzun dönemli nedensellik olarak yorumlanmaktadır (Bayat, vd., 2015: 3). Gewek (1982) ve Hosoya (1991) tarafından frekans dağılım nedensellik testinin yapılabilmesi için  $z_t$ 'nin belirli bir Var varsayımı altında  $z_t = [x_t, y_t]'$  zaman serisine ait denklem 10' deki gibi iki boyutlu vektör tanımlanmıştır (Breitung and Candelon, 2006:364).

$$\Theta(L) z_t = \varepsilon_t \quad (10)$$

Denklem 10' da  $\Theta(L) = I - \Theta_1 L - \dots - \Theta_p L^p$  ifade edilir, gecikme uzunluğu ise  $L^k z_t = z_{t-k}$  şeklinde gösterilir. Farklı frekanslardaki Granger nedenselliğinin gösterimi denklem 14' deki gibi yapılır (Breitung and Candelon, 2006:365):

$$M_{y \rightarrow x} = \log \left[ \frac{2\pi f_x(\omega)}{|\psi_{11}(e^{-i\omega})|^2} \right] = \left[ 1 + \frac{|\psi_{12}(e^{-i\omega})|^2}{|\psi_{11}(e^{-i\omega})|^2} \right] \quad (11)$$

Eğer  $|\psi_{11}(e^{-i\omega})|^2 = 0$  ise  $y$   $\omega$  frekansın da  $x$ ' in Granger nedeni değildir.  $z_t$ ' nin bileşenleri birinci dereceden durağan ve bütünleşik ise otoregresif  $\Theta(L)$ ' nin birim kökü olur. Geriye kalan kökler ise birim dairenin dışında kalırlar. Denklem 11' in her iki tarafından  $z_t$  çıkarılırsa denklem 12 ve 13' deki eşitlikler elde edilir.

$$\square z_t = (\Theta_1 - I)z_{t-1} + \Theta_p z_{t-p} + \varepsilon_t = \hat{\Theta}(L)z_{t-1} + \varepsilon_t \quad (12)$$

$$\hat{\Theta}(L) = \Theta_1 - I + \Theta_2 L + \dots + \Theta_p L^p \quad (13)$$

$\varepsilon_t$ 'yi Breitung ve Candelon (2006) beyaz gürültü.  $E(\varepsilon_t) = 0$ ,  $E(\varepsilon_t, \varepsilon_t') = \Sigma$  olur,  $\Sigma$  pozitif olduğunda ve ayrıca  $G$  Cholesky ayrıştırmasının aşağı üçgen matrisi olarak tanımlanırsa  $G'G = \Sigma^{-1} (\eta_1 \eta_1') = I$  ve  $\eta_t = G\varepsilon_t$  şeklini alır. Sistemin durağan olması durumunda  $\phi(L) = \Theta(L)^{-1}$  ve  $\psi(L) = \phi(L)G^{-1}$  olur ve MA gösterimi denklem 14' deki gibi olur (Breitung and Candelon, 2006:365).

$$z_t = \phi(L)\varepsilon_t = \begin{pmatrix} \phi_{11}(L) & \phi_{12}(L) \\ \phi_{21}(L) & \phi_{22}(L) \end{pmatrix} \begin{pmatrix} \varepsilon_{1t} \\ \varepsilon_{2t} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} \psi_{11}(L) & \psi_{12}(L) \\ \psi_{21}(L) & \psi_{22}(L) \end{pmatrix} \begin{pmatrix} \eta_{1t} \\ \eta_{2t} \end{pmatrix} \quad (14)$$

$$\sum_{k=1}^p \theta_{12,k} \cos(k\omega) = 0 \text{ ve } \sum_{k=1}^p \theta_{12,k} \sin(k\omega) = 0 \quad (15)$$

$\omega \in (0, \pi)$  için nedensellik ölçümü denklem 15' deki eşitliklerle lineer kısıtlamalar altında standart hale gelen F- testi ile yapılmaktadır. Test prosedürü (2, F- 2p) serbestlik derecesine sahip olan F dağılımıdır (Taşar, 2015: 68).

