



T.C.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Canakkale Onsekiz Mart University

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ
JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

Cilt 14 • Sayı 27 • 2016
Volume 14 • Number 27 • 2016

YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES



Yılda İki Kez Yayınlanır

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) yılda iki kez yayınlanan hakemli bir dergidir. Gönderilen yazılar ilk olarak editörler ve yazı kurulunca bilimsel anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Daha sonra uygun bulunan yazılar alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış üç ayrı hakeme gönderilir. Hakemlerin kararları doğrultusunda yazı yayımlanır veya yayımlanmaz.

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) / Journal of Administrative Sciences (JAS)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale, Turkey
Phone: +90 (286) 335 8738 **Fax:** +90(286) 3358736
Web: <http://ybd.comu.edu.tr> / **E-mail:** ybd@comu.edu.tr

YBD'de yayınlanan yazılarda fikirler yalnızca yazar(lar)ına aittir. dergi sahibini, yayıncıyı ve editörleri bağlamaz.

Yayın Türü: Yaygın Süreli Yayın
Yayın Şekli: 6 aylık (Şubat-Ağustos) Türkçe ve İngilizce

Tasarım-Baskı Hazırlık: Karınca Ajans Tel: 0312 431 54 83
Baskı: Eflal Matbaacılık, Zübeyde Hanım Mah. Kazım Karabekir Cad. No: 95-1A
Altındağ - Ankara



Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD); EBSCOHOST Academic Search Complete, International Bibliography of the Social Sciences (IBSS), Worldwide Political Science Abstracts Database, TÜBİTAK ULAKBİM, TÜBİTAK DERGİPARK, Index Islamicus, Index Copernicus Journals Master List, Ulrichs Periodical directory, International Bibliography of Periodical Literature in the Humanities and Social Sciences (IBZ), International Bibliography of Book Reviews of Scholarly Literature in the Humanities and Social Sciences (IBR), ASSOS INDEX, ProQuest Political Science Database, ProQuest Social Science Journals Database, Directory of Open Access Journals (DOAJ), EBSCO Discovery Service (EDS), EBSCO Business Source Database (BSI), DergiPark tarafından indekslenmektedir.

Tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izin alınmaksızın hiçbir iletişim, kopyalama sistemi kullanılarak yeniden basılamaz.

Akademik ve haber amaçlı kısa alıntılar bu kuralın dışındadır.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored or introduced into a retrieval system, or transmitted in any form, or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written consent of the JAS editors

Disclaimer: Statements of acts or opinions appearing in the Journal of Administrative Sciences (JAS) are solely those of the authors and do not imply endorsement by the editors, other authors or publishers.

ISSN: 1304 - 5318

E-ISSN: 2147-9771

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Editörden	V
Social Sciences as Imperialism: Analysis of the Global Economic Crisis of 2008 and Development Gaps in the Third World States... 13-31 <i>Sosyal Bilimlerde Emperyalizm: 2008 Küresel Ekonomik Krizinin Analizi ve Üçüncü Dünya Ülkelerinde Gelişmişlik Farkları</i> Lere AMUSAN	
ABD ve Almanya Yerel Yönetimlerinin Karşılaştırılması	33-58
<i>Comparison of US and German Local Governments</i> Hüseyin ERKUL & Hüseyin KARA & Savaş ŞİMŞEK	
The Effect of Research and Development Spending on Economic Growth in OECD Countries	59-79
<i>OECD Ülkelerinde AR-GE Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi</i> Çiğdem Börke TUNALI	
Algılanan Örgütsel Destek, İş Özellikleri ve Kontrol Odağı Faktörlerinin İşgören Yabancılaşması Üzerine Etkileri	81-109
<i>Effects of Perceived Organizational Support, Factors of Business Characteristics and Focus of Control over Worker Estrangement</i> Şebnem ASLAN & Şerife GÜZEL	
Healthier and More Educated Society Improves Multifactor Productivity: Time Varying Relationships	111-141
<i>Sağlıklı ve Daha Eğitimli Toplum Çoklu Faktör Verimliliğini Arttırır: Zamanla Değişen İlişkiler</i> Yavuz YILDIRIM	
Avrupa'da Kamu Sektöründe Inovasyon ve Yenilikçi Yöntemler ... 143-170 <i>Innovation and Innovative Methods in Public Sector in Europe</i> Fatih DEMİR	
AHP-SAW ve AHP-ELECTRE Yöntemleri ile Yapı Denetim Firmalarının Değerlendirilmesi	171-199
<i>Evaluating Construction Auditing Companies By Using Ahp-Saw and Ahp-Electre Methods</i> Nuri ÖMÜRBEK & Meltem KARAATLI & Hafize Gonca CÖMERT	
Türkiye'de Sosyal Belediyecilik ve Sosyal Bütçe Uygulamaları: Çanakkale Belediyesi Örneği	201-215
<i>Social Municipality and Social Budget Applications in Turkey: The Case of Çanakkale Municipality</i> Selçuk İPEK & Benan ÇIPLAK	

Turizm Sektöründe Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Değerlendirme	217-247
<i>An Analysis of Organizational Citizenship Behavior in Tourism Sector</i>	
Hatice Güçlü NERGİZ	
Türkiye’de Merkezileşme-Yerelleşme Tartışmaları ve Hizmet Sunumunda Ölçek Sorunu	249-276
<i>Centralization-Localization Discussions in Turkey and the Problem of Scale in Service Delivery</i>	
Mustafa KARA	
Yöneticilerin Karar Sürecinde Zamanı Kullanması Üzerine Bir Araştırma	277-307
<i>A Research Study About Time Use of Managers During Decision Process</i>	
Sedat BOSTAN & İbrahim DURMUŞ	
Spor Ekonomisi Bilim Dalının Gelişim Analizi	309-329
<i>A Development Analysis of the Scientific Field of Sports Economy</i>	
Necati CERRAHOĞLU	
İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Kooperatif İşletmeler Örneği	331-352
<i>The Effects of Job Satisfacton on Organizational Commitment: Cooperative Enterprises Case</i>	
Funda ER ÜLKER & Gülen ÖZDEMİR	
İşletmelerin Kurumsal Uygulamalarının Kar Yönetimi Üzerindeki Etkisi ve Borsa İstanbul A.Ş. Şirketleri Üzerinde Bir Uygulama	353-384
<i>The Effect of Corporate Governance Applications on Earnings Management: An Application on İstanbul Stock Exchange</i>	
Seda YAVUZASLAN & Halis KALMIŞ	
Turizmde Önde Gelen Ülkelerde Normlar, Güven ve Sosyal Ağlar Temelinde Sosyal Sermaye	385-413
<i>Social Capital Based on Norms, Trust and Social Networks in the Leading Tourism Countries</i>	
Serkan POLAT & Semra AKTAŞ POLAT	
Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri ile Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri Arasındaki İlişki: Kocaeli Örneği	415-431
<i>The Relationship Between Job Satisfaction Levels of Family Practitioners and Their Work-Family Conflict: The Case of Kocaeli Province</i>	
Abdurrahman BENLİ & Bora YENİHAN & Mert ÖNER	
Araç Kiralama Sektöründe Rekabet Belirleyicilerinin İşletme Performansına Etkisi: Turizm Destinasyonlarında Bir Araştırma .	433-472
<i>Impact of Competition Determinants in Car Rental Sector on Operation Performance: A Research in Tourism Destinations</i>	
Bayram AKAY & Oğuz TÜRKAY	

1980-2013 Dönemi Türkiye Ekonomisinde Enflasyon ve Faiz Oranı Arasındaki İlişki	473-490
<i>Relationship Between Inflation and Interest Rates in Turkish Economy for the Period 1980-2013</i>	
Muhammet KARANFİL & Mustafa TORUN	
Misafirlikten Diasporaya Doğru: Suriyeli Sığınmacıların Vergi Algısı Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir İnceleme	491-518
<i>From Hospitality to Diaspora: A Study of the Effects of Syrian Refugees on the Perception of Tax Payers</i>	
Esra SİVEREKLİ & Hatice Gül ERTUĞRUL	
Politik İstikrar ve Devlet Harcamaları İlişkisi: 1986-2013 VAR Analizi	519-537
<i>The Relationship between Political Stability and Government Spending. 1986:2013 VAR Analysis</i>	
Feyza BALAN	
The Effect of Human Capital on Economic Growth: A Panel Data Analysis	539-555
<i>Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeye Etkisi: Panel Veri Analizi</i>	
Sedat ALATAŞ & Mesut ÇAKIR	
Hizmetiçi Eğitimde Teknoloji Uygulamaları	557-581
<i>Technology Applications in In-Service Trainings</i>	
Bünyamin BACAK & Ecehan K. YABANOVA & Ulaş YABANOVA	
İnternet Ortamındaki Bazı Faaliyetlerin Kavramsal Tanımları ve Türk Vergi Sistemi Karşısındaki Durumlarının Değerlendirmesi	583-604
<i>An Overview and Conceptual Definitions of Some Activities on the Internet With Respect to Turkish Tax System</i>	
Ceyda KÜKRER	
Üstlerin Sahip Olduğu Duygusal Zeka Yetilerinin, Astlar Tarafından Algılanması ve Astların Motivasyonları Üzerinde Etkisi: ÇOMÜ Öğretim Elemanları ve Öğrencileri Örneği	605-642
<i>The Subordinate's Perception About Superiors' Emotional Intelligence Capabilities and the Effect Over Subordinate's Motivation: The Sample of ÇOMÜ Instructors and Students</i>	
Tanju ÇOLAKOĞLU & Ali Şahin ÖRNEK	
Yazarlar Hakkında	643
Yazarlar için Bilgi Notu	653
<i>About the Authors</i>	658
Notes for Contributors	668

EDİTÖRÜN NOTU

Yönetim Bilimleri Dergisi'nin 27. sayısını huzuruna çıkarıyoruz. Üniversitemiz "sürdürülebilir performansı ve gelişmeyi referans alan bir üniversite" misyonu ile; bilime, akademik camiaya ve topluma hizmet etmeyi benimsemiş, Türkiye'nin önde gelen üniversitelerinden biridir.

Dergimizin son sayısında iktisadi ve idari bilimlerin çeşitli alanlarından akademisyenlerin hazırladığı çalışmalar bulunmaktadır. Toplam 24 makalenin yer aldığı 27. sayıda çok çeşitli Türkçe ve İngilizce makaleyi siz değerli okuyucularımıza sunuyoruz.

Dergimizin bu sayısında;

Lere AMUSAN tarafından kaleme alınan "Social Sciences as Imperialism: Analysis of the Global Economic Crisis of 2008 and Development Gaps in the Third World States" isimli çalışmada; her bir teorinin bir amacı olduğundan hareketle, sosyal bilimler alanında da küresel teorilerin çevre tarafından şekillendirildiği ifade edilmektedir. Kendi paradigmasını küreselleştirmeye çalışan teorisyenler; kültür, din ve siyasi farklılıkların etkisini yaymaktadır. Çalışmada küresel ekonomik kriz ve üçüncü dünya ülkelerindeki gelişmişlik açığı ışığında sosyal bilimler değerlendirilmektedir.

Hüseyin ERKUL, Hüseyin KARA ve Savaş ŞİMŞEK tarafından "ABD ve Almanya Yerel Yönetimlerinin Karşılaştırılması" isimli çalışma hazırlanarak dergimize ulaştırılmıştır. Çalışmada; yerel yönetimlerin, doğrudan demokrasinin en önemli araçlarından birisi olduğundan hareketle, federal devlet yapısında, demokrasisini yerleştirmiş, yerel yönetimler açısından da iyi uygulama örnekleri geliştirmiş olan Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ile Federal Almanya Cumhuriyeti'nin yerel yönetimleri incelenmektedir. Bu kapsamda iyi uygulama örnekleri ortaya konmaktadır.

Çiğdem Börke TUNALI tarafından kaleme alınan, "The Effect of Research and Development Spending on Economic Growth in OECD Countries-OECD Ülkelerinde, AR-GE Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi" isimli çalışmada; toplam ve özel sektöre AR-GE harcamalarının ekonomik büyüme üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı, uygulanan ekonometrik model ile ortaya konmaktadır. Çalışmada ayrıca toplam ve özel sektör Ar-Ge harcamaları yerine, kamu Ar-Ge harcamalarının ekonomik büyümede daha verimli olduğu görüşü vurgulanmaktadır.

Şebnem ASLAN ve Şerife GÜZEL tarafından hazırlanan, "Algılanan Örgütsel Destek, İş Özellikleri ve Kontrol Odağı Faktörlerinin İşgören Yabancılaşması Üzerine Etkileri" isimli çalışmada iç kontrol odağının, yabancılaşmanın sosyal izolasyon boyutuna düşük düzeyde negatif yönde; dış kontrol odağı ve iş özelliklerinin, yabancılaşmaya negatif ve düşük düzeyde etkisi olduğu sonuçları bulunmuştur.

Yavuz YILDIRIM tarafından kaleme alınan "Healthier and More Educated Society Improves Multifactor Productivity: Time Varying Relationships-Sağlıklı ve Daha Eğitilmiş Toplum Çoklu Faktör Verimliliğini Arttırır: Zamanla Değişen İlişkiler" başlıklı makalesinde, beşeri sermaye tarafından oluşturulan dışsallıkların, çoklu-faktör verimliliği üzerindeki etkilerini analiz etmektedir.

Fatih DEMİR, "Avrupa'da Kamu Sektöründe İnovasyon ve Yenilikçi Yöntemler" başlıklı makalesinde, Avrupada kamu sektöründe inovasyon uygulamalarını tanıtmayı amaçlamaktadır. Özellikle bürokrasiyi azaltmaya ve bilgi-iletişim teknolojilerini kullanmaya yönelik olarak geliştirilen politikaların incelenmesi ile Türkiye'deki benzer çalışmalara ışık tutulması hedeflenmektedir.

Nuri ÖMÜRBEK, Meltem KARAATLI ve Hafize Gonca CÖMERT tarafından kaleme alınan, "Ahp-Saw ve Ahp-Electre Yöntemleri ile Yapı Denetim Firmalarının Değerlendirilmesi" başlıklı makale dergimizin bu sayısında yer verilen çalışmalar arasında yer almaktadır. Ülkemizde imar ve yapılanma faaliyetlerinin denetimi ile ilgili geçmişten bugüne yürürlüğe giren kanunların değerlendirilmesi ile başlayan çalışmada binaların yapımında gerekli usul ve esasların yerine getirilmesini sağlayan ve kontrol eden yapı denetim firmalarının seçiminde birden fazla kriterin etkili olduğu vurgulanmaktadır. Çalışmada, çok kriterli karar verme tekniklerinden AHP (Analytic Hierarchy Process), ELECTRE (Elimination and Choice Translating Reality) ve SAW (Simple Additive Weighting) yöntemlerinin Isparta İlinde inşaat sektöründe yapı denetim firması seçiminde uygulanması işlenmektedir.

Selçuk İPEK ve Benan ÇIPLAK tarafından dergimize ulaştırılan "Türkiye'de Sosyal Belediyecilik ve Sosyal Bütçe Uygulamaları: Çanakkale Belediyesi Örneği" isimli çalışmada Çanakkale Belediyesi'nin sosyal hizmetlere ayırdığı harcamalar ile sosyal belediyecilik algısı ve öneminin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, Çanakkale Belediyesi bütçeleri ve faaliyet raporları değerlendirilmektedir.