#### 4. Sağlık Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Türkiye İçin İncelenmesi

Ekonomik büyümenin ilk önce sağlık harcamaları üzerinde etki yaratacağı düşüncesinden hareketle yapılan çalışmada sağlık amaçlı transfer harcamaları, genel tedavi sağlık malzemesi giderleri, genel ilaç giderleri değişkenleri ve ekonomik büyüme göstergesi olarak da GSYİH kullanılmıştır. Analizin başlangıç tarihi 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (KMYKK)'nun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren hazırlanan merkezi yönetim bütçe giderleri esas alındığı için 2006 yılıdır. Veri seti 1: 2006-4: 2017 dönemini kapsayan çeyreklik verilerden oluşmaktadır. Veriler TCMB EVDS sisteminden alınmıştır. Değişkenlerin doğal logaritması alınarak analizler yapılmıştır. Değişkenlerde mevsimsel etkiler söz konusu değildir ve otokorelasyon problemi bulunmamaktadır. Tablo- 1'de analizde kullanılan değişkenler yer almaktadır.

**Tablo1:** Analizde Kullanılan Değişkenler

<b>LGSYİH</b>	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
<b>LGTSMG</b>	Genel Tedavi Sağlık Malzemesi Giderleri
<b>LGİG</b>	Genel İlaç Giderleri
<b>LST</b>	Sağlık Amaçlı Transferler

#### 4.1. Birim Kök Test Sonuçları

Serilerin durağanlığının incelenmesi için birim kök testleri kullanılmaktadır. Çalışmada ADF ve Phillips Peron Birim Kök Testleri ile serilerin durağanlık analizleri yapılmıştır. Tablo- 2'de birim kök test sonuçları yer almaktadır. ADF testi sonucunda LGTSMG ve LGİG

değişkenleri düzey değerlerinde durağandır. Serilerin birinci farkı alındığında birinci farkta sabit ve trendli modelde analizde yer alan değişkenleri tümünün durağan oldukları görülmektedir. PP testi sonucunda LGSYİH, LGTSMG, LGİG ve LST değişkenlerinin düzey değerlerinde durağan olduğu görülmektedir. Serilerin birinci farkı alındığında sabit ve sabit-trendli modelde seriler durağan hale gelmektedir. Analizde kurulan VAR modeli için uygun gecikme uzunluğu LR, FPE, AIC, SC, HQ testleri ile belirlenmiştir. Bu modellere göre uygun gecikme uzunluğu 3 olarak saptanmıştır.

**Tablo2:** Birim Kök Test Sonuçları

Değişkenler	Düzye Değer I(0)				Birinci Fark I(1)			
	Sabit		Sabit+ Trend		Sabit		Sabit+ Trend	
	ADF Değeri	Olasılık	ADF Değeri	Olasılık	ADF Değeri	Olasılık	ADF Değeri	Olasılık
LGSYH	1.032	0.996	-2.955	0.156	-2.412	0.144	-3.458	0.057*
LGTSMG	-5.194	0.000***	-6.353	0.000***	-8.717	0.000***	-8.603	0.000***
LGİG	-1.256	0.641	-5.865	0.000***	-8.815	0.000***	-8.697	0.000***
LST	1.730	0.999	-0.308	0.988	-8.863	0.000***	-9.584	0.000***
	PP Değeri	Olasılık	PP Değeri	Olasılık	PP Değeri	Olasılık	PP Değeri	Olasılık
LGSYH	-0.253	0.923	-5.344	0.000***	-14.114	0.000***	-16.591	0.000***
LGTSMG	-3.234	0.024**	-4.388	0.005**	-16.432	0.000***	-18.416	0.000***
LGİG	-2.886	0.054*	-3.426	0.060*	-12.027	0.000***	-12.551	0.000***
LST	-1.427	0.561	-4.276	0.007**	-13.528	0.000***	-21.024	0.000***

NOT: \*\*\*, \*\* ve \* değerleri sırasıyla %1, %5 ve %10 anlam seviyelerinde serilerin durağanlıklarını göstermektedir.

#### 4.2. Varyans Ayrıştırması

Varyans ayrıştırması ile değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisi yüzdesel olarak incelenmiştir. Varyans ayrıştırması yapılırken LGSYH ve LST değişkenlerinin birinci farkı alınarak analizler yapılmıştır. LGTSMG ve LGİG değişkenleri ise düzey değerlerinde durağan olduğu için düzey değerleri ile işlem yapılmıştır. Çalışma da ilk önce LGSYİH değişkeni için varyans ayrıştırması yapılmıştır. Daha sonra LGSYİH' da meydana gelen değişimlerin diğer değişkenler üzerindeki etkisini incelemek için varyans ayrıştırması analizi yapılmıştır. Tablo- 3'de analizde yer alan değişkenlerin LGSYİH değişkeni üzerindeki etkisi dönemselsel olarak ele alınmıştır. İlk dönemde LGSYH' da meydana gelen değişimlerin tamamı kendisinden kaynaklanmaktadır. Beşinci dönemde LGSYİH' da meydana gelen değişimlerin %9, 4' ü LGTSMG değişkeninden, %13,9 'u LGİG' den, %8,4'ü LST' den kaynaklanmaktadır. Onuncu dönemde LGSYİH' nın kendi üzerindeki etkisi azalırken LGTSMG ve LGİG değişkenlerinin etkisi artış göstermektedir. Transfer harcamaları GSYİH' yı dolaylı yoldan etkilemektedir (Özen, 2003: 205). Dolayısıyla LST değişkeninin LGSYİH değişkeni üzerindeki etkisi ilk dönemden itibaren artış göstermekte son dönemde ise etkisi %0, 7 oranında azalmıştır.

**Tablo 3:**LGSYİH Değişkeni İçin Varyans Ayrıştırması Tablosu

	$\Delta$ LGSYİH	LGTSMG	LGİG	$\Delta$ LST
1	100.000	0.000	0.000	0.000
5	68.192	9.401	13.998	8.407
10	64.188	11.258	16.943	7.609

Tablo- 4'da görüldüğü gibi LGTSMG' de meydana gelen değişimlerin ilk dönemde %4, 24'ü, onuncu dönemde %16,91' i LGSYİH' dan kaynaklanmaktadır. LGİG' de ilk dönemde meydana gelen değişimlerin %0, 29' u LGSYİH' dan kaynaklanmaktadır. LST' de meydana gelen değişimlerin ilk dönemde %6, 5' i LGSYİH' dan kaynaklanmaktadır. LGSYİH değişkeninin LGTSMG, LGİG ve LST değişkenleri üzerindeki etkisi ilk dönemden itibaren artarak devam etmiştir. Her iki tablonun sonucunda büyüme ve sağlık için yapılan gerekli harcamaların birbiri üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Ekonomik büyüme sağlık için ayrılan kaynakların payını arttıracaktır. Bu da bireylerin verimliliğini arttıracak ve tekrar ekonomik büyüme üzerinde olumlu bir etki ortaya çıkacaktır.

**Tablo4:** LGTSMG, LGİG,LST Değişkenleri İçin Varyans Ayrıştırma Tablosu

	$\Delta$ LGTSMG	$\Delta$ LGİG	$\Delta$ LST
<b>1</b>	4.240	0.296	6.502
<b>5</b>	14.345	10.038	14.121
<b>10</b>	16.919	12.027	15.519

#### 4.3.TodaYamamoto ve Hacker- Hatemi J (2005- 2006) Bootstrap Tabanlı Toda-Yamamoto (1995) Linear Granger Nedensellik Testi

Tablo- 5'de asimptotik ve bootstrap tabanlı TodaYamamoto nedensellik analizleri sonuçları yer almaktadır. Her iki test içinde serilerin düzey değerleri ile analiz yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre asimptotik olarak LGSYİH değişkenindenLGTSMG, LGİG değişkenine %1 düzeyinde nedensellik vardır. LGSYİH' dan LST' ye %5 düzeyinde nedensellik vardır. LGTSMG' den %5, LGİG' den %1 düzeyinde LGSYH değişkenine nedensellik olduğu görülmektedir.

Bootstraplu olarak değerlendirildiğinde LGSYİH' danLGTSMG, LGİG değişkenine %1, %5, %10 düzeyinde nedensellik varken LGSYİH' dan LST değişkenine %5 ve %10 düzeyinde nedensellik olduğu görülmektedir. LGTSMG ve LGİG' den LGSYİH' ya doğru %5, %10 düzeyinde nedensellik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



**Tablo5:**Asimptotik ve BootstrapTodaYamamotoGranger Nedensellik Test Sonuçları

Nedensellik	(p+d <sub>max</sub> )	MWALD			
		(AsimptotikOlasılıkDeğerleri)	Bootstrap KritikDeğerleri		
		Statistics	1%	5%	10%
LGSYİH $\neq$ LGTSMG	3	18.538 (0,000)***	13.452***	8.806**	6.476*
LGSYİH $\neq$ LGİG	3	33.576 (0,000)***	14.213***	8.949**	6.879*
LGSYİH $\neq$ LST	3	11.161 (0,010)**	14.012	9.036**	7.187*
LGTSMG $\neq$ LGSYİH	3	14.466 (0.002)**	13.889***	9.292**	7.248*
LGİG $\neq$ LGSYİH	3	37.725 (0.000)***	15.649***	10.644**	8.374*
LST $\neq$ LGSYİH	3	2.482(0.478)	14.012	9.036	7.187

Not: Parantez içindeki değerler asimptotik olarak olasılık değerlerini göstermektedir. \*\*\*, \*\* ve \* değerleri sırasıyla %1, %5 ve %10 anlam seviyelerinde değişkenler arasında nedensellik ilişkisini göstermektedir.Bootstrap sayısı 1000'dir.