Hatice Güçlü NERGİZ'in hazırladığı "Turizm Sektöründe Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Değerlendirme" isimli çalışmada; turizm işletmelerinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili kavramsal ve görgül literatürün bir taraması yapılmıştır. Yazar çalışmasında; örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili ilk çalışmalarda gönüllülük esasının geçerli olduğunu ifade etmektedir. Sonraki çalışmalarda; görev performansının gerçekleşmesini sağlayacak, sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen davranışlar olarak ifade edilmiştir. Turizm işletmeleri kapsamında; otel, seyahat acentesi ve yiyecek-içecek işletmelerinde örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda araştırmaların mevcut olduğu, araştırmalarda yoğunlukla lider-üye etkileşimi, örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek, psikolojik güçlendirme, iş tatmini ve iş performansı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelendiği sonucu ortaya konmuştur.

Mustafa KARA tarafından dergimize gönderilen "Türkiye'de Merkezileşme-Yerelleşme Tartışmaları ve Hizmet Sunumunda Ölçek Sorunu" isimli çalışma; mülki idare amirleri ve belediye başkanları bakış açısından, hangi hizmetlerin merkezi, hangilerinin yerel ve hangilerinin de birlikte sunulması gerektiğinin ortaya konmasını amaçlamıştır. Araştırma verilerinin elde edilmesinde görüşme yönteminden yararlanılmış, veriler betimsel analiz tekniğiyle analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, savunma, kamu düzeni ve güvenlik hizmetlerinin merkez; kentsel altyapı hizmetleri, çevre koruma ve iskan işleri hizmetlerinin yerel ölçekte sunulması noktasında katılımcıların ortak görüşte oldukları belirlenmiştir.

Sedat BOSTAN ve İbrahim DURMUŞ'un kaleme aldığı "Yöneticilerin Karar Sürecinde Zamanı Kullanması Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmada; yöneticilerin karar süreçlerindeki zamanlarını nasıl kullandıkları, bu sürecin hangi aşamasına kadar geldiklerinin tespit edilmesine çalışılmaktadır. Çalışmada yöneticilerin karar sürecinde, problemi fark etme zamanları, problemi tanımlama zamanları, problemi çözme zamanları ve değişik durumlar karşısındaki karar zamanları ve bu sürecin kendi içerisindeki farklılıkları sektörde (özel-kamu), yönetici eğitim durumu, statüsü, cinsiyeti, yaşı, tecrübesi ve kurumun (işletmenin) faaliyet alanlarına uyarlanmış ve anlamlı farklılıklar elde edilmiştir.

Necati CERRAHOĞLU'nun hazırladığı "Spor Ekonomisi Bilim Dalının Gelişim Analizi" isimli çalışma; sporun küçük ve kazanç hedefsiz işletmelerde üretilen hizmetlerle sınırlı iken; artan ticarileşme ve profesyonelleşme trendleri ile kazanca yönelik ticarileşmiş alanının büyümesi sürecini tartışmaktadır. Yazar ayrıca çalışmasında ülke örneklerine yer vermektedir.

Funda ER ÜLKER ve Gülen ÖZDEMİR tarafından kaleme alınan "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa olan Etkisi: Kooperatif İşletmeler Örneği" isimli çalışmada kooperatiflerde çalışan işgörenlerin, iş tatmin düzeylerinin ve örgütlerine olan bağlılıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizlerde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, iş tatmin düzeylerinden olumlu yönde etkilendiği, iş tatminine ilişkin bulguların yüksek oranda memnuniyet yönünde olduğu ve çalışanların örgütlerine karşı devam bağlılığı hissetmekle birlikte, duygusal bir bağlılık hissetmedikleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Seda YAVUZASLAN ve Halis KALMIŞ'ın "İşletmelerin Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Karar Yönetimi Üzerindeki Etkisi ve Borsa İstanbul A.Ş. Şirketleri Üzerinde Bir Uygulama" başlıklı makalesi; 2005-2010 yılları arasında Borsa İstanbul A.Ş.'ye kote şirketlerin içsel kurumsal yönetim mekanizmaları ile karar yönetimi arasındaki ilişkileri incelemektir. Çalışmanın analiz sonuçları; karar yönetimi uygulamalarını azaltan kurumsal yönetim mekanizmaları olarak; yönetim kurulu ve denetim komitesindeki icracı olmayan üye sayısının çokluğu ile denetim komitesi üye sayısı olarak belirlemiştir.

Serkan POLAT ve Semra AKTAŞ POLAT tarafından hazırlanan "Normlar, Güven ve Sosyal Ağlar Temelinde Sosyal Sermaye ve Turizm" başlıklı makale; normlar, güven ve sosyal ağlar bileşiminin bir ürünü olan sosyal sermayenin, dünya sıralamasında ön sıralarda yer alan turizm destinasyonları bağlamında bir farklılaşmaya neden olup olmadığını araştırmaktadır. Turist sayısı açısından dünya sıralamasında önde yer alan ülkelerin sosyal sermaye düzeyinin yüksek olmadığı ve sosyal sermayenin bu ülkeler arasında önemli bir farklılaşmaya yol açmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Abdurrahman BENLİ, Bora YENİHAN ve Mert ÖNER tarafından yazılan "Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri ile Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri Arasındaki İlişki: Kocaeli Örneği" isimli çalışmada; Kocaeli'nde görev yapan aile hekimlerinin iş tatmin düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkiyi tespit etmek, cinsiyet farklılıklarının iş tatmin düzeyleri ve yaşadıkları iş-aile çatışmaları üzerinde etkisi olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışmada, Kocaeli'nde görev yapan aile hekimlerinin iş tatmin düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışması seviyeleri arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Bayram AKAY ve Oğuz TÜRKAY'ın kaleme aldığı "Araç Kiralama Sektöründe Rekabet Belirleyicilerinin İşletme Performansına Etkisi: Turizm Destinasyonlarında Bir Araştırma" isimli çalışma; sektörde rekabet belirleyicilerinin, işletme performansı üzerine etkilerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada karma araştırma metodu kullanılmaktadır. Araştırma sonucunda, araç kiralama sektöründe bilgi teknolojileri kullanımı, stratejik işbirlikleri, hizmet kalitesi, birleşme veya satın alma, pazarlama iletişimi ve rekabetçi fiyat sunma öğeleri, rekabet belirleyicileri olarak tespit edilmiştir. Rekabet belirleyicilerinden; bilgi teknolojileri kullanımı, hizmet kalitesi ve pazarlama iletişiminin, işletme performansını etkilediği tespit edilmiştir.

Muhammet KARANFİL ve Mustafa TORUN tarafından hazırlanan "1980-2013 Dönemi Türkiye Ekonomisinde Enflasyon ve Faiz Oranı Arasındaki İlişki" isimli çalışma; 1980-2013 dönemi Türkiye ekonomisi için enflasyon ve faiz oranları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ulaşılan sonuçta; modelde yer alan değişkenler arasında uzun dönemli ilişki tespit edilmiştir. Faiz oranında ve GSYİH'dan enflasyon oranına doğru bir nedensellik bulunmuştur. Ayrıca faiz oranı ile GSYİH arasında da çift yönlü bir nedensellik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Esra SİVEREKİLİ ve Hatice Gül ERTUĞRUL tarafından kaleme alınan "Mirasirlikten Diasporaya Doğru: Suriyeli Sığınmacıların Vergi Algısı Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir İnceleme" isimli çalışmada Suriye'deki iç savaş dolayısıyla Türkiye'ye sığınan mültecilerin vergi yükümlülükleri üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Anket çalışmasıyla; bir yandan göç olgusunun, vergi algısını olumsuz yönde etkilediği, diğer taraftan da insani ve vicdani nedenlerle devlet tarafından mağdurlara yapılan yardımların desteklendiği ortaya konmuştur.

Feyza BALAN tarafından hazırlanan "Politik İstikrar ve Devlet Harcamaları İlişkisi: 1986-2013 VAR Analizi" isimli çalışmada Türkiye için 1986-2013 dönemini kapsayan yıllık veriler kullanılarak politik istikrar ve devletin nihai tüketim harcamaları ilişkisi VAR analizi kapsamında araştırılmıştır. Türkiye ekonomisinde politik istikrarın ve devlet harcamalarının birbirlerinin Granger nedeni olmadıklarını, ancak politik istikrarın devlet harcamalarında meydana gelen değişimin %8'ini; devlet harcamalarının da politik istikrarda meydana gelen değişimin %13'ünü açıkladığı yönünde bulguları ortaya koymuştur.

Sedat ALATAŞ ve Mesut ÇAKIR tarafından kaleme alınan "The Effect of Human Capital on Economic Growth: A Panel Data Analysis-Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeye Etkisi Panel Veri Analizi" isimli çalışmada beşeri sermaye ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki, 65 ülke için 1967-2011 dönemini kapsayacak şekilde analiz edilmiştir. Eğitim ve sağlık değişkenleri için elde edilen katsayılar, beşeri sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin gelişmekte olan ülkeler için pozitif ve istatistiki olarak anlamlı olduğunu göstermiştir.

Bünyamin BACAK, Ecehan K. YABANOVA ve Ulaş YABANOVA tarafından hazırlanan "Hizmet İçi Eğitimde Teknoloji Uygulamaları" isimli çalışmada teknoloji temelli hizmet içi eğitim uygulamalarının artan kullanımını tartışmaktadır. Çalışmanın, işletmelerin teknoloji temelli hizmet içi eğitim süreçlerini planlarken başvurabilecekleri bir kaynak olması planlanmıştır.

Ceyda KÜKRER tarafından kaleme alınan "İnternet Ortamındaki Bazı Faaliyetlerin Kavramsal Tanımları ve Türk Vergi Sistemi Karşısındaki Durum-

larının Değerlendirmesi” isimli çalışma, teknolojik gelişmelere bağlı olarak internet ortamında yürütülen ekonomik faaliyetlerin vergi boyutunu incelemiştir. Çalışmada; Türkiye’de vergi mevzuatında doğrudan ve dolaylı olarak bu faaliyetlerin vergilendirilmesine yönelik çeşitli hükümlerin olduğu değerlendirilmiştir.

Tanju ÇOLAKOĞLU ve Ali Şahin ÖRNEK tarafından hazırlanan “Üstlerin Sahip Olduğu Duygusal Zeka Yetilerinin, Astlar Tarafından Algılanması ve Astların Motivasyonları Üzerinde Etkisi: ÇOMÜ Öğretim Elemanları ve Öğrencileri Örneği” isimli çalışmada; çalışma hayatında duygusal zeka, algılama ve motivasyon arasındaki ilişkinin araştırılmıştır.

İçten saygılarımızla

Doç. Dr. Suat UĞUR

Social Sciences as Imperialism: Analysis of The Global Economic Crisis of 2008 And Development Gaps in the Third World States

Lere AMUSAN*

Abstract

Every theory is meant to satisfy a purpose. This is germane in social sciences where globalised theories are, in most cases environmentally determined. Theorists in social sciences in their attempts to globalise their paradigms and models usually underplay the impacts of culture, religion and political differences. In their bid to quantify behavioural sciences, some of the variables they usually hold constant contributed to economic crisis; forgetting that human behaviour is beyond mathematical calculation. Undemocratic application of globalisation concept as emanated in the undemocratic principles of voting, lack of transparency and accountability, as well as poor/underrepresentation of less developed states in various international (financial) organisations violates the basic tenets of democratic rights, global social justice and international sovereign equality. The same impacted on plethora of theories in social sciences only meant to maintain the current status quo despite their crises as shown in the 2008 economic implosion.

Keywords: Economic crisis; Democratisation; Globalisation; Imperialism; Third World States; Social Sciences theories

* Prof., North-West University, Department of Politics and International Relations, South Africa, lereamusan@gmail.com

INTRODUCTION

Without looking into western social science approaches and the writings of classical and medieval theorists of political developments, it may be difficult to appreciate 21st century global economy. It is the same mechanical and conservative system of studying human behaviour that leads to the hesitance of many theorists of development to be flexible in trying to understand the wants of human beings. Exportation of the western values to every part of the world without looking into the basic attributes of geography is a major snag in the development of Third World States (TWSs). As much as the capitalist mode of production believes in democratisation, privatisation and self-initiative as the last step of economic system, which is far-fetched in TWSs, they have not only brought about underdevelopment in many parts of the world, but have entrenched two worlds, two ideological positions until the 1980s and the perpetuation of class of emotion, clash of culture, economic and social humiliation, climate of fear and, for others, it brings about hope.

Introduction of any theory is not without environmental considerations and needs to satisfy some groups of people in order to achieve a certain value. The financial crisis that emanated in the United States of America (US) has become a virus that has affected the rest of the world because of the well-tailored economic system that originated from the European industrial revolution traceable to the feudal system when some groups of economic and political élite struggled successively to maintain the status quo that benefitted them. Between the 1950s and 1960s, groups of social scientists were sponsored to vigorously push for capitalism in economics, political science and sociology in order to perpetuate the beliefs of Max Weber, St. Augustine, Adam Smith and David Ricardo, just to mention a few of them, to concretise “end of history” and end of theories in social sciences.

The system amounts to imprisoning humans in a cage of unnatural desires as pushed forward by Jean-Jacques Rousseau (1712-1778) and Marcuse (1898-1979).¹ The position of these philosophers is regarded as Frankfurt school, which continues to gain currency in the analysis of imperialism of social science.

It is the contention of this chapter that the imposed economic and political values on the rest of the world is not only flawed, but also height-

1 Jerry Z. Muller, 2013. “Capitalism and Inequality: What Right and the Left Get Wrong,” in *Foreign Affairs* March/April (2013): 32.

ens degree of dependency in the turn of globalisation that prevents many states to embark on development according to their societal needs. This study employs the political economy approach of structuralism and is divided into five parts. Part one is the introduction, part two focuses on the 2008 economic crisis while part three examines economic and financial managements as handled by the West. The penultimate part examines the notion, within critical neo-Marxists school, that social science is ideological bias and the last part concludes the discussion.

THE 2008 ECONOMIC CRISIS

The economic crisis experienced by the US from 2007 was unprecedented in the annals of international trade. This was precipitated by cheap credit which made the government at every level and private individuals to borrow and consume the more. What appeared to be a domestic affair of the US as a result of "toxic" financial assets quickly spiralled into a global economic crisis.² This affected the mortgage financial sector as construction in the building sector experienced a boom and many people were able to buy houses based on reduction in the interest rate. As a result of globalisation and its accompanying features, it did not only affect the US but global stock markets also plunged and the world was rapidly dragged into the worst recession since the Great Depression of the 1930s.³ In 2008, Bear Stearns, Lehman, Fannie Mae and Freddie, but were revived through government intervention tagged the US' Troubled Asset Relief Program (TARP) recapitalisation strategy. The economic bubble, later burst, brought about the need to suspend or at best, abandon ultra-liberalism and made the government to embark on economic restructuring. What is peculiar about the US and the rest of the North is that the capital market rejected the old order which brought about intervention.⁴ This is not a unique situation in American style of economic recuperation. In the 1970s, the Richard Nixon government did the same through unilateral exit from the gold peg system when the dollar was devalued as a result of the economic crisis. This questions the whole concept of liberal economic thesis and reduced the US to a minimum hegemon.