LGTSMG, LGİG ve LGSYİH değişkenleri arasındaki nedensellik şu şekilde açıklanabilir; büyümenin etkisiyle bu değişkenlere yapılan kaynak aktarımı artmaktadır ve yine bu değişkenlerde meydana gelen iyileşme sayesinde büyüme olumlu etkilenmektedir. Çünkü bireylerin verimliliği artacak ve verimlilik artışı da ekonomik büyümeyi destekleyecektir.

Sağlıkta transfer harcamalarını analize katarak tanımsal olarak ifade edilen bir durum somutlaştırılmıştır. Transfer harcamalarının yapılışı mali ve sosyal amaçlıdır. En yaygın bilinen haliyle karşılıksız yapılan harcamalardır. Dolayısıyla büyüme üzerinde direk etkisi bulunmamaktadır. Tablo 5' de yer alan analiz sonuçları da bu durumu desteklemektedir. Diğer taraftan büyümenin transfer harcamaları üzerindeki etkisi göz ardı edilemez. Büyüme arttıkça transfer harcamalarına daha fazla kaynak ayrılacaktır. Sağlık amaçlı transferler sosyal güvenlik ödemeleri kapsamında yapılmaktadır. Tıbbi tedaviler, gözlük veya kontakt lensler, ilaçlara yapılan ödemler sağlık amaçlı transferler içerisinde yer almaktadır (Akbulut, 2013: 37).

Genel tedavi sağlık malzemelerihastalık teşhis ve tedavisinde kullanılacak malzemeleri içermektedir. Bireyler ne kadar hızlı ve kaliteli malzemelerle tedavi süreci geçirirse tedavi süreci hızlanacağı gibi tedavinin sonuçları da olumlu olacaktır. Bu şekilde hasta daha çabuk iyileşme sürecine girecek, verimliliğindedüşüş yaşanmayacaktır.

#### 4.4.Frekans Dağılım Nedensellik Testi

Frekans alan nedensellik testi ile değişkenler arasındaki ilişki dönemler açısından incelenmiştir. Frekans alan nedensellik testi yapılırken değişkenlerin birinci farkı alınarak analiz yapılmıştır. LGSYİH' dan LGTSMG, LGİG, LST değişkenlerine uzun ve orta dönemde nedensellik olduğu görülmektedir. LGTSMG değişkeni LGSYİH değişkenini orta ve kısa dönemde etkilemektedir. LGİG değişkeni LGSYİH değişkenini uzun dönemde

etkilemektedir. Daha öncede belirttiğimiz gibi LST' den LGSYİH değişkenine direk bir etki bulunmamakta olup dolaylı etki vardır. Buda analiz sonucunda LST' den LGSYİH değişkenine doğru nedensellik çıkmamasının nedenidir.

Devletin öncelikli amacı bireye hizmet etmek ve bireyin maddi- manevi açıdan gelişmesi için gerekli imkanları sunmaktır (Koç, 2014: 2). Dolayısıyla sağlıkta bireylerin en temel ihtiyaçları arasında yer aldığından büyümeyle beraber sağlık için gerekli unsurlara yapılan yatırımlar artış gösterecektir.

**Tablo6:** Frekans Alan Nedensellik Testi

$\omega_i$	Uzun Dönem		Orta Dönem		Kısa Dönem	
	0.01	0.05	1.00	1.50	2.00	2.50
$\Delta LGSYİH \neq \Delta LGTSMG$	4.080**	4.153**	0.499	0.765	2.357	0.664
$\Delta LGSYİH \neq \Delta LGİG$	4.961**	4.980**	3.918**	0.566	0.165	1.460
$\Delta LGSYİH \neq \Delta LST$	3.939**	4.586**	2.564*	1.409	1.603	0.970
$\Delta LGTSMG \neq \Delta LGSYİH$	1.021	0.983	0.480	2.858**	0.138	2.990*
$\Delta LGİG \neq \Delta LGSYİH$	3.484**	3.494**	1.472	0.260	0.559	0.403
$\Delta LST \neq \Delta LGSYİH$	0.593	0.592	1.796	0.479	1.357	0.502

**Not:** (2, T-2p) serbestlik derecesi ile F tablo değeri %1 için 5.163, %5 için 3.225, %10 2.436. \*\*\*, \*\*, \* sırasıyla %1, %5, %10 anlamlılık seviyelerini göstermektedir. 0 ve  $\pi$ ,  $\omega \in (0, \pi)$ . Arasında yer alan her frekansları  $\omega_i$  için.

İncelemelerin yapıldığı dönem 2006- 2017 dönemleri Türkiye ekonomisinin 2002 yılında Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı ile yaşanan köklü değişimlerin etkilerinin hissedildiği dönemlerdir. Ayrıca incelenen tarih aralığı büyüme hızının oldukça yüksek seyrettiği dönemlerdir. Türkiye ekonomisinde 2002 yılından sonra sağlıkta şartlı yardımlar gündeme gelmiştir. 2003 yılında Sağlıkta Değişim Programı kapsamında düzenlemelere gidilmiştir.

Şartlı sağlık yardımları kadınlar ve çocuklara yapılmıştır. Bu yardımların amacı, çocuk ölümlerini ve hastalanma oranlarını düşürmek, temel sağlık ve beslenme hizmetlerinden faydalanamayan 0- 6 yaş grubunda yer alan çocukları güvence altına almaktır. Nakdi para transferinin yapılması için gerekli şart ise çocukların sağlık muayenelerini yaptırmaktır. Kadınlara ise gebelik, lohusalık olmak üzere farklı alanlarda yardımlar yapılmıştır. Yine bu dönemde 18 yaş altındaki vatandaşların hepsi sağlık güvencesine sahip olmuşlardır. Gelir testleri ile belirlenen ve maddi durumu belirli bir seviyenin altında olan vatandaşlara sağlık hizmetlerinden ücretsiz yararlanma hakkı getirilmiştir (Koytak, 2014: 81- 85). Sağlıkta yapılan bu transfer harcamaları daha sağlıklı nesillerin yetiştirilmesi için gerekli alt yapıyı oluşturmuştur. Bu şekilde Bloom ve Channing'in (2000)' de belirttiği gibi çocuk ve yeni doğan ölüm oranları azalacak ve Türkiyedeki sağlıklı iş gücüne sahip olacaktır.

Türkiye’de sağlık harcamalarının üçte birini ilaçlara yapılan harcamalar oluşturmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki ilaç giderleri toplam sağlık harcamalarından daha fazla artış göstermektedir. Bu durumun nedeni olarak 2003 yılından sonra uygulamaya konulan ve analize dahil edilen dönemi de kapsayan Sağlıkta Dönüşüm Programının yarattığı olumlu etki olabilir. Programla eski ve ucuz tedaviler veya tedavisi yapılamayan hastalıkları çözen etkili ve pahalı ilaçların kullanılması, sağlık hizmetlerine erişimin kolaylaşması ilaç kullanımını arttıracak teşhislerin atırılması hedeflenmiştir. Sağlıkta gelişmeler neticesinde yaşam süresindeki artış daha uzun süreli ilaç kullanımına neden olmuştur (OECD Sağlık Sistemi İncelemeleri- Türkiye, 2008: 109- 120). 2006 yılından sonra ilaçtaki KDV oranı düşürülerek, ilaç fiyatlandırma listesinde değişiklikler yapılması yoluna gidilmiştir. Bu şekilde ilaç fiyatlarında indirimler sağlanarak hem kamunun hem de vatandaşın ilaç yükünün azaltılması hedeflenmiştir (Atasever, 2014: 32).Sağlıkta Değişim Programı, şartlı sağlık yardımları, ilaçlara yapılan harcamalardaki değişiklikler ve ekonomideki büyüme oranları birlikte değerlendirildiğinde Türkiye’ de sağlık amaçlı yapılan harcamalar ve ekonomik büyüme arasındaki pozitif ve çift yönlü nedenselliğin olduğu görülmektedir.

## 5. Sonuç

Literatürde sağlık harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenirken doğumda yaşam beklentisi, bebek- çocuk ölüm hızı, kaba ölüm hızı değişkenleri kullanılarak sağlık harcamaları ve büyüme ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışmada ise ekonomik büyümenin ilk önce sağlık için yapılacak harcamalar üzerinde etkisi olacağı ve yine bu harcamaların sağlıkta yarattığı etkinin büyümeye sağlayacağı olumlu etkiden hareketle genel ilaç giderleri, genel tedavi- sağlık malzemesi giderleri, sağlık amaçlı transferler ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmiştir.