The effects of mortgage crisis continues to affect the global system despite the stimulus packages embarked upon against the French econ-

2 Anver Saloojee, "Globalisation and the 2007 Fiscal crisis," *The Thinker*. 61(3) (2014): 13.

3 Saloojee, "2007 Fiscal crisis," 15.

4 Roger C. Altman, "The Fall and Rise of the West: Why America and Europe Will Emerge Stronger From the Financial Crisis," *Foreign Affairs* January/February (2013): 9.

omist Jean-Baptiste Say's (1767-1832) law (Say's law) which states that supply creates its own demand. It is being touted that economists are naïve about international trade and therefore their over-reliance on Henry Martyn's, Adam Smith's and David Ricardo's theories "ignored the fact that a significant majority of innocent people were usually harmed. This is more pronounced in the TWSs "where the factors for creating wealth are absent".⁵ Attempt to modify and generalise this through the use of sophisticated 'computable general equilibrium CGE' is not practicable. Its assumptions are so esoteric to be practicable. It assumes that budget deficits and surpluses are unchangeable because of the impact of trade and the fluctuation of the exchange rate. It also states that saving and investment will always be equal. Another assumption of CGE paradigm is that the financial systems always enjoy unruffled stability. That is, the absence of booms, busts or bubbles. The theory is passed for hockey-stick because of its arbitrary accounting system and deliberate speculative financing in trade, mostly services.⁶

Another source of the crisis was the power arrogated to Chief Executive Officers (CEOs) in financial institutions who not only determine their remuneration and dubious *gifts*, but were also empowered to appoint board members who were always loyal to them and will hardly check their excesses. When government had to intervene through a stimulus package to bail ailing companies, a substantial part of the intervention fund extracted from the bottom billion was used.⁷

As posited by the Marxists, attempts to make more profit will create capitalist implosion. Instead of socialism to overthrow capitalism in the 21st century, the economic crisis led to a high rate of unemployment because of changes in the level of technology. Movement away from manufacturing, the source of middle class creation to the services sector that only needs high skilled labourers as against unskilled and semi-skilled aggravates unemployment.⁸ Majority of those who were affected by the unguarded long-term mortgage loan were faced with debt services which eventually led to eviction. Instead of the government to address this, more funds were allocated to CEOs who, out of their personal interests, computed imagi-

5 Erik S. Reinert, 2007. *How Rich Countries Got Rich...and Why Poor Countries Stay Poor* (London: Constable, 2007), 106.

6 Ian Fletcher, "Economist are Hopelessly Naïve about International Trade," in [Http://m.huffpost.com/us/entry/841704](http://m.huffpost.com/us/entry/841704) (2011), accessed October 2, 2014.

7 Paul Collier, *The Bottom Billion: Why the Poorer Countries are failing and what can be done about it* (Oxford: Oxford University Press, 2007). Joseph E Stiglitz, *The Price of Inequality* (London: Penguin, 2013), 39.

8 Stiglitz, *Price of Inequality*, 67

nary financial statements that portrayed a kind of healthy economy, which eventually busted and affected poor and middle income people the more.

BETWEEN ECONOMIC AND FINANCIAL MANAGEMENT: CRISIS OF THE WESTERN SOCIAL SCIENCES THEORIES

In his paper, 'How Did Economists Get It So Wrong?' after the economic crisis imposed on the rest of the world by the US, Paul Krugman⁹ opined that:

"The assumption of a perfect market with rational players through mathematical prowess leads to economic sanity...Unfortunately, this romanticized and sanitized vision of the economy led most economists to ignore all the things that can go wrong. They turned a blind eye to the limitations of human rationality that often lead to bubbles and busts; to the problems of institutions that run amok; to the imperfections of markets – especially financial markets – that can cause the economy's operating system to undergo sudden, unpredictable crashes; and to the danger created when regulators don't believe in regulation."

From the above quotation, it is evident that the economic challenges faced in the 21st century are partly caused by the adherence to the principle of *laissez fairism* that one could say, with some degree of certainty, that it is barren in the field of social sciences. Most of the theories were to satisfy certain groups of people and states. Some American economists such as Robert Lucas (University of Chicago), Ben Bernanke (Princeton University, later Federal Reserve Board Chair) and Olivier Blanchard (MIT, now with the IMF as chief economist), operated under a false impression that financial economists and macroeconomists were able to proffer solutions to economic problems. They knew very little that their false and weak foundation of theorising through the micro-mathematical approach in a behavioural and irrationality of human being will soon question their artificial solutions to international economic relations. As observed by Bhatia,¹⁰ Mathematical School is a misleading model/paradigm as only tool of analysis. This is because the same may be used to prove or disprove a theory because it makes certain assumptions regarding the behaviour of variables and their causal interrelationships. The economic crash not only shocked some adherents of Milton Friedman such as Alan Greenspan, former chair of the Federal Reserve Bank of the US who in his book, declared

9 Paul Krugman, "How Did Economists Get It So Wrong?," *New York Times*, September 2, (2009) http://www.nytimes.com/2009/09/06/magazine/06Economic-t.html?pagewanted=all&_r=0, accessed September 25, 2014.

10 H.L. Bhatia, 1978. *History of Economic Thought* (New Delhi: Vikas Publishing, 1978), 342.

that he was shocked not to have seen the crisis coming. This implies that the system under which the economy of the country was based was faulty.

The issue worth interrogating is why economists could not see the problem coming despite their acclaimed perfection of basic theories and practices they claimed of overcoming before the problem emanated. Financial economists at the time believed that the stocks and other asset markets were perfect and stable and therefore needed no artificial intervention in any form. At the inception of the crisis, macroeconomists were divided on how to handle the situation. Some believed that the unseen hands will normalise the market while on the other hand, some opined that the national government should intervene through macro and micro instruments available.¹¹ The former school was vigorously pushed aside by proponents of capitalism such as Fareed Zakaria,¹² followers of Joseph Schumpeter's (1934, *The Theory of Economic Development*) and John Maynard Keynes (1936, *The General Theory of Employment, Interest and Money*). Zakaria defended his unsustainable position that such development is not uncommon in the capitalists system. This volte-face in the age of globalisation appears to be an attempt at ignoring the fundamentals by the Chicago school. As a bail out in time of recession, Keynesians believe in printing more money/notes and spending heavily on public works in order to arrest unemployment.¹³ The question is whether this is sustainable?

Milton Friedman, also from the Chicago school, who came to dominate the western financial system from 1953, was of the view that monetary approach would serve the interest of the market as against fiscal perspective as propounded by Keynes. Financial economists of the 1970s championed by Eugene Fama, also of the Chicago school, advocated for a perfect and rational decision of financial economists because of presumed relevant information at their disposal. He came up with the efficient market hypothesis as a support for his ultra-capitalism approach in the stock and property market. His attempt to jettison Keynes' theory is viewed by Keynes' followers as a casino speculation in a complex market system. Fama's market rational thesis brings into question the 1973 stock crash which experienced the evaporation of about 48% stock values and the same situation was repeated in 1987 when about 23% of stock value evaporated in a day without

11 Gordon Brown, *Beyond The Crash: Overcoming the First Crisis of Globalisation* (London: Simon & Schuster, 2011), 8.

12 Fareed Zakaria, "Can America Be Fixed? The New Crisis of Democracy," *Foreign Affairs* January/February (2013): 22-33. Fareed Zakaria, *The Post-American World: and the Rise of the Rest* (London: Penguin, 2009).

13 Barrie Axford, *Theories of Globalization* (London: Polity Press, 2013).

any scientific explanation. This is contrary to the capitalistic scientific objectivity often used as a ploy to actualise particularistic interests.¹⁴ The 2008 crisis was beyond the Capital Asset Pricing Model (CAPM) which relies on mathematical calculation that gained currency among western economists in the 1980s.

On the side of the Keynesian school, popularly referred to as the Saltwater School (SS), the issue of economic bubbles and banking system collapse were not also addressed like the freshwater school because of the timely intervention of government. This did not happen during the economic crisis in Asia in 1997 nor was it a right solution to TWSs' economic crisis which looks permanent because of the structural defect of the system against the wretched of the earth. Despite the seemingly line of departure between the freshwater and saltwater schools, they are both united in terms of action as against the theory of economic stability. The SS believes that fiscal policy, that is changing in government spending and tax system, may not address economic recession but rather that the influence of technocrats at the reserve bank will only solve any financial problem in a state. This would have caused the American government to introduce fiscal cliff of tax increases and budget sequestrations to address the fallout effects of huge budget deficit. These theories and models are only meant to satisfy the West politico-economic objectives.

WESTERN SOCIAL SCIENCE AS IDEOLOGICAL BIAS

From the discussion in the preceding section, ideological bias or what amounts to western propaganda through theories of political development is evident. This was forcefully pursued in the works of political scientists, economists and sociologists who were intentionally assembled in the 1950s and 1960s. They came up with modern social science theories that concretise the roles of developed states in the international system as *primus inter pares* while leaving aside developing states as inputs producers without any appreciable development. These theories were concretised through the works of Gabriel Almond,¹⁵ Almond and Powell,¹⁶

14 Claude Ake, 1982. *Social Science as Imperialism: The Theory of Political Development* (Ibadan: Ibadan University Press, 1982), 135.

15 Gabriel A. Almond, 1963. "Political Systems and Political Change," *American Behavioural Scientist* June 6 (1963): 3-10.

16 Gabriel A. Almond, and G. Powell. 1966. *Comparative Politics: A developmental Approach* (Boston: Little Brown, 1966).

David Apter,¹⁷ Samuel Huntington,¹⁸ James Coleman,¹⁹ Karl Deutsch²⁰ and David Easton²¹. Their objective, in line with Ha-Joon Chang,²² together with some policy-makers and ruling elite, was to promote capitalism at all cost. They achieved this through political socialisation and at best by indoctrination through well-selected paradigms, models and conceptual analytical tools. With the collapse of socialism, Francis Fukuyama,²³ Robert Lieber,²⁴ Robert Robert²⁵ and Fareed Zakaria²⁶ defended the western propaganda of furthering commodification of money, to the detriment of the development of developing states. In trying to introduce the same concepts in TWSs, many research grants were approved for these scholars in their various Universities to indoctrinate tabula-rasa minds of TWSs students in the West. By 2014, America, in cooperation with the EU and Canada opened African School of Economics and Management in Benin Republic to further the same agenda.²⁷ It equally explains why many centres were established in TWSs such as the United States Information Centre, the British Council and the Goethe Institute (Amusan, 2014c; Arndt, 1991; Melissen, 2005 and Nye, 2004).²⁸ At best, they promoted what Joseph Nye describes as soft power captured under cultural diplomacy. Products

-
- 17 David E. Apter, *The Politics of Modernization* (Chicago and London: The University of Chicago Press, 1965).
- 18 Samuel P. Huntington, *Political Order in Changing Societies* (New haven and London: Yale University Press, 1968).
- 19 James S. Coleman, "The Problem of Political Integration in Emergent Africa," *Western Political Quarterly*. VIII(1) (1955), March.
- 20 Karl W. Deutsch, "Social Mobilization and Political Development," *American Political Science Review* 55(3) (1961): 493-514.
- 21 David A. Easton, *A Framework for Political Analysis* (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1965).
- 22 Ha-Joon Chang, *23 Things They Don't Tell You About Capitalism* (London: Penguin Books).
- 23 Francis Fukuyama, *The origins of Political order: From Prehuman Times to the French Revolution* (London: Profile Books, 2012).
- 24 Robert J. Lieber, 2005. *The America Era: Power and Strategy for the 21st Century* (New York: Cambridge University Press, 2005).
- 25 Robert I. Rotberg, *Africa Emerges* (London: Polity Press, 2013).
- 26 Zakaria, *The Post-American World*.
- 27 *African Business* "Africa gains first in education," 412, October 2014: 4.
- 28 Lere Amusan, "Globalising Soft Power through Cultural Diplomacy: A Need for Cooperative Co-existence in the International System" (paper presented at a the International Symposium on Cultural Diplomacy in Africa 2014 'Building Economic Bridges to Enhance African Sustainable Development and Economic Growth,' Berlin, Germany, August 6-8, 2014c). Richard T Arndt, "Precarious balance: American Information/Cultural Policy," in *The Theory and Practice of International Relations*, ed. William Clinton Olson (New Jersey: Prentice Hall, 1991): 273-276. Jan Melissen, "Theory and Practice," in *The New Public Diplomacy: Soft Power in International Relations*, ed. Jan Malissen (Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2005): 3-27. Joseph S. Nye, 2004. "The Benefit of Soft Power," <http://hbswk.hbs.edu/archive/4290.html>. 2004, accessed April 17, 2014.

of this indoctrination in Africa, Asia and Latin America became lecturers, bureaucrats and politicians who formulate government policies, expectedly, to the interest of the West.

They opted for the stages of economic and political developments as proposed by Arthur Lewis and Walter W. Rostow and members of the Comparative Politics Committee of the Social Science Research Council of the US.²⁹ This Eurocentric teleological perspective was vigorously pushed forward by Plato, Aristotle, Aquinas, St. Augustine, Max Weber and Karl Marx. They posited that every society should move from a barbarian tradition to a civilised society. Parochianism and staticism are the two common attributes of teleologism influenced by Aristotle's metaphysics and politics. From the position of some western scholars who are more propagandists than social scientists believe that western society should serve as a signpost for every other society. This explains why Fukuyama spoke about the end of history, though he later came up with the concept of future history in 2012 where he called for populist ideology as against his earlier hawk ultra-capitalism.³⁰ Ake describes it as the end of social evolution and "good"; while others view it as the end of ideology. This approach is too mechanical when analysing inherency of capitalism and by extension, social science. The incremental approach to development as introduced in developing states, ironically did not apply to the British settlers colonies of Canada, America, New Zealand and Australia. Partially, South Africa also enjoyed part of *abnormal* development because of cultural irredentism.³¹

In trying to equate ideal to reality as pointed out by Ake,³² western social scientists fail to appreciate the role of the behavioural approach in the analysis of human behaviour. The inability to predict, with a high degree of precision, reduced many western scholars to an imperialist conservative advocate. Sociologically, developmental categories are divided into a *status* known as *Gemeinschaft* and *contract* described as *Gesellschaft*.³³ These classification are in line with Auguste Comte's three stages of devel-

29 Ake, *Social Science as Imperialism*, 124.

30 Francis Fukuyama, "The Future of History," *Foreign Affairs* January/February (2012b): 53-61.

31 Daron Acemoglu and James A. Robinson, *Why Nations Fail: The origins of Power, Prosperity and Poverty* (London: Profile Books, 2012), 45.

32 Ake, *Social Science as Imperialism*, 128.

33 Status describes as *Gemeinschaft* is described as a state of tradition where life-chances and life style are determined by birth; there is little or no individualism and very little tendency to act in accordance with pragmatic "market" norms; on the other hand, contract or *Gesellschaft* is directly opposite that promotes individualism, rationality, legal and bureaucratic legitimacy; and the end of societal evolution. The latter which the west promotes with vigour. For more information on this, see Ake, 1982:143-148).

opment as conquest, defence and industry and L.H. Morgan's savagery, barbarism and civilisation stages. Socialists were also hypnotised by this position when Engel and Marx advanced feudal, capitalist and socialist stages. These positions are not only flawed as they could not substantiate the development of some societies that catapulted from colonialism to industrialised societies as in South Korea, Brazil, Malaysia, Thailand and Singapore, for instance. These radical changes are against the conservative position of capitalism.

Quantification in the study of social science is a ploy of passing the discipline to a physical science discipline. In trying to do this, it is not only to entrench the conservatism of the western interpretation of the subject, but also, to hold some variables constant irrespective of their import in the study of some basic concepts. For instance, attempts to reduce democracy and political participation to vote and be voted for is not only too shallow, but it ignores the relevance of the need to link democracy with free will in an economically developed environment. The implication of this is that there is no need to change the existing state of development in politics, economics and society because the present stage is "the end of ideology". This position translates to the fact that TWSs are made to be weak, unstable, a source of industrial and services inputs, ethnically divided and uncivilised. This is perpetuated by the activities of International Financial Institutions (IFIs), Multinational Corporations (MNCs) and politics of aids which is as best as a foreign raid.³⁴ Maintenance of this *status quo* is to the benefit of the end of history.

Trebilcock and Prado³⁵ attribute underdevelopment of developing states to the structural defects in governance and relevant institutions. This is no more than imperialistic and passing blame to the states created by the colonialists entrenched by the westernisation of developing areas that created a "reversal of fortune". Though, the concept of *utis possidentis* is recognised by international law, the West did not observe this as evident in the war between America and Mexico (1846-1848) which led to the extension of American territory to claim resourceful "pretty little of Los Nogales". This created two different people from the same tribe, same culture and geography to have (Nogales Arizona) and have nots (Nogales Sonora).³⁶ In Acemoglu and Robinson's 'Theories That Don't

34 Eric Toussaint, *The World bank: A critical Primer* (London: Pluto Press, 2008).

35 Michael J. Trebilcock, and Mariana Mota Prado, *What makes Poor Countries Poor? Institutional. Determinants of Development*. (Cheltenham and Northampton: Edward Elgar, 2011).

36 Acemoglu and Robinson. *Why Nations Fail*, 7-9.

Work',³⁷ maintain that "the geographical hypothesis, which claims that the great divide between rich and poor countries, is created by geographical difference. Some posited that poor countries are between the tropics of Cancer and Capricorn; and rich nations, in contrast, tend to be in temperate latitudes". Montesquieu (a western philosopher of the 18th century), supported this notion that tropical climate makes people to be lazy and to lack inquisitiveness, which eventually leads to autocratic system of government. This position is not only illogical but also, recent economic development among the Asian Tigers has proven the position less relevant. Unfortunately, this is the opinion of Jeffrey Sachs, the so-called friend of TWSs as observed in his book, '*The End of Poverty*'.³⁸ In the same light, Jared Diamond,³⁹ another western ecologist and evolutionary biologist observed that those who inhabited fertile land tend to have different species of plant and animals which may be domesticated for agricultural purposes. Not only that this thesis failed every test of economic development, it also has no explanation for the subjection of TWSs to the producer of inputs for developed states.

With the state of economic underdevelopment in TWSs, multinationals with their organic links with their parent states continue to siphon the resources of developing states through various means, even if there is a need to evict locals (indigenous peoples) from their home as long as their profit is paramount.⁴⁰ This was the case in Acehnese (Indonesia), Cabinda (Angola) and the Niger Delta (Nigeria).⁴¹

The introduction of slave trading, colonialism and globalism with religion is no more than a rape of *uncivilised* societies. The gradual developmental processes that started in Egypt, the Kingdom of Mapungubwe (1075-1220, South Africa), the Kingdom of Sine-Senegal (Senegal), Timbuktu (Mali), the Kingdom of Ethiopia (Ethiopia and Eritrea) and the Khmer Empire in the present Cambodia were suffocated by the foreign

37 *Ibid.*, 45-69.

38 Jeffrey D. Sachs, *The End of Poverty: How we can make it happen in our lifetime* (London: Penguin, 2005).

39 Jared Diamond, *The World Until Yesterday* (London: Penguin, 2012), 19.

40 Patricia Kameri-Mbote, and Elvin Nyukuri, "Climate Change, Law and Indigenous Peoples in Kenya: Ogiek and Maasai Narratives", in *Climate Change and Indigenous Peoples: The Search for Legal remedies*, eds. Randall S. Abate and Elizabeth Ann Kronk Warner, (Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2013), 539.

41 Lere Amusan, "Evaluating the Gender Content of the Amnesty Programme in the Niger Delta of Nigeria: Any Concern for the Socio-economic Development of Women?," *Ifè Psychologia: Gender & Behaviour*. 12(3), (2014a): 5924-5935. Steve Coll, 2012. *Private Empire: ExxonMobil and American Power* (New York: Penguin, 2012): 394-99.

invasion of various colonies.⁴² At independence and before, majority of African states were made to believe in state-owned enterprises to boast economic development, sources of employment and the promotion of infrastructural amenities. This was vigorously promoted by metropolises in their satellite states. When economic interests of the West could not be met with the intervention of government in the allocation of resources, privatisation was introduced where many companies were bought over by the same western powers through Foreign Direct Investment (FDI) protected by the World Trade Organisation (WTO) mores. This came in many forms such as through the labyrinth operation of Trade-Related aspects of Intellectual Property Rights (TRIPs, technology), Trade-Related Investment Measures (TRIMs, trade in service) and the Multilateral Agreement on Investment (MAI, foreign investment/international business law). These limit multi-level economic negotiations that can ensure full employment opportunities.⁴³ Through these, many of the African and other developing resources were claimed by the West through patenting legally bound on the initial owners.⁴⁴ Against Jeffrey Sachs'⁴⁵ notion, technology transfer to the TWSs is not so easy because of the TRIPs' agreement that protects developed states that originally "pirated" technology from other states.⁴⁶ The issue of intellectual property piracy is an age old system that developed America economically but latter terms as illicit trades that America is now committing billions of dollars to curtail.

Drawing from Peter Andreas,⁴⁷ America will continue to impose its will on other states, which ordinarily may not necessarily follow such prescription by the Washington government. As of 2013, most of developed

42 Bridget Hilton-Barber, 2014. "A beacon of civilisation in southern Africa," *City Press*, September 28, 2014, 8.

43 Samin Amin, *Obsolescent Capitalism: contemporary Politics and Global Disorder* (New York: Zed Books, 2003): 92-120. Nicholas Bayne and Stephen Woolcock, eds. *The New Economic Diplomacy: Decision-Making and Negotiation in International Economic Relations*. (London: Ashgate, 2011). Chibuzo N Nwoke "Nigeria's National Interest in a Globalized World: Completing the Independence Project," *Nigerian Journal of International Studies* 38(1&2) (2013): 89-91. Bade Onimode, "Mobilisation for the Implementation of Alternative Development Paradigms in 21st Century Africa." In *African Development and Governance Strategies in the 21st Century: Looking Back to Move Forward*, ed. Bade Onimode et al, 25-7, (London & New York: zed Books, 2004).

44 Amusan Lere. 2014b. "The Plight of African Resources Patenting Through the Lenses of the World Trade Organisation: An Assessment of South Africa's Rooibos Tea's Labyrinth Journey," *African Journal of Traditional, Complementary and Alternative Medicines*. 11(5), (2014): 41-47.

45 Jeffrey D Sachs, 2008. *Commonwealth: Economics for a Crowded Planet*. (London: Penguin, 2008).

46 Noam Chomsky, *Hopes and Prospects* (London: Penguin, 2010).

47 Peter Andreas, Peter. 2013. "Gangster's Paradise: the Untold History of the United States and International Crime," in *Foreign Affairs*, March/April (2013): 24.

states' gross government debt in the percentage of the state GDP was very high as shown below:

Table I Debt to GDP of selected Developed States in 1980 and 2013 in percentage

Country	1980 in %	2013 in %
USA	42	107
United Kingdom	46	88
Germany	-	80
Japan	50	236

Sources: compiled from Fareed Zakaria, 2013:26-7

In the 1980s when the majority of developing states experienced economic crisis and their debt amounted to about 35% of their GDP, various private and multilaterally controlled international financial institutions imposed the one-size-fits-all structural adjustment programme (SAP) in these countries. This not only caused more economic hardship, but also brought about political instability. From 2006 when America, France, Germany, Japan and Britain started to feel the impacts of financial mismanagement, the IMF did not impose SAP on them.⁴⁸ The West failed to distinguish between proximate and ultimate explanation to the crisis, but instead, Fed came up with the bailout stimulus packages which saw some private companies taken over by government through recapitalisation with representative. The implication of this is that the abandoned system of government interference in the forces of demand and supply was questioned and compromised. As of mid-October 2014, America calls for reduction in the production of oil by OPEC members of Saudi Arabia, Iran, Iraq and Kuwait to make American shale oil competitive. This is not only imperialistic, but a situation where America is only concerned about its citizens against global development.⁴⁹ As of 1980 when ultra-liberal ideas were imposed on other states, the majority of western states' debt percentage of GDP was not less than 40% as above shown in Table I. Despite this, no external forces dictate what to do about the financial crisis they faced.

As discussed above, during the crisis, America did not only approach the usual IFIs to bail the state out, but opted for the internal restructuring

48 Zakaria, Can America be fixed?, 27.

49 Nicole Friedman, "Oil Prices Sink Further Amid Discord in OPEC", *The Wall Street Journal* (Europe Edition), Vol. XXXII(179) October 14, (2014): 1 &26.

in recapitalisation through public and private means, the stimulus packages for the manufacturing sector (auto companies) and banks, the promotion of the energy sector through hydraulic fracturing, encouraging shale oil and Fed supervisory roles on largest banks are not only anti-globalisation as championed by the US, but also negate the basic tenets of international trade. The economic crisis in Europe paved the way for the US to have a grip in the Eurozone through a direct supervision of the activities of the European Central Bank. Developing states in the EU such as Greece, Portugal and Spain were forced to initiate labour-market reforms such as eradicating minimum-wage requirements and eliminating restrictions on hiring, firing and severance.⁵⁰ The implication of this, among others, is that, multinationals that are operating in these states, and by extension, in developing states, will have the opportunity to determine the fate of the labour union; a union that was previously empowered during the 1930s economic depression. From the foregoing, how can one, therefore, locate social sciences theory as a universal paradigm for the development of humanity if not for a certain environment for a certain objective/s?

The West encouraged the establishment of regional and sub-regional institutions in order to address some peculiarities such as economic development, political solution to local conflicts for the sake of cultural affinity, contiguity and cost effectiveness. This is in line with the provision of Chapter 8 of the UN Charter. Though this arrangement is antithetical to the whole principle of globalisation, America and the EU continue to encourage it for further exploitation of weak and developing states.

Not too far away from this development is the issue of currency devaluation. During the 2008 economic onslaught that visited the EU as a result of the US organic linkage with the organisation, other likely IMF economic conditionalities were imposed on periphery members of the EU except for the currency devaluation. Devaluation of currency is being used as a major weapon to cow down developing states. But for the membership of the EU, an institution America wants to preserve at all cost for cultural affinity, this was set aside despite the fact that Italy, Greece, Portugal and Spain failed to meet all the three basic requirements of Optimum Currency Area (OCAT) conditions.⁵¹

50 Altman, *The Fall and Rise of the West*, 13.

51 These criteria are: (a) the countries involved should not be hit by asymmetric shocks; (b) there is a high degree of labour mobility and/or wage flexibility among them and (c) there is a centralised fiscal policy in place to redistribute financial or other resources. Other criteria are similarity of shocks and monetary transmission mechanism. For further information on this, see Amusan and Jegede, (2013) and De Grauwe (2000).

CONCLUSION

Where are we going from here? JM Keynes in his paper titled "The great Slum of 1930" as quoted from Krugman⁵² opined that:

We have involved ourselves in a colossal muddle, having blundered in the control of a delicate machine, the working of which we do not understand. The result is that our possibilities of wealth may run to waste for a time – perhaps for a long time.

If the mistake of the 1930s is still hunting our understanding of economic development in a bid to adhere to a certain *status quo*, it implies that there are flaws in the theories that bring us to where we are today. The conclusion drawn in this paper as observed by Claude Ake⁵³ is that:

Social science, any science, does not exist in a vacuum. It arises in a particular historical context, a particular mode of production. Science in any society is apt to be geared to the interests and impregnated with the values of the ruling class, which ultimately controls the conditions under which science is produced and consumed, by financing research, setting national priorities and controlling the educational system, etc.

Therefore, in line with Ha-Joon Chang, one can be of a view that the existing system, which the West is trying to preserve at all cost is to perpetuate the skewed mode of production, political system and by extension, ultra-capitalism that subjugate TWSs to the wretched of the earth; this is against Article 55 of the UN Charter, . The West forgets that development is on-going that can be achieved through radical change as was the case in Europe during the movement from feudal to industrial revolution as against technicism advances by western scholars as discussed above. Therefore, it is high time, in line with Ian Fletcher,⁵⁴ to desist from weak intellectual constructs by policy-makers as some of their theories and paradigms are too artificial to capture the complex monopolistic financial system as against original industrial and the competitive system of the 1940s and 50s.⁵⁵

For a meaningful development of TWSs, there is a need to introduce an internal mechanism that promotes economic development as against the neoliberal, free market of small state, deregulation, private ownership and low taxes. The need for this is because going by Rostow and Lewis theories, TWSs are not up to the apex of development stages. Therefore,

52 Kruman, How Did Economists Get It So Wrong.

53 Ake, Social Science as Imperialism, 134.

54 Fletcher, Economist are Hopelessly.

55 Shimshon Bichler, and Jonathan Nitzan, "Imperialism and Financialism: A Story of a Nexus," *Journal of Critical Globalisation Studies*. Issue 5, (2012): 43.

TWSs should follow the philosophy of the nationalist school of mercantilism as the West through subsidy, protection of local industries in order to enhance their growth and get to a global competitive status.⁵⁶ There is a possibility of piracy as long as the developed states did the same and continue to do it through patenting politics (Amusan, 2014b).⁵⁷ Though the formation of BRICS has its own lapses, it should be pursued with vigour so that there will be alternatives for Bretton Woods institutions. On the issue of regionalism, the Lagos Plan of Action (LPA) came up and is almost gone, but should be reawakening together with other regional integrations arrangements that will eventually lead to continental economic platform for effective collaboration. At least, this is permissible through Chapter 8 of the UN Charter.

56 Birdsall, Nancy and Fukuyama, Francis "The Post-Washington Consensus," *Foreign Affairs* January/February, (2012): 51-52.

57 Amusan, The Plight of African Resources.

REFERENCES

- Acemoglu, Daron and Robinson, James A. *Why Nations Fail: The origins of Power, Prosperity and Poverty*. London: Profile Books, 2012.
- African Business*. "Africa gains first in education" no. 412, October (2014): 4.
- Ake, Claude. *Social Science as Imperialism: The Theory of Political Development*. Ibadan: Ibadan University Press, 1982.
- Almond, Gabriel A. "Political Systems and Political Change," *American Behavioural Scientist*. June 6 (1963): 3-10.
- Almond, Gabriel A and Powell G. *Comparative Politics: A developmental Approach*. Boston: Little Brown, 1966.
- Altman, Roger C. "The Fall and Rise of the West: Why America and Europe Will Emerge Stronger From the Financial Crisis," *Foreign Affairs*. January/February (2013): 8-13.
- Amin, Samir. *Obsolescent Capitalism: contemporary Politics and Global Disorder*. New York: Zed Books, 2003.
- Amusan, Lere. "Evaluating the Gender Content of the Amnesty Programme in the Niger Delta of Nigeria: Any Concern for the Socio-economic Development of Women?" *Ife Psychologia: Gender & Behaviour*. 12(3), (2014a): 5924-5935.
- Amusan Lere. "The Plight of African Resources Patenting Through the Lenses of the World Trade Organisation: An Assessment of South Africa's Rooibos Tea's Labyrinth Journey," *African Journal of Traditional, Complementary and Alternative Medicines*. 11(5), (2014b): 41-47.
- Amusan, Lere. "Globalising Soft Power through Cultural Diplomacy: A Need for Cooperative Co-existence in the International System" (paper presented at a conference with theme: The International Symposium on Cultural Diplomacy in Africa 2014 "Building Economic Bridges to Enhance African Sustainable Development and Economic Growth" Berlin, Germany, August 6-8, 2014).
- Amusan, Lere and Jegede, Demola. "Negotiating the Path to ECO: Shouldn't Human Security Concerns Drive Monetary Integration of ECOWAS?" *Sokoto Journal of Social Sciences*. 3(1 & 2), (2013): 213-227.
- Andreas, Peter. "Gangster's Paradise: the Untold History of the United States and International Crime," *Foreign Affairs*, March/April, (2013): 22-28.
- Apter David E. *The Politics of Modernization*. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1965.
- Arndt, Richard T. "Precarious balance: American Information/Cultural Policy." In *The Theory and Practice of International Relations*, edited by William Clinton Olson, 273-276. New Jersey: Prentice Hall, 1991.
- Axford, Barrie. *Theories of Globalization*. London: Polity Press, 2013.
- Bayne, Nicholas and Woolcock, Stephen, eds. *The New Economic Diplomacy: Decision-Making and Negotiation in International Economic Relations*. London: Ashgate, 2011.
- Bhagwati, Jagdish. *In defense of Globalization*. New York: Oxford University Press, 2004.