Çalışmaya başlarken ilk önce serilerin durağanlığı incelenmiştir. Bunun için ADF ve PP birim kök testleri, sonrasında değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkisinin tespiti için varyans ayrıştırması yapılmıştır. Varyans ayrıştırması sonuçlarına göre değişkenler ve ekonomik büyüme dönemler itibariyle belirli oranlarda birbirlerini etkilemektedir.

Yapılan nedensellik testleri Türkiye ekonomisinin büyümesiyle sağlık harcamaları arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koymaktadır. Yani ekonomi büyüdükçe genel ilaç giderlerine, genel tedavi ve sağlık malzemesi giderlerine, sağlık amaçlı transferlere daha fazla kaynak ayrılacaktır. Ayrılan kaynakların etkisiyle sağlıkta yaşanan olumlu gelişmeler ekonomide verimliliğin artmasını sağlayacaktır. Özellikle ekonominin büyüme

performansındaki yükseliş uzun dönemli olarak sağlık harcamalarının kalemleri üzerinde etki yaratacaktır. Analiz sonuçları literatürde yer alan sağlık ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçlarını destekler niteliktedir.

#### Kaynakça

AKAR, Sevda (2014), “ Türkiye’de Sağlık Harcamaları, Sağlık Harcamalarının Nisbi Fiyatı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 21, Sayı: 1, ss. 311- 322, <http://www2.bayar.edu.tr>, Erişim Tarihi: 04. 03. 2018.

AKBULUT, Hale (2013), Transfer Harcamaları ve Büyüme İlişkisi: Gelişmekte Olan Ülkeler İçin Dinamik Panel Veri Analizi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara.

AKINCI, Adil ve Tuncer Güner (2016),”Türkiye’de Sağlık Harcamaları ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki”, Sayıştay Dergisi, Sayı: 102, ss. 47- 61, <https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/95906369/files/dergi/pdf/der102m3.pdf>, Erişim Tarihi: 28.03.2018.

ARSLAN, İbrahim; EREN, V., Mehmet; KAYNAK, Selahattin (2016),”Sağlık ile Kalkınma Arasındaki İlişkinin Asimetrik Nedensellik Analizi”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 31, Sayı: 2, ss. 287- 310, <https://iibfdergi.deu.edu.tr/index.php/cilt1-sayil/article/view/535/pdf>, Erişim Tarihi: 15.04.2018.

ATASEVER, Mehmet (2014), Türkiye Sağlık Hizmetlerinin Finansmanı ve Sağlık Harcamaları Analizi 2002-2013 Dönemi, <https://sgb.saglik.gov.tr/Dkmanlar/T%C3%BCrkiye%20Sa%C4%9F1%C4%B1k%20Hizmetlerinin%20Finansman%C4%B1%20ve%20Sa%C4%9F1%C4%B1k%20Harcamalar%C4%B1n%C4%B1n%20Analizi%202002-2013%20D%C3%B6nemi.pdf>, Erişim Tarihi: 26.04.2018.

AY, Ahmet; KIZILKAYA, Oktay; KOÇAK, Emrah (2013),”Sağlık Göstergeleri ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği”, Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, ss. 163- 172, <http://iibfdergi.nigde.edu.tr/article/view/5000066608/5000062032>, Erişim Tarihi: 04.03.2018.

BALTAGI, H., Badi ve MOSCONE, Francesco (2010),”HealthCareExpenditureandIncomeInThe OECD Reconsidered: EvidenceFrom Panel Data”, IZA Discussion Paper, No: 4851, <ftp.iza.org>, Erişim Tarihi: 04.03.2018.

BAYAT, Tayfur; ÖZCAN, Burcu; TAŞ, Şebnem (2015),”Türkiye’ de Döviz Kuru Geçiş Etkisinin Asimetrik Nedensellik Testleri ile Analizi”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, ss. 7-30, [http://iibfdergi.ogu.edu.tr/makaleler/1504528\\_10-2\\_A%C4%9EUSTOS%202015\\_Makale\\_0.pdf](http://iibfdergi.ogu.edu.tr/makaleler/1504528_10-2_A%C4%9EUSTOS%202015_Makale_0.pdf), Erişim Tarihi: 15.04.2018.

BHARVAGA, Alok; JAMISON, T., Dean; LAU, J., Lawrence; MURRAY, J., L., Christopher (2001),”ModelingTheEffects Of Health On EconomicGrowth”, Journal of HealthEconomics, Cilt: 20, Sayı: 3, [https://doi.org/10.1016/S0167-6296\(01\)00073-X](https://doi.org/10.1016/S0167-6296(01)00073-X), Erişim Tarihi: 04.03.2018.