- Bhatia, H.L. *History of Economic Thought*. New Delhi: Vikas Publishing, 1978.
- Bichler, Shimshon and Nitzan, Jonathan. 2012. "Imperialism and Financialism: A Story of a Nexus," *Journal of Critical Globalisation Studies*. Issue 5 (2012): 42-47.
- Birdsall, Nancy and Fukuyama, Francis. "The Post-Washington Consensus", in *Foreign Affairs*. January/February, (2012): 51-52.
- Bond, Partick. *Against Global Apartheid: South Africa meets the World Bank, IMF and International Finance*. London: Zed Books, 2003.
- Brown, Gordon. *Beyond The Crash: Overcoming the First Crisis of Globalisation*. London: Simon & Schuster, 2011.
- Chang, Ha-Joon. *23 Things They Don't Tell You About Capitalism*. London: Penguin Books, 2010.
- Chomsky, Noam. *Hopes and Prospects*. London: Penguin, 2010.
- Coleman, James S. "The Problem of Political Integration in Emergent Africa," *Western Political Quarterly*. VIII(1), March (1955): 44-57.
- Coll, Steve. *Private Empire: ExxonMobil and American Power*. New York: Penguin, 2012.
- Collier, Paul. *The Bottom Billion: Why the Poorer Countries are failing and what can be done about it*. Oxford: Oxford University Press, 2007.
- De Grauwe, Paul. *Economics of Monetary Union*. Oxford: oxford University Press, 2000.
- Deutsch, Karl W. "Social Mobilization and Political Development", in *American Political Science review*. 55(3), (1961): 493-514.
- Diamond, Jared. *The World Until Yesterday*. London: Penguin, 2012.
- Easton, David A. *A Framework for Political Analysis*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1965.
- Fletcher, Ian. "Economist are Hopelessly Naïve about International Trade", in <http://m.huffpost.com/us/entry/841704>. (2011.), accessed on October 2, 2014.
- Friedman, Nicole. "Oil Prices Sink Further Amid Discord in OPEC", *The Wall Street Journal* (Europe Edition), October 14, Vol. XXXII(179), (2014.): 1 & 26.
- Fukuyama, Francis. *The origins of Political order: From Prehuman Times to the French Revolution*. London: Profile Books, 2012.
- Fukuyama, Francis. "The Future of History", in *Foreign Affairs*. January/February, (2012): 53-61.
- Hilton-Barber, Bridget. 2014. "A beacon of civilisation in southern Africa", *City Press*. 28 September, (2014): 8.
- Huntington, Samuel P. *Political Order in Changing Societies*. New Haven and London: Yale University Press, 1968.
- Kameri-Mbote, Patricia and Nyukuri, Elvin. "Climate Change, Law and Indigenous Peoples in Kenya: Ogiek and Massai Narratives." In *Climate Change and Indigenous Peoples: The Search for Legal Remedies*, edited by Randall S. Abate and Elizabeth Ann Kronk Warner, 535-560. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2013.
- Kruman, Paul. 2009. "How Did Economists Get It So Wrong?" In *New York Times*, September 2, 2009. http://www.nytimes.com/2009/09/06/magazine/06Economic-t.html?pagewanted=all&_r=0, accessed on 25 September 2014.

- Lieber, Robert J. *The America Era: Power and Strategy for the 21st Century*. New York: Cambridge University Press, 2005.
- Martinussen, John Degenbol. *Society, State and Market*. London and New Jersey: Zed Books, 1997.
- Melissen, Jan. "Theory and Practice." In *The New Public Diplomacy: Soft Power in International Relations*, edited by. Jan Malissen, 3-27. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2005.
- Muller, Jerry Z. "Capitalism and Inequality: What Right and the Left Get Wrong." *Foreign Affairs*, March/April, (2013): 30-51.
- Nwoke, Chibuzo N. "Nigeria's National Interest in a Globalized World: Completing the Independence Project." *Nigerian Journal of International Studies* 38 (1&2), (2013): 77-111.
- Nye, Joseph S. "The Benefit of Soft Power", in <http://hbswk.hbs.edu/archive/4290.html>. (2004.), accessed 17 April 2014.
- Onimode, Bade. "Mobilisation for the Implementation of Alternative Development Paradigms in 21st-Century Africa." In *African Development and Governance Strategies in the 21st Century: Looking Back to Move Forward*, edited by Bade Onimode et al, 20-29, London & New York: zed Books, 2004.
- Reinert, Erik S. *How Rich Countries Got Rich...and Why Poor Countries Stay Poor*. London: Constable, 2007.
- Rotberg, Robert I. *Africa Emerges*. London: Polity Press, 2013.
- Sachs, Jeffrey D. *The End of Poverty: How we can make it happen in our lifetime*. London: Penguin, 2005.
- Sachs, Jeffrey D. *Commonwealth: Economics for a Crowded Planet*. London: Penguin, 2008.
- Saloojee, Anver. "Globalisation and the 2007 Fiscal crisis." *The Thinker*. 61(3), (2014): 12-17.
- Saul, John Ralston. *The Collapse of Globalism and the reinvention of the World*. London: Atlantic Books, 2005.
- Schumpeter, Joseph A. *The Theory of Economic Development*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1934.
- Stiglitz, Joseph E. *The Price of Inequality*. London: Penguin, 2013.
- Stiglitz, Joseph E. *Making Globalization Work*. London: Penguin Books, 2006.
- Stiglitz, Joseph E. *Globalization and Its discontents*. London: Penguin, 2002.
- Toussaint, Eric. *The World Bank: A critical Primer*. London: Pluto Press, 2008.
- Trebilcock, Michael J. and Prado, Mariana Mota. *What makes Poor Countries Poor? Institutional. Determinants of Development*. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar, 2011.
- Willimas, Michelle. "Rethinking the Developmental State in the Twenty-First Century." In *The End of the Developmental State?*, edited by Michelle Willimas, 1-29. Pietermaritzburg: University of KwaZulu-Natal Press, 2014.
- Zakaria, Fareed. "Can America Be Fixed? The New Crisis of Democracy." *Foreign Affairs*, January/February, (2013): 22-33.
- Zakaria, Fareed. *The Post-American World: and the Rise of the Rest*. London: Penguin, 2009.

ABD ve Almanya Yerel Yönetimlerinin Karşılaştırılması

Hüseyin ERKUL* & Hüseyin KARA** & Savaş ŞİMŞEK***

Özet

Yerel yönetimler, doğrudan demokrasinin en önemli araçlarından birisidir. Demokrasinin yerleşmesi, halkın yönetime katılımının ve devlet-vatandaş işbirliğinin sağlanması ilk olarak yerel yönetimlerde hayata geçirilmektedir. Bu çalışmada federal devlet yapısında, demokrasisini yerleştirmiş, yerel yönetimler açısından da iyi uygulama örnekleri geliştirmiş olan Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ile Federal Almanya Cumhuriyeti'nin yerel yönetimleri incelenmiştir. Bu çalışmayla, her iki ülkenin yerel yönetimlerinin yönetim, hizmetler ve örgüt yapıları açısından karşılaştırılması ve iyi uygulama örneklerinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yerel Yönetimler, ABD ve Almanya Yerel Yönetimleri

Abstract

Local Governments are one of the crucial instruments of direct democracy. Settling of democracy, providing citizens' participation in the management and cooperation of state-citizen are initially implemented in local governments. In this research the local governments of United States of America (USA) and Federal Republic of Germany were reviewed as which settled democracy and developed good examples of local governments in federal state structure. By this research, the comparison of both states' local governments from management, services and organizations point and trying to reveal good examples are aimed.

Keywords: Local Governments, Local Governments of USA and Federal Republic of Germany

* Prof.Dr. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İİBF Dekanı hcerkul@comu.edu.tr

** Dr. 3. Sınıf Emniyet Müdürü, Arnavutköy Polis Meslek Eğitim Merkezi İstanbul, hgokarra@hotmail.com

*** Dr. 3. Sınıf Emniyet Müdürü, Elmadağ Polis Meslek Eğitim Merkezi Ankara, ssm1971@gmail.com

1. GİRİŞ

Federal devletler, bağlı bulunan devlet veya eyaletlere kendi iç işlerinde geniş yetkiler tanımaktadır. Federalizm terimi, Latince federasyon veya ittifak anlamına gelen *foedus* teriminden gelmektedir. Federalizm, yetkilerin merkezden anayasal parçalara veya bölgelere doğru paylaşılması anlamına gelmektedir. Bu bağlamda federalizm, gerçek anlamda merkezi hükümet ile bölgeler arasındaki yetki paylaşımını içeren, adem-i merkeziyetçi bir sistemi kapsamaktadır¹. Yerel yönetimlerin yetki ve görevleri de bu bağlamda genişlemektedir.

Demokrasi anlayışının ve demokrasinin tam anlamıyla çalıştığı bir göstergesi haline gelen yerel yönetimler her zaman daha iyinin keşfedilmesi amacıyla ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılıkların nedenleri genel olarak ülkelerin tarihinde gizli olmakla birlikte bu çalışmada mevcut yerel yönetim yapıları yasal, örgütsel ve yönetim pratikleri temelinde ele alınmıştır.

ABD'nin yönetim yapısı 1787 Anayasası ile belirlenmiştir. Eyaletlerdeki yerel yönetimler arasında bazen farklılıklar görülmekle birlikte çoğunlukla il yönetimi (county government), belediye yönetimi (local governments), özel bölge yönetimi (special districts) ve özel okul bölgeleri (school districts) biçiminde örgütlenmişlerdir.

Federal Almanya'da ise yerel yönetimler ABD'den farklı olarak, ilçeler (*kreise*) ve belediyeler (*gemeinden*) olarak örgütlenmiştir. Bununla birlikte Federal Almanya'da belediyeler arasında yerel yönetim birlikleri de oluşturulabilmektedir.

2. AMERİKAN ANAYASASI VE YÖNETİM YAPISI

ABD'nin yönetim yapısı "*Anayasal Federal Cumhuriyet*" olarak adlandırılabilir. 1776 Bağımsızlık Bildirgesi'nin 13 Eyalet tarafından onaylanmasının ardından 1787'de kabul edilen Anayasa; yasama, yürütme ve yargı organları arasındaki güçler dengesi (check and balance) sistemini belirlemiştir. Yüksek Mahkeme'nin yargıçları Senato onayı ile Başkan (President) tarafından atanır. Yargı Kongre'den geçip Başkanın imzaladığı yasaları Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle feshedebilir. Anayasa yalnızca federal hükümetin yapısı ve yetkilerini belirlemez aynı zamanda eyalet hükümetinin genel koşullarını da düzenler. Ayrıca, her eyaletin, eyalet

1 JAMES, Peter, "The Federal Framework", *Modern Germany*, (Newyork: Routledge Publ.1998), s.30.

içindeki yerel yönetimleri de kapsayan bir anayasası vardır. Yerel yönetimler arasında belediye, il, kasaba, okul bölgesi ve bölgedeki doğal kaynaklar ile ulaşım ağları gibi konuların yönetiminden sorumlu özel amaçlı bölge yönetimleri yer alır.

Yasama: Yasama organı olan **Kongre; Senato** (Senate) ve **Temsilciler Meclisi** (House of Representatives) adı verilen iki meclisten oluşmaktadır. Başkan bir yasayı imzalamadan önce yasanın her iki meclisten geçmesi gereklidir. Senato 100 senatörden oluşmaktadır. Başkan Yardımcısı aynı zamanda Senato'nun da başkanıdır. Temsilciler Meclisi'nde nüfusa göre eyaletler arasında paylaştırılan 435 temsilci (Representatives) bulunmaktadır. Her temsilci eyaletlerdeki seçim bölgelerinden seçilmektedir.

Yürütme: Yürütmenin başında **Başkan** (President) vardır. Başkanın başlıca görevleri şunlardır; Yüksek Mahkeme yargıçlarını atamak, Senato tarafından onaylanan Bakanları atamak, orduya başkomutanlık yapmak, Kongre'den geçen yasaları gerektiğinde veto etmek. Uluslararası anlaşmalar Senato tarafından onaylanmalıdır. ABD'de 15 tane Bakanlık vardır. Bu Bakanlıklar şunlardır; Tarım Bakanlığı (USDA), Ticaret Bakanlığı (DOC), Savunma Bakanlığı (DOD), Eğitim Bakanlığı (ED), Enerji Bakanlığı (DOE), Sağlık ve İnsan Hakları Bakanlığı (HHS), İç Güvenlik Bakanlığı (DHS), İşkan ve Kentsel Kalkınma Bakanlığı (HUD), İçişleri Bakanlığı (DOI), Adalet Bakanlığı (DOJ), Çalışma Bakanlığı (DOL), Dışişleri Bakanlığı (DOS), Ulaştırma Bakanlığı (DOT), Maliye Bakanlığı, Gaziler Bakanlığı (VA). Her bakanlık Senato'nun onayı alındıktan sonra Başkan tarafından atanan bir bakan tarafından yönetilmektedir.

Yargı: Yüksek Mahkeme'de 9 yargıç bulunmaktadır. Yargı organı Kongre'nin çıkardığı yasalara karşı çıkılan veya bu yasaların yorumlanmasının gerektirdiği davalara ve bir kişinin federal yasayı ihlal ettiği gerekçesiyle suçlandığı ceza davalarına bakmakla yükümlüdür.

2.1. Eyalet Yönetim Yapısı

ABD'de 50 eyalet vardır ve ABD Anayasası'nın IV. maddesi Eyaletleri düzenlemiştir. 1. Bölümde; her eyalet diğer bütün eyaletlerin yasalarına, kayıtlarına ve yargılama yöntemlerine tam güven gösterecek ve uyacaktır. 2. Bölümde; her eyaletin vatandaşları diğer eyaletler vatandaşlarının bütün ayrıcalık ve bağımsızlıklarına sahip olacaktır. 3. Bölümde; yeni eyaletler Kongre tarafından bu Birliğe kabul edilebilir; ancak bir eyaletin yargı yetkisi alanı içinde yeni bir eyalet kurulamaz. 4. Bölümde; Birleşik Devletler bu Birlikteki her eyalete Cumhuriyet türü yönetim şeklini garanti edecektir.

Eyalet Hükümetlerinin (State Government) Yapısı: Eyalet yönetimi üç (3) organdan oluşmaktadır. Legislative (Yasama), Executive (Yürütme) ve Judicial (Yargı). Yürütmenin başı Vali (Governor)'dir ve Federal düzeydeki hizmetler (otoyolların-highway-yapımı ve bakımı gibi) Eyalet Hükümetleri tarafından sağlanır.

Her eyalette seçimle göreve gelen bir yürütme organı başkanı (vali-governor), bağımsız bir yargı ve halkın seçtiği kişilerden oluşan bir yasama organı bulunur. Her eyaletin yürütme organı hükümetin günlük işlerini idare etmek, kamusal ve yönetsel hizmetler sunmak ve yasaları uygulamakla yükümlüdür. Yürütme organı vali tarafından yönetilir. Vali eyalet düzeyinde yapılan seçimlerle belirlenir. Görev süresi eyaletlere bağlı olarak 2-4 yıldır.

Eyalet Hükümetlerinin Yetki ve Sorumlulukları: Eğitim standartlarını belirleme, ulaşım ağlarını kurma ve bakım, yüksekokul ve üniversite kurma, ruhsat verme, halk güvenliğini sağlama, nüfus, parklar, eğlence ve çevre amaçlı idare etme, milli muhafıza komuta etme, sağlık, konut ve beslenme programlarını yürütmedir.

2.2. ABD'de Yerel Yönetimler

Amerikan Anayasası'nda yerel yönetimlerden açıkça bahsedilmemekte fakat federal hükümete verilmeyen tüm görev, yetki ve sorumlulukların eyaletlere ve yerel halka bırakıldığı belirtilmektedir. Eyaletlerin altında yer alan yerel yönetimler, her eyalet anayasasında ayrı ayrı düzenlenmiştir. Bu nedenle, sayı, biçim, yetki, görev ve sorumlulukları eyaletten eyalete değişmektedir². Bununla birlikte genel olarak ABD'de yerel yönetimler; **İl Yerel Yönetimi** (County Government), **Belediye** (City Government-Municipality), **Kasabalar** (Town and Townships), **Okul Bölgeleri** (School Districts) ile **Özel Bölge Yönetimi** (Special Districts)³ olarak adlandırılmaktadır.

Federal devlet, federe devlet ile yerel yönetimlerin işlev ve hizmetleri genellikle birbiriyle örtüşmektedir. Uygulamada bu hizmetlerin hangisinin federal hizmet hangisinin yerel hizmet olduğunu ayırma olanağı bulunmamaktadır⁴. Genel olarak belediye, okul bölgeleri, kasabalar, özel

2 GÜL, Hüseyin, "Amerikan Federal Sisteminde Yerel Yönetimler", **Dünya'da Yerel Yönetimler**, (Ed. Murat OKCU, Hüseyin Özgür), (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2013) s.25-26

3 JANDA, Kenneth, BERRY, Jeffrey M. ve GOLDMAN Jerry, **The Challenge of Democracy, Government in America**, (Boston: Houghton Mifflin Company, 1989), s.134.

4 JANDA, K., BERRY, J. M. ve GOLDMAN J., age. s.135.

bölge yönetimi ile il yönetimleri; kayıt tutma, seçim yönetimi, yerel-kırsal yolların bakımı, yapım, imar, inşaat kanunlarının uygulanması, güvenlik, eğitim, sağlık, itfaiye, mahkemeler ve hapisaneler, ulaştırma, parklar, su kaynakları, elektrik ve gaz sağlama ve bu kurumları yönetme, sosyal yardım, sağlık hizmetleri, evlenme ve boşanma ile ilgili kanunların kabulü, vergi koyma veya kaldırma⁵ ile görevlidirler.

Günümüzde ABD’de; 3.031 İl Yerel Yönetimi (County Government), 19.519 Belediye (City Government-Municipality), 16.360 Kasabalar (Town and Townships), 12.880 Okul Bölgeleri (School Districts) ile 38.266 Özel Bölge Yönetimi (Special Districts) olmak üzere toplam 90.056 yerel yönetim birimi⁶ bulunmaktadır. ABD’de federe devletlerin çok sayıda yerel yönetim birimlerine sahip olması, federe devletlerin birer “*Demokrasi Laboratuvarı*” olarak tanımlanmasını sağlamaktadır. Yeni politikalar ve sorunlara çözümler, küçük ölçeklerde ilk önce bu yerel birimlerde denenmektedir. Başarılı programlar, ulusal ölçekte diğer federe devletlerde ve yerel yönetim birimlerinde de uygulamaya konulmaktadır⁷.

Eyaletler ve belediyeler, nüfus, büyüklük, ekonomik kaynaklar, iklim ve diğer özellikler yönüyle birbirlerinden oldukça farklıdır. Küçük siyasi birimler, belirli yerel durumlara daha çabuk müdahale edilmesini sağlamaktadır. Bununla birlikte, küçük birimler zorlukları karşılayabilecek ekonomik kaynaklara yeterince sahip olamayabilmektedir⁸.

2.2.1. İl Yerel Yönetimi (County)

ABD yerel yönetim sisteminde eyaletler İl (County) yerel yönetim birimlerine bölünmüştür. County’lerde genellikle seçimle oluşan bir Yönetim Kurulu veya Komisyon (Board of Commissioners) bulunur. Şerif, yargıç, mali işler sekreteri seçimle işbaşına gelmektedir. Kırsal kesimlere önemli hizmetler il (county) yönetimleri tarafından götürülür. ABD’de il yerel yönetimlerine “Counties” denilmekle birlikte, bu yerel yönetim birimleri Alaska Eyaleti’nde “Boroughs”, Louisiana Eyaleti’nde “Parishes” ve Long Island’da “Judicial Districts” veya “Court Districts” olarak isimlendirilmektedir⁹. County’lerin genellikle hem Eyaletin alt bir yönetim birimi hem

5 FREEDMAN, Leonard, **Power and Politics in America**, (California: Brooks/Cole Publ. Comp. 1991), s.320.

6 Many Layers of American Government, http://www2.census.gov/govs/cog/2012/2012_cog_map.pdf, (Erişim: 15.10.2015).

7 JANDA, K., BERRY, J. M. ve GOLDMAN J., age. s.136.

8 JANDA, K., BERRY, J. M. ve GOLDMAN J., age. s.137.

9 GÜL, agm. s.29.

de bir yerel yönetim birimi gibi ikili görevleri bulunmaktadır. Bu açıdan birçok county'nin, genel hükümet görevleri, mahkemeler, hapishaneler, yasaların uygulanması, kamu güvenliği, arazi kayıtları, kamu sağlığı, önemli istatistiklerin tutulması ve karayolları ile ilgili görevlerinin yanı sıra, hastaneler, havaalanları, cadde ve otobanlar, parklar, kütüphaneler ve çevre koruma ile ilgili görevleri de bulunmaktadır¹⁰.

2.2.2. Municipalities (Belediyeler)

Belediyeler şehir, kasaba ve köylerde bulunan yerel yönetim birimidir. Bir il içinde ya da ilden bağımsız olabilir. Belediyelerin kendi yönetim ve vergi daireleri vardır. Halk güvenliğini sağlama, sokak, park, eğlence yerlerinin bakımı, atık su birimi, çöplerin toplanması, imar ve inşaat yasalarının uygulanması, yangın ve kurtarma hizmetleri, hayvan kontrolü ve toplu taşıma belediyelerin başlıca görevleri arasındadır.

Belediyelerde genel olarak üç çeşit yönetim sistemi bulunmaktadır:

1. Belediye Başkanı-Belediye Konseyi (Meclisi) Sistemi: Bu sistemde seçimle işbaşına gelen belediye başkanı, yürütmenin başı olarak görev yapmakta, yine seçimle (beş ile yedi üyeden) meydana gelen konsey-meclis ise yasama organı olarak görev yapmaktadır¹¹. Bu sistem, *Güçlü Başkan-Zayıf Konsey* ile *Zayıf Başkan-Güçlü Konsey* sistemleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Daha çok büyük belediyelerde uygulanan Güçlü Başkan modelinde, başkan; baş yöneticidir. Halk tarafından seçimle işbaşına getirilmekte, büyük bütçeleri yönetmekte, diğer yöneticileri atayıp, konsey kararlarını veto yetkisine sahip olmaktadır¹². Zayıf başkan modelinde ise başkan, konsey-meclis toplantılarına katılmakla birlikte yetkisi çok az bulunmaktadır¹³. Birçok belediyede konsey üyeliği zarı zamanlı (part-time) bir görev olarak yürütülmektedir.

2. Konsey-Meclis Sistemi: Bu sistem, sayısı üç ile beş arasında değişen ve halk tarafından seçilen konseyden oluşmaktadır. Konsey hem yasama hem de yürütme görevini birlikte yürütür. Belediyelerin % 5'inden daha azında bu sistem uygulanmaktadır¹⁴. Bazı belediyelerde konsey üyeleri

10 State Laws Governing Local Government Structure and Administration, <http://www.library.unt.edu/gpo/acir/Reports/information/M-186.pdf>, s.1, (Erişim: 12.10.2015).

11 ŞAHİN, Mustafa, "Amerika Birleşik Devletleri'nde Yerel Yönetimler", *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, C.8, S.2, (Ankara: TODAİE Yay. 1999), s.125.

12 State Laws Governing Local Government Structure and Administration.

13 GREENBERG, Edward S., PAGE Benjamin I., *The Struggle For Democracy*, (New York: Harper Collins Coll. Publ., 1995). s.569.

14 State Laws Governing Local Government Structure and Administration, s.1.

sıra ile başkanlık görevini yürütürler ve başkana genellikle Belediye Başkanı denilir¹⁵.

3. Kent Yöneticisi Sistemi: Bu sistemde yerel yönetim, seçimle gelen bir konsey tarafından seçilen profesyonel bir yönetici tarafından yönetilmektedir¹⁶. Konsey, belediye bütçesini ve yerel yönetimle ilgili politikaları hazırlamakta, vergileri koymaktadır. Yönetici ise bu politikaları uygulamakta ve belediye işlerini yürütmektedir¹⁷. Profesyonel yöneticinin belirli bir görev süresi bulunmamakta olup, kurul kendisinden memnun olduğu sürece görevine devam etmektedir¹⁸. Bu sistemde, kent yöneticisi ile birlikte konsey üyesi olan bir belediye başkanı da bulunmaktadır. Belediye başkanı, konsey tarafından seçilebildiği gibi halk tarafından da seçilebilmektedir. Bununla birlikte belediye başkanı, yürütme ile ilgili işlevleri yerine getirmemektedir¹⁹.

2.2.2.1. Atlanta Kenti (City of Atlanta)

Atlanta kent yönetimi üç organdan oluşmaktadır. Kent Konseyi (City Council) yasama organıdır ve 16 üyedir. Kent Konseyi kendi üyelerinden birini Belediye Başkanı (Mayor) olarak seçer. Belediye Başkanının iki önemli yardımcısı vardır. Birincisi İdari İşlerden Sorumlu Başkanın Ofisi (Office of the Chief of Staff (COS)'dir. Bu üst düzey yönetici Belediye Başkanının sağ kolu gibidir ve Belediye Başkanının günlük işlerini yönetir. İkincisi Yürütme İşlerinden Sorumlu Başkanın Ofisi (Office of the Chief Operating Officer (COO)'dir. Bu üst düzey yönetici ise birimlerin işleyişinden sorumludur. Ayrıca, üst yönetime bağlı bürolar ve şirketler vardır. Bunların yanı sıra yönetime yardımcı Kurul ve Komisyonlar (Board & Commission) görev yapmaktadır. Atlanta kentinin yargı organı Yargı Birimidir. Kentin gelirleri; emlak vergisi, satış vergisi (bu vergi gelirinin bir kısmı Eyaletle gitmekte bir kısmı kentte kalmaktadır), ücretler (pul), işlemler, ruhsat, izin gibi faaliyetler ile Hartsfield Jackson International Airport işletmesinden büyük gelir elde edilmektedir. Giderlerinin büyük bir çoğunluğunu maaşlar, yatırımlar ve sosyal güvenlik ödentileri oluşturmaktadır. City of Atlanta'da 7.000 kişi çalışmaktadır. Bunların, 2.000'i polis, 900'ü itfaiye görevlisi, diğerleri sivil çalışanlardır. Sivil çalışanların çoğunluğu su işleri,

15 ŞAHİN, M. agm. s.126.

16 ŞAHİN, M. agm. s.127.

17 State Laws Governing Local Government Structure and Administration, s.1.

18 ŞAHİN, M. agm. s.127.

19 State Laws Governing Local Government Structure and Administration, s.1.

kanalizasyon ve toprak işlerinde çalışmaktadır. 2014'te kanalizasyon sistemi onarımı için 4 milyar dolar; değişimi için ise 2 milyar dolar harcanmıştır. Kanalizasyon yenilemeyi özel sektör yapmaktadır²⁰.

Planlama ve yönetim City of Atlanta'ya ait olmak üzere Hartsfield Jackson Atlanta City yönetimi içinde; Havacılık, Ceza ve Tutukevleri, Finans, İtfaiye, İnsan Kaynakları, Bilgi Teknolojileri, Hukuk, Park ve Düzenlemeler, Planlama ve Kamu Gelişimi, Tedarik, Polis, Kamu Çalışmaları, Atık Yönetimi ile Su Yönetimi Departmanları (Daire Başkanlıkları) bulunmaktadır.

2.2.2.2. Decatur City Government

Decatur kent yönetiminin en önemli organı seçimle gelen 5 (beş) kişilik **Kent Komisyonu** (City Commission)'dur. Kent Komisyonu her yıl seçilir ve seçilen üye toplum desteğini sürdürebiliyorsa bu görevine devam eder. Kent Komisyonu, üyelerinden birini Belediye Başkanı (Mayor), birini de Geçici Belediye Başkanı (Mayor Pro-Term) olarak seçmektedir. Belediye-yi, Kent Komisyonunun atadığı **Kent Yöneticisi** (City Manager) yönetir. Kent Yöneticisi, daha çok CEO (Chief Executive of Officer) gibi çalışmaktadır. Genel olarak kurum ve toplum için yarar getirecek işleri yapmakta, operasyonları yönetmekte ve Kent Komisyonu ile birlikte çalışmaktadır²¹.

Belediye Başkanı, Kent Komisyonu seçmektedir. Belediye Başkanı toplantılara başkanlık yapar, törensel etkinliklere katılır ve kriz durumlarında Vali'yi yalnız o arayabilir.

Hâkimleri de Kent Komisyonu atamaktadır. Adli Birim daha çok trafik cezaları ve polis ofisi ile ilgilidir. Adli konular Eyalet düzeyindeki Üst Mahkemede çözümlenir. Üst Mahkeme hâkimleri seçimle göreve gelir ve Üst Mahkemeler Eyalet kanunlarını uygularlar.

Departmanlar arasında en özellikli olanı Ekonomi Departmanıdır. Çünkü bu birim yeni yatırımları çekmekte ve yaşamın iyileştirilmesini hazırlamaktadır. Diğerleri yollar ve çevre düzenlemeleri gibi uygulamaya dönük işlerdir. Ayrıca, Stratejik Plan'da da ekonomik gelişme önceliklidir. Decatur Belediyesi'nin gelirleri; varlık gelirleri ve bina izin belgesi, yüzme, fitness gibi işlem ve hizmetlerden alınan ücretlerdir. Bu gelir bütçenin % 60-70'ini oluşturmaktadır. Decatur Belediyesi'nde 210'u tam zamanlı, 150'si yarı zamanlı (çocuk bakımı ve eğlence birimlerinde görevli) olmak

20 ERKUL, Interview with Noah Downer, s1

21 ERKUL, Interview with Peggy Merris, s1

üzere toplam 360 personel çalışmaktadır. Decatur Belediyesi'nde halkın yönetime katılımı; Kent Komisyonu seçimlerinde ve daha çok Kurul (Board)'dadır. Kurullar çevre koruma ve tarihi değerlerin korunmasında etkindirler. Kurula üye seçiminde başvuranlardan niyet mektubu alınmakta, özgeçmişlerine bakılmakta ve farklı bölgelerden olmasına ve kadın üye sayısının artırılmasına dikkat edilmektedir.