BLOOM, E., David ve CANNING, David (2000), “ TheHealthandWealth of Nations”, Science AAAS, Cilt: 287, Sayı: 5456, ss. 1207- 1209, <http://www.jstor.org>, Erişim Tarihi: 15.04.2018.

BOUSSALEM, Fatima; BOSSALEM, Zina; TAİBA, Abdelaziz (2014),”TheRelationshipBetweenPublicSpending On HealthandEconomicGrowthInAlgeria: TetingForCo-Integration andCausality”, International Journal of Business and Management, cilt: 2, Sayı: 3, Erişim Tarihi: 04.03.2018.

BREMPPONG, GYIMAH, Kwabena ve WILSON, Mark (2004),” Health Human CapitalandEconomicGrowthInSub-SaharanAfricanand OECD Countries”, TheQuarterlyReview of Economicsand Finance, cilt: 44, Sayı: 2, ss. 296- 630, <https://doi.org/10.1016/j.qref.2003.07.002>, Erişim Tarihi: 04.03.2018.

BREITUNG, Jörgve CANDELON, Bertrand(2006),”TestingForShortandLong- Run Causality: A Frequency Domain Approach”, Journal of Econometrics, Cilt: 132, ss. 363- 378, <https://ac.els->

[cdn.com/S030440760500059X/1-s2.0-S030440760500059X-main.pdf?\\_tid=fbaebdc4-98d3-4fb3-a866-78674b94873b&acdnat=1526581874\\_60173771c4411aa32684deb9f016fff1](http://cdn.com/S030440760500059X/1-s2.0-S030440760500059X-main.pdf?_tid=fbaebdc4-98d3-4fb3-a866-78674b94873b&acdnat=1526581874_60173771c4411aa32684deb9f016fff1), Erişim Tarihi: 10.05.2018.

CHAABOUNI, Sami ve ABEDNNADHER, Chokri (2010), "The Determinants Of Health Expenditures In Tunisia: An ARDL Bounds Testing Approach", [http://iutcaen.unicaen.fr/recherche/mrsh/sites/default/files/public/tepp2012/B7\\_3\\_Chaabouni\\_ABEDNNADHER\\_def.pdf](http://iutcaen.unicaen.fr/recherche/mrsh/sites/default/files/public/tepp2012/B7_3_Chaabouni_ABEDNNADHER_def.pdf), Erişim Tarihi: 04.03.2018.

HANSEN, Paul ve KING, Alan (1996), "The Determinants of Health Care Expenditure: A Cointegration Approach", *Journal of Health Economics*, Cilt: 15, Sayı: 1, ss. 127- 137, [https://doi.org/10.1016/0167-6296\(95\)00017-8](https://doi.org/10.1016/0167-6296(95)00017-8), Erişim Tarihi: 15.04.2018.

HACKER, R., Scott ve HATEMI- J, Abdunnasser (2006), "Tests For Causality Between Integrated Variables Using Asymptotic and Bootstrap Distributions: Theory and Application", *Applied Economics* Sayı: 38, ss. 1489-1500, <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c78e1962-a87a-48a4-a11a-0801f5d22861%40sessionmgr102>, Erişim Tarihi: 17.05.2018.

GUJARATI, N. Damador ve PORTER, C., Down (2016), *Temel Ekonometri*, Çev. Ümit Şenesen, Gülay Günlük Şenesen, Literatür Yayınları, İstanbul.

KOÇ, Emrah (2014), *Refah Devleti Anlayışı Çerçevesinde Geçiş Ekonomilerinde Sağlık Harcamaları*, *International Conference on Eurasian Economics*, 1- 3 Temmuz, ss. 1- 8, <http://avekon.org/papers/957.pdf>, Erişim Tarihi: 10. 04.2018.

KOYTAK, SAYAN, H., Ayşe (2014), "Türkiye' de Sosyal Yardım ve Sosyal Politikadaki Dönüşüm: AK Parti Modeli", *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 3, ss. 70- 89, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/84792>, Erişim Tarihi: 03.05.2017.

KUTLAR, Aziz (2003), *Ekonometriye Giriş*, Nobel Akademik Yayıncılık Eğilim Danışmanlık, Ankara.