2.2.3. *Town and Township Government (Kasaba Yönetimleri)*

Bu yerel yönetim birimlerinin kentsel alt yapı, yol yapım ve onarımı, çöp toplama, itfaiye, polis ve kentsel planlama konularında görevleri bulunmaktadır. Bu görevleri yerine getirebilmeleri için vergilendirme yetkisine sahiptirler. Belediyelere göre daha küçük ve kırsal nitelikli olan kasaba yönetimlerinin güçleri de buna bağlı olarak azdır. Bununla birlikte kasabalarda yaşayan halkın yöneticileriyle daha yakın ilişkiler kurduğu görülmektedir²².

2.2.4. *Özel Yönetim Bölgeleri (Special Districts)*

Belirli bölgeleri kapsayan ve etkinliğin en iyi biçimde yerine getirilebileceği²³ havaalanları, su ve doğal kaynakları koruma, sivrisinekle mücadele, yangına karşı önlem alma, su tedarik etme, acil hizmetler ve kent içi ulaşım gibi bazı görevleri yerine getirmek için Özel Yönetim Bölgeleri oluşturulmuştur. New York Liman İşletmesi, Chicago Atık Su Bölge Yönetimi ve Güneybatı Pennsylvania Ulaştırma İşletmesi²⁴ birer özel yönetim bölgesidir. Önemli bir özellik olarak, Özel Yönetim Bölgeleri eyalet yönetimleri, yerel yönetimler, doğrudan halk girişimi veya referandum yoluyla kurulabilmektedir²⁵.

2.2.5. *Okul Bölgeleri (School Districts)*

Okul Bölgeleri (School Districts) Halk tarafından seçilen okul idare kurulu veya mütevelli heyeti ile kurulur. Bu kurullar bütçe oluşturur, politikalar belirler ve okulları yöneten idarecileri görevlendirirler. Okul bölgeleri kent ve ilçe yönetimlerinden bağımsız ve ilk ve orta dereceli okullardan sorumludurlar.

22 GÜL, agm. s.34.

23 JANDA, Kenneth, BERRY, Jeffrey M. and GOLDMAN Jerry age. s.134.

24 JANDA, Kenneth, BERRY, Jeffrey M. and GOLDMAN Jerry age. s.134

25 GÜL, Hüseyin agm. s.35.

3. ALMAN ANAYASASI VE YÖNETİM YAPISI

Almanya için Temel Yasa, Konrad ADENAUER başkanlığındaki Konsey tarafından hazırlandıktan sonra, eyalet meclislerinin onayı alınarak 23 Mayıs 1949'da ilan edilmiştir²⁶. Alman Anayasasıyla, ülkenin federal yapısı kabul edilmiştir. Anayasanın 73. maddesine göre federasyonun; dışişleri, ulusal savunma, federasyon vatandaşlığı, pasaport, gümrük, kültür varlıklarının korunması, hava ve demiryolu ulaşımı, posta ve telekomünikasyon işleri, uluslararası terörizmle mücadele, federal istatistik ve atom enerjisinin kullanılması konularında tek başına yasa çıkarma yetkisi bulunmaktadır.

Anayasanın 74. maddesine göre, federasyon ile eyaletler arasında paylaştırılmış yetki konuları ise şunlardır: Medeni hukuk, ceza hukuku, adliye örgütü, yargılama usulü, baro, noterlik ve hukuk danışmanlığı, nüfus sicili işleri, dernekler hukuku, yabancıların ikamet ve yerleşme rejimi, kamu sosyal rejimi (bakım evleri rejimi hariç), ekonominin hukuku (maden, sanayi, enerji, esnaf ve sanatkârların işleri, ticaret, banka ve borsa rejimi, özel hukuk sigorta rejimi), işletme teşkilatı hukuku dahil olmak üzere iş hukuku, iş güvenliği ve iş bulma ve de işsizlik sigortası dahil olmak üzere sosyal sigortalar, karayolu trafiği ile atık sanayi, havanın korunması ve gürültüye karşı mücadeledir.

Yasama: Federal Almanya Cumhuriyeti'nin yasama organı, Federal Meclis (Bundestag) ve Federal Konsey (Bundesrat) olmak üzere çift meclislidir²⁷.

Federal Meclis'in (Bundestag) 598 üyesi vardır. Bunların 299'u seçmenlerin birinci oylarıyla, geri kalan 299'u da ikinci oylarıyla seçilirler. Koalisyonların oluşumunu zorlaştırmamak için, bir partinin Federal Meclis'te temsil edilebilmesi için toplam oyun % 5 ini kazanması gerekmektedir. Federal Meclis'in milletvekilleri, 4 yıl için genel, doğrudan, serbest, eşit ve gizli oyla seçilirler. Federal Meclis, halkın temsil edildiği yasa koyucu ve siyasi iradenin belirlendiği organdır. Federal Meclis'in başlıca görevleri; yasaları yayınlamak, başbakanı seçmek ve hükümet üzerindeki denetimleri yapmaktır²⁸.

Federal Konsey (Bundesrat), 69 üyeli bir oluşum olup, 16 eyalet temsil edilmekte ve federal yapılanma ve yönetim içerisinde yer almaktadır. Her

26 Facts About Germany, <http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/en/>, (Erişim: 10.11.2014).

27 ÇAM, Esat, **Devlet Sistemleri**, (İstanbul: Der Yayınları, 1993), s.288.

28 Facts About Germany, <http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/en/>, (Erişim: 10.11.2014).

eyaletin nüfusa göre 3 ile 6 arasında üyelik hakkı vardır²⁹. Federal Konsey eyalet hükümetlerinin seçtiği üyelerden oluşmakta ve onların talimatlarına bağlı kalmaktadırlar. Eyaletler Federal Konsey aracılığıyla, Federal Almanya Cumhuriyeti'nin yasama ve idaresi ile AB işlerine katılırlar³⁰. Federal Konsey'de eyaletler kendi hak ve yetkilerini korurlar. Federal Konseyin başkanlığını sırasıyla eyalet başkanları yapmakta ve eyalet oyları toplu olarak evet veya hayır olarak kullanılmaktadır³¹. Yasal düzenlemeler ve bunların uygulanması büyük ölçüde eyaletleri ilgilendirdiğinden Federal Meclis'te kabul edilen yasaların Federal Konseyde de onaylanması gerekmektedir³².

Yürütme: Federal Almanya Cumhuriyeti'nde yürütme iki başlıdır. Devletin başında siyasal sorumluluğu olmayan Cumhurbaşkanı bulunur. Onun yanında Federal Meclis'e karşı sorumlu olarak siyasi iktidar olan Federal Hükümet bulunur.

Federal Almanya Cumhuriyeti'nin devlet başkanı, **Federal Cumhurbaşkanı**'dır. Federal Meclis üyeleri ile eşit sayıdaki eyalet meclisleri üyelerinden oluşan ve cumhurbaşkanını seçmek için oluşturulan anayasal bir kurum olan Federal Kurultay tarafından seçilir. Federal Cumhurbaşkanı, Federal Kurultay üyelerinin çoğunluğunun oyuyla 5 yıllık bir süre için seçilir³³.

Federal Hükümet, Federal Başbakan (Chancellor) ve Federal Bakanlardan oluşur. Federal Başbakan, Federal Cumhurbaşkanının önerisi üzerine, Federal Meclis tarafından, görüşmesiz olarak seçilir. Federal Meclis üyelerinin oylarının çoğunluğunu elde eden aday, Federal Cumhurbaşkanıca atanır³⁴. Federal Bakanlar, Federal Başbakanın önerisi üzerine, Federal Cumhurbaşkanınca atanırlar³⁵. Federal Başbakan ayrıca bakanlıkların sayılarını ve sorumluluklarını da belirler. Federal Dışişleri Bakanlığı, Federal İçişleri Bakanlığı, Federal Adalet, Federal Ekonomi ve Federal Savunma bakanlıkları Anayasada sayılan ve mutlaka olması gereken bakanlıklardır³⁶.

29 Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasası (FACA) md. 51.

30 FACA md.50.

31 FACA md.57.

32 FACA md.77-78.

33 FACA md.54.

34 FACA md.63.

35 FACA md.64.

36 Facts About Germany, <http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/en/>, (Erişim: 10.11.2014).

Yargı: Yargı gücünün tepesinde Federal Anayasa Mahkemesi bulunmaktadır. Federal Anayasa Mahkemesi'nin yetki alanına giren konular şunlardır: Herhangi bir federal veya eyalet yasasının anayasaya uyup uymadığını denetler. Anayasayla kendisine tanınan medeni haklarından yoksun kaldığını düşünen bir vatandaş, bütün yargı yollarını tükettikten sonra Federal Anayasa Mahkemesi'ne başvurabilir. Federasyon ile eyaletler veya eyaletlerin birbirleri arasındaki anlaşmazlıkların çözümünde karar verir. Federasyon ve eyaletlerde hakların kullanılması ve görevlerin yerine getirilmesinde ortaya çıkan anlaşmazlıkların çözümlenmesinde karar verir. Federasyon ve eyaletler arasındaki, kamu hukukuna ilişkin anlaşmalar da Federal Anayasa Mahkemesi'ne gelir. Federal Anayasa Mahkemesi ayrıca; kötüye kullanıldığından dolayı temel hakların kaldırılması, Anayasaya aykırı hareketlerinden dolayı partilerin kapatılması, Cumhurbaşkanı'nun suçlanması gibi konularda da görevlidir³⁷.

3.1.Eyalet Yönetim Yapısı

Federal Almanya Cumhuriyeti 16 eyaletten (Lander) oluşmaktadır. Bu eyaletler; *Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vopommern, Niedersachsen, Kuzey Ren-Vestfalya, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachen, Sachen-Anhalt, Schleswig-Holstein ve Thuringen'dir*³⁸.

Federe eyaletlerin özelliği egemen devlet olmalarıdır. Eyaletlerin, Temel Yasa'da (Anayasa) belirlenen cumhuriyetçi, demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkelerine uyması gereken eyalet anayasaları vardır. Her eyaletin genel seçimle belirlenen meclisi, hükümeti ile yargı düzeni bulunmaktadır³⁹. Eyaletlerde anayasal düzen, Anayasada ifade edilen anlamda cumhuriyetçi, demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkelerine uygun olmak zorundadır. Halk eyaletlerde, ilçe ve belediyelerde genel, doğrudan, serbest, eşit ve gizli oylamaya dayanan bir seçimle kendisini temsil eden bir organ oluşturma hakkına sahiptir⁴⁰.

Federal Almanya Cumhuriyeti'nde eyaletlerde tek tip bir yönetsel yapılanmanın olmadığı görülmektedir. Eyaletlerde tarihi, sosyal, kültürel, demografik, ekonomik vb. koşullara göre birbirinden çok farklı yönetsel

37 ÇAM, E. age, s.299; FACA md.93.

38 Facts About Germany, <http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/en/>, (Erişim: 10.11.2014).

39 BAĞLI, Mehmet Selim, "Alman Yerel Yönetim Yapısı", *Türk İdare Dergisi*, S.473, (Ankara: İçişleri Bakanlığı Yayını, Aralık 2011), s.45.

40 FACA md.28.

yapılanmalar vardır. Bu yapılanma biçimleri büyük ölçüde 2. Dünya Savaşı sonrasındaki galip devletlerin istekleri doğrultusunda gerçekleşmiştir. Bayern ve Baden Württemberg gibi güney eyaletleri Fransız yönetim sistemine, Niedersachsen gibi kuzey eyaletleri İngiliz yönetsel düzenine benzer özellikler göstermektedir. Yönetsel yapı açısından eyaletler ilk önce bölge yönetimlerine ayrılırlar⁴¹. Büyük eyaletlerde (Baden-Württemberg ve Rheinland-Pfalz gibi) orta yönetsel kademeler bulunmaktadır. Küçük eyaletlerde ise (Saarland ve Schleswig-Holstein gibi) orta yönetsel kademeler bulunmamaktadır. Ayrıca Hamburg, Bremen ve Berlin kent eyaletleri olup, bunların taşra örgütlenmesi bulunmamaktadır. Diğer bir söyleyişle; bu eyaletler adlarını taşıyan birer kentten oluşmaktadır⁴². Eyaletler, bölge yönetimlerine ve her bölgede yönetsel ilçelere ve bir ilçeye bağlı olmayan bağımsız kentler olarak adlandırılabilen yerel yönetim birimlerine bölünmüştür. Bölge yönetimleri, orta kademe eyalet yönetim birimleridir⁴³. Bölge yönetimleri bir bakıma, eyalet yönetimlerinin taşra örgütüdür denebilir. Büyük eyaletlerin sayıları 3 ile 8 arasındaki bölge yönetimlerinde 1 milyon insan yaşar⁴⁴.

Eyalet Hükümetlerinin Yapısı: Her eyaletin 4 yıl için seçilmiş bir meclisi (Landtag) vardır. Bavyera Eyaleti, ikili yapılı bir meclise sahip tek eyalettir. Birinci Meclis, seçimle gelmekte, İkinci Meclis ise; eyaletteki geniş sosyal ve ekonomik grupların temsilcilerinden oluşmaktadır⁴⁵. Eyaletlerin, Eyalet Başbakanı veya Hamburg, Bremen ve Berlin Eyaletleri'nde olduğu gibi Baş Belediye Başkanı bulunmaktadır. Eyalet hükümetleri, yaklaşık olarak 10 Bakanlıktan veya Senatörlükten oluşmaktadır⁴⁶. Eyaletlerde genellikle, içişleri, adalet, maliye, ekonomi, çalışma ve sosyal güvenlik, eğitim bakanlıkları ve bazı eyaletlerde çevre bakanlığı bulunur⁴⁷.

41 A Country Study: Germany, <http://memory.loc.gov/frd/cs/detoc.html> (Erişim:15.01.2015).

42 KARAER, Tacettin, "Federal Almanya'da Siyasal ve Yönetsel Yapının Genel Görünümü", **Amme İdaresi Dergisi**, C.22.S.3, (Ankara: TODAİE Yayını, 1989), s.24.

43 UZUN, Şentürk (2003), "Federal Almanya Yönetim Sistemi", Yirmi Birinci Yüzyılda Yönetim, (Ankara: İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi Yayınları, 2003) s.611, http://www.arem.gov.tr/ortak_icerik/arem/Projeler/21yy/almanya.pdf, (Erişim: 15.01.2015).

44 AKIN, Özden, "Federal Almanya", **Kamu Yönetimi Ülke İncelemeleri**, (Yay.Haz. Birgül A. Güler ve diğ.), (Ankara: AÜ, SBF, Kamu Yönetimi Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayını, 2004) s.240.