LEBE, Fuat ve BAYAT, Tayfur (2011), "Taylor Kuralı: Türkiye için Bir Vektör Otoregresif Model Analizi", *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 11, ss. 95- 112, [https://www.researchgate.net/publication/227428085\\_Taylor\\_Kurali\\_Turkiye\\_icin\\_Bir\\_Vektor\\_Otoregresif\\_Model\\_Analizi?enrichId=rgreq-25e24d5b7d186b5c84d23f9a14912bfa-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdIOzlyNzQyOD4NTtBUzoxMDM3NzUwNzExMTMyMjFAMTQwMTc1MzMxMzMyMQ%3D%3D&el=1\\_x\\_2&esc=publicationCoverPdf](https://www.researchgate.net/publication/227428085_Taylor_Kurali_Turkiye_icin_Bir_Vektor_Otoregresif_Model_Analizi?enrichId=rgreq-25e24d5b7d186b5c84d23f9a14912bfa-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdIOzlyNzQyOD4NTtBUzoxMDM3NzUwNzExMTMyMjFAMTQwMTc1MzMxMzMyMQ%3D%3D&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf), Erişim Tarihi: 14.03.2018.

NEWHOUSE, P., Joseph (1977), "Medical-Care Expenditure: A Cross-National Survey", *The Journal of Human Resources*, Cilt: 12, Sayı: 1, ss. 115-125, <http://www.jstor.org>, Erişim Tarihi: 15. 04. 2018.

ÖZEN, Ahmet (2003), "Türkiye' de Transfer Harcamalarının Gelişimi ve Ekonomik Etkilerinin Değerlendirilmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, ss. 205- 228, <http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt5.say%C4%B11/5.1%20ozen.pdf>, Erişim Tarihi: 03.05.2018

SELİM, Sibel; UYSAL, Doğan; ERYİĞİT, Pınar (2014), "Türkiye' de Sağlık Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisinin Ekonometrik Analizi", *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 3, ss. 13- 24, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/185124>, Erişim Tarihi: 06.03.2018.

SÖKMEN, Ali (2014), "Sosyal Gelişme Endeksi Türkiye İçin Ne İfade Ediyor?", *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı*, Haziran 2014, ss. 1- 11, <http://www.tepav.org.tr>, Erişim Tarihi: 12.04.2018.

TANG, F., Chor (2010), "Revisiting The Health- Income Nexus In Malaysia: ARDL Cointegration and Rao's F- Test for Causality", *Munich Personal RePEc Archive*, No: 27287, ss. 1- 9, [https://mpra.ub.uni-muenchen.de/27287/1/MPra\\_paper\\_27287.pdf](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/27287/1/MPra_paper_27287.pdf), Erişim Tarihi: 04.03.2018.

TANG, F., Chor ve CH'NG S., Kean (2011), "The Granger Causality Between Health Expenditure and Income Southeast Asia Economies", *African Journal of Business Management*, cilt: 5, Sayı: 16, ss. 6814- 6824, <http://www.academicjournals.org>, Erişim Tarihi: 04.03.2018.

TAŞAR, İzzet (2015), İçsel Büyüme Modelleri Çerçevesinde Türkiye’ de Ekonomik Büyümenin Yapısal Dönüşümü, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Malatya.

TIRAŞOĞLU, Muhammed ve YILDIRIM, Burcu (2012), ‘‘Yapısal Kırılma Durumunda Sağlık Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama’’, Electronic Journal of Vocational, Aralık 2012, ss. 111- 117, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ejovoc/article/view/5000085394/5000079481>, Erişim Tarihi: 04.03.2018.

TODA, Y., Hiro ve YAMAMOTO, Taku (1995), ‘‘Statiscal Inference In Vector Autoregression With Possibly Integrated Process’’, Journal of Econometrics, Cilt: 66, ss. 225- 250, [https://ac.els-cdn.com/0304407694016168/1-s2.0-0304407694016168-main.pdf?\\_tid=295df661-7c6c-4246-baa7-d3008f0f9cce&acdnat=1526589575\\_3ca6d9e84381eb872079ec95b84e724d](https://ac.els-cdn.com/0304407694016168/1-s2.0-0304407694016168-main.pdf?_tid=295df661-7c6c-4246-baa7-d3008f0f9cce&acdnat=1526589575_3ca6d9e84381eb872079ec95b84e724d), Erişim Tarihi: 16.05.2018.

UÇAN, Okyay ve ATAY, Seda (2016), ‘‘Türkiye’ de Sağlık Harcamaları ve Büyüme Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme’’, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 3, ss. 215- 222, <http://iibfdergi.nigde.edu.tr/article/view/5000187476/5000170688>, Erişim Tarihi: 06.03.2018.

World Bank (2008), OECD Sağlık Sistemi İncelemeleri Türkiye, <https://sbu.saglik.gov.tr/ekutuphane/kitaplar/oecdkitap.pdf>, Erişim Tarihi: 08.05.2018.