45 A Country Study: Germany, <http://memory.loc.gov/frd/cs/detoc.html> (Erişim:15.01.2015).

46 A Country Study: Germany.

47 AKIN, Ö. Agm. s.240.

Eyalet Hükümetlerinin Yetki ve Sorumlulukları: Federal Almanya Cumhuriyeti'nde federal yönetim, önemli konuların hemen hemen tamamında politikayı belirlemekte, ancak bunların çok az bir kısmında yürütmeyi kendisi yapmaktadır. Anayasada başka bir düzenleme yapılmadığı sürece devlet yetkilerinin kullanılması ve görevlerinin yerine getirilmesi eyaletlerin görevidir⁴⁸. Eyaletler, federal ve federe düzeyde çıkarılan yasal düzenlemelere uymak zorunda olmakla birlikte, yerel yönetimlerin işleminde federal düzenlemelerin, fazla bir baskısının olmadığı görülmektedir. Federal yasalarla, yerel yönetimlere doğrudan etki eden yetkilerin paylaşılması uygulaması, 2006 yılında yapılan anayasa reformu ile sona erdirilmiştir. Bu yetkilerin, yerel yönetimler üzerinde uygulamaya konulmasına karar verilmesi, federe devletlere bırakılmıştır⁴⁹. 2006 reformuyla Alman federalizminde ortaya çıkan başlıca değişimler şunlardır:

Eyaletlere, avcılık (Avlanma ruhsatları hariçtir), doğal tabiat varlıklarının korunması (Türlerin ve deniz canlılarının korunması hariçtir), emlak ve kalkınma planlarının hazırlanması, su kaynakları (Kimyasal madde ve tesislere ilişkin düzenlemeler hariçtir), üniversiteye girme ve üniversite derecesi konularında, federal yasa ve düzenlemelerine aykırı yasa kabul etme hakkı verilmiştir. Ayrıca eyaletler, cezaların infazı, toplantı ve gösteri yürüyüşleri, bakımevleri, kafe, restoran, oyun yerleri ve marketlerin çalışma saatlerini düzenleme, tarım arazileri ve arsaların kiralanması, gürültü kirliliğini önleme, eyalet memurlarının ve hâkimlerinin ücretleri, üniversite ve üniversite kurma, basılı medya düzenlemeleri konusunda yasal düzenlemeler çıkarabilirler⁵⁰.

3.2. Almanya'da Yerel Yönetimler

Almanya'da yerel hükümet görevleri, bölge yönetimleri ile ilçeler arasında paylaştırılmıştır. İlçeler tarafından yerine getirilemeyen görevler, bölge yönetimlerince desteklenir. Bölge yönetimlerinin görevleri; merkezi birimler arasında eşgüdümü sağlamak, alt birimler ile yerinden yönetim birimlerinin denetimini yapmaktır. Bölge yönetim başkanı, eyalet içişleri bakanının önerisi ile eyalet başkanı tarafından atanır⁵¹. Almanya'da ilke

48 FACA md.30.

49 SCHEFOLD, Dian, "Local Government in Germany", **Local Government in the Member States of the European Union, A Comparative Legal Perspective**, (Angel-Manuel MORENO, Ed.), (Spain: National Institute of Public Administration, 2012) s.238.

50 STURM, Roland, "More Courages Than Expected? The 2006 Reform of German Federalism, s.34-49, **New Directions in Federalism Studies** (Ed. Jan ERK, Wilfried SWENDEN), (Newyork: Routledge-ECPR Studies in European Political Science,2010), s.46.

51 UZUN, A. agm. s.611.

olarak, eyaletlerin orta basamak yönetsel alanı olan bölgeler birer yerel yönetim birimi değildirlir. İstisna olarak Bavyera Eyaleti'nde, bu birimler aynı zamanda yerel yönetim kuruluşu özelliklerine sahiptir⁵².

Almanya'da iki temel yerel yönetim birimi, ilçeler (*kreise*) ve belediyelerdir (*gemeinden*). Günümüzde Federal Almanya Cumhuriyeti'nin 16 eyaletinde toplam; 27 kent, 323 ilçe belediyesi, 116 ilçe belediyelerinden bağımsız belediye ile ilçe sistemine dâhil 12.629 belediye bulunmaktadır.

Bazı eyaletlerde yerel yönetimler, üçüncü yerel yönetim basamağı olarak adlandırılabilir, eyaletlerdeki sorumluluğun paylaşılmasının bir örneği olabilecek, belli bir amacı gerçekleştirmek doğrultusunda birlikler oluşturabilirler. Gerçekleştirmek istedikleri amaca bağlı olarak bu birlikler, federal düzeyde, merkezi olarak örgütlenebilirler. Bu örgütlerin, Avrupa düzeyinde karar alma süreçlerine önemli rolleri vardır⁵³.

3.2.1. İlçeler

Almanya'da ilçeler (*kreise*), temel olarak bir yerel yönetim birimi olmakla birlikte, genel yönetimin veya merkezi yönetimin bir parçası olarak da bazı hizmetleri yerine getirmektedir. Kendi sınırları içerisinde belediyelerin yerine getiremediği hizmetler ile belediyeler arası nitelikteki hizmetler ilçeler tarafından yerine getirilmektedir⁵⁴. Federal yapının bir sonucu olarak, ilçelerin yapılarında da değişiklikler görülmektedir. Bununla beraber, ilçenin temel organları ilçe meclisi ile ilçe yöneticisidir. Bazı eyaletlerde ilçe komisyonu da bulunmaktadır⁵⁵.

İlçe meclisi en önemli organdır. Seçimle gelmektedir. Bütün önemli konularda karar verir. Özellikle bütçe, personel, ekonomik konularla ilgili hazırlık ve tatbikat, borçlanma gibi temel konularda yetkilidir. Bazı eyaletlerde ilçe meclisi tarafından seçilen asli üyelerden veya asli ve fahri üyelerden oluşan **ilçe komisyonu**, ilçe meclisine yardımcı organ niteliğindedir.

İlçe yöneticisi (İlçe üst Yöneticisi, Kaymakam), ilçe yönetiminin yürütme organı olarak ya Rheinland-Pfalz'da olduğu gibi seçimle işbaşına gelir veya Saarland'da olduğu gibi eyaletin memuru sıfatını taşır⁵⁶. Kaymakam,

52 YALÇINDAG, Selçuk, **Federal Almanya ve Türkiye'de Yerel Yönetimler**, (Ankara: TODAİE Yay. 1992), s.4.

53 SCHEFOLD, Dian, agm. s.234.

54 AKIN, Ö. Agm. s.241.

55 KARAER, Tacettin, agm. s.26.

56 MENGİ, Ayşegül Kaplan, "Federal Almanya'da Yerel Yönetimler", **Çağdaş Yerel Yönetimler**, C.6, Ş. 4, (Ankara: TODAİE Yay.Ekim 1997), s.97.

hem alt seviyede merkezi idare birimi hem de yerel bir örgüt olan ilçe yerel yönetiminin yönetsel organıdır. Kaymakamın bu ikili özelliği, verimli bir idareyi mümkün kılmakta ve ilçe seviyesinde merkezî idare ile mahallî idareyi birbiriyle bağdaştırmaktadır⁵⁷. Kaymakam, merkezi yönetimin belediyelere verdiği görevlerle ilgili yerindelik denetimi yapar. Çoğu zaman, meclis ve encümenin başkanlığını da üstlenir⁵⁸.

3.2.2. Belediyeler

Almanya'da belediyeler (*gemeinden*), organizasyon ve büyüklüklerine göre farklılıklar göstermektedir. Bütün eyaletlerde büyük kentler, ilçeye bağlı olmayan belediye- bağımsız kent (kent-ilçe) olarak adlandırılırlar. Genellikle yerel yerleşim birimlerine belli bir büyüklüğe ulaşıncaya ve yerleşim biçimi, kültürel, ekonomik ve toplumsal yapı özellikleri açısından kentsel özellikler kazanmaları durumunda veya tarihsel olarak kazanılmış haklar nedeniyle, kent adı verilmektedir⁵⁹. Bu bakımdan belediyeler, ilçe sistemi içindeki belediyeler (*kreisangehörige gemeinden*) ve ilçe sistemi dışındaki belediyeler (*kreisfreie gemeinden*) olmak üzere ikiye ayrılır⁶⁰. İlçeye bağlı belediyeler, mali ve yönetsel açıdan güçsüz olup, görevlerinin bir bölümünü ilçeye devretmektedir. İlçeye bağlı olmayan belediyeler ise; mali ve yönetsel açıdan güçlü, ilçenin desteğine gereksinim duymadan birçok hizmeti yerine getirir⁶¹. Birinci gruptaki belediyeler genelde nüfusu 10.000'i aşan kent statüsündeki yerleşim birimleri, ikinci gruptaki belediyeler ise nüfusu 100.000'in üzerinde olan belediyelerdir. Bunların dışında, nüfusu 5.000'in altındaki küçük belediyeler ile belediyelerden bazılarının toplam nüfusu 8.000-10.000 olacak biçimde oluşturduğu belediye birlikleri bulunur⁶².

Batı Almanya'da 1960'lı yılların sonunda 25.000 olan belediye sayısı, yönetimde belediyelerin gücünü artırmak için 8.500'e düşürülmüştür⁶³. Bu azaltmalar genellikle yerel yönetim birimlerinin birleştirilmesiyle olmuştur. Böylece yerel yönetimlerin ortalama nüfus büyüklükleri de artırılmıştır. İki Almanya'nın birleşmesi sonrasında, birleşmeden sonraki en önemli konulardan birisi eski eyaletlerde ekonominin canlandırılması ile birlikte,

57 UZUN, A. agm. s.614.

58 AKIN, Ö. Agm. s.241.

59 YALÇINDAG, Selçuk, age. s.50.

60 AKIN, Ö. agm. s.242.

61 MENGİ, Ayşegül Kaplan, agm. s.96.

62 AKIN, Ö. agm. s.242.

63 A Country Study: Germany.

yerel siyasetin güçlendirilmesi olmuştur. Bu amaçla birleşme sonrasında Doğu Almanya'daki eyaletlerde de yerel yönetimlerin sayısının azaltılması ilkesi benimsenmiştir⁶⁴. Daha verimli yönetimler oluşturmak amacıyla büyük ilçeler kurulmuş ve iller gibi orta basamak yerel yönetim birimlerinin eksikliği gündeme getirilmiştir⁶⁵.

Belediye birlikleri, küçük belediyelerin yönetsel ve mali açıdan üzerlerine aldıkları görevleri yerine getirememeleri üzerine⁶⁶, komşuluk ilişkileri içerisinde, bu hizmetleri daha iyi yerine getirebilmek ve cari hizmetlerde tasarruf sağlamak amacıyla kurulmaktadır. Rheinland-Pfalz eyaletinde kurulan Birlik Belediyesi (Verbandsgemeinde) bu tür bir yapıda olup, komşu birden fazla belediye, kendi tüzel kişiliklerini kaybetmeden aralarında ki en büyük belediye çevresinde birleşmiştir. *"Birlik belediyesi adını alan bu belediye, kendine bağlı belediyelerin yönetsel işlerini onlar adına yürütür. Böylelikle, cari harcamalardan tasarruf edilmiş olur. Daha sonra eğitim, itfaiye, içme ve kullanma suyu temini, kanalizasyon ve arıtma, arazi kullanım planlaması, spor tesisleri gibi yerel hizmetleri birlik içerisinde yerine getirir"*⁶⁷. Belediye birlikleri bazen de, su sağlanması veya atık suların bertaraf edilmesi, eğitim ve sağlık hizmetlerini sunmak, çevre koruma ve alan planlaması gibi hizmetleri yerine getirmek için kurulabilir⁶⁸.

İlçeler, belediyeleri bir araya getiren üst örgüt olmakla birlikte, ilçe ve belediyeler kendi başlarına birer kamu tüzel kişisidir. İlçeler ve belediyeler arasında hiyerarşik bir ilişki bulunmamaktadır. Ancak belediyeler ve ilçeler arasında görev dağılımı ve işbirliği bulunmaktadır⁶⁹. İlçeler görev alanları içinde, ilçe bütçesinden yapılan mali yardımlarla, küçük ve mali durumları zayıf olan belediyelerin projelerine destek sağlarlar. İlçe yönetimi bağlı olan belediyeyi destekleyip, tamamlar ve geliştirir, ilçe ve belediyeler görevlerini birlikte gerçekleştirir. Bu şekilde yerel hizmetlerin eşit biçimde yerine getirilmesi garanti edilir⁷⁰.

Belediyelerin organları ve örgütsel yapıları eyaletten eyalete ve hatta kentten kente değişmektedir. Bu bağlamda, belediyelerde başlıca üç türden yapı olduğundan söz edilebilir:

64 ÇUKURÇAYIR, M. Akif , "Almanya'da Siyasal Sistem ve Yerel Yönetimler", **Dünya'da Yerel Yönetimler**, (Ed. Murat OKÇU, Hüseyin Özgür), (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2013), s.64-65.

65 MENGİ, Ayşegül Kaplan, agm. s.102.

66 MENGİ, Ayşegül Kaplan, agm. s.109

67 KALABALIK, Halil (2005), **Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Yerel Yönetim Hukuku**, (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2005), s.816.

68 MENGİ, Ayşegül Kaplan, agm. s.109.

69 KARAER, Tacettin, agm. s.25.

70 UZUN, A. agm. s.614.

Güçlü Başkan (Güney Almanya) Sistemi: Fransız sisteminden etkilenen Bayern ve Baden-Württemberg eyaletlerinde görülen⁷¹ bu sistemde, hem meclis (5 yıl), hem de başkan (8 yıl) halk tarafından seçilir. Meclisin kendi içinden seçtiği başkan yardımcısı ve vekillerinin de görev süresi başkanla aynıdır⁷². Bu sistemde belediye başkanı; belediye tüzel kişiliğini temsil eder, yönetimin başıdır ve meclisin oy hakkına sahip başkanıdır. Belediye başkanı gücünü, meclis tarafından değil, doğrudan halk tarafından seçilmesinden almaktadır. Başkan, böylelikle seçim kampanyası sırasında verdiği sözleri gerçekleştirebilmektedir⁷³.

Profesyonel Kent Yöneticisi (Kuzey Almanya) Sistemi: İngiliz sisteminden etkilenerek oluşturulan, Nordrhein-Westfalen ve Niedersachsen eyaletlerinde uygulanan⁷⁴, bu sistemde 5 yıllık bir süre için seçilen meclis, kendi içinden 6, 8 veya 12 yıllık sürelerle bir kent yöneticisi görevlendirir⁷⁵. Bu sistemde tüm hizmetler içi asıl yetkili organ, belediye meclisidir. Ancak bazı görevleri belediye yöneticisine devredebilir veya geri alabilir veya bu görevleri üstlenebilir. Meclis başkanı, meclisin kendi üyeleri arasından seçilir. Meclis başkanı, belediye başkanı adını taşımakla birlikte, gerçekte belediye başkanı değildir. Yalnızca bazı fahri görevleri vardır. Asıl yürütme organı, *Belediye Yöneticisi* olarak adlandırılan, meclis tarafından seçilen ve meclis tarafından görevden alınabilen *Profesyonel Yönetici*'dir. Belediye tüzel kişiliğinin temsilcisi, profesyonel yöneticidir. Bu model, fahri ve profesyonel gücü birlikte etkili kılmaya çalışmaktadır⁷⁶.

Magistrat Sistemi: Eski Prusya kentlerinde (Hessen ve Schleswig-Holstein) görülen⁷⁷ bu sistemde meclis, kendi üyelerinden bir Yürütme Kurulu (Magistrat) seçer. Bu kurul üyelerinin bazısının görevi 6-12 yıl, bazısının ise 6-9 yıl arasındadır. Belediye başkanı, eşitler arasında birinci olarak kurulun başındadır. Meclis tarafından seçilen kurul üyeleri, yine meclis tarafından nitelikli çoğunluk sağlanarak görevden alınabilir⁷⁸.

Yerel Yönetimlerin Yetki, Güç ve Hizmetleri: Yerel yönetimler, federal yasalar çerçevesinde görevlerini yerine getirmek ve yasal yetkilerini be-

71 SCHEFOLD, Dian, agm. s.241.

72 AKIN, Ö. agm. s.243.

73 MENĞİ, Ayşegül Kaplan, agm. s.99.

74 MENĞİ, Ayşegül Kaplan, agm. s.100.

75 AKIN, Ö. agm. s.243.

76 MENĞİ, Ayşegül Kaplan, agm. s.100.

77 MENĞİ, Ayşegül Kaplan, agm. s.99.

78 AKIN, Ö. agm. s.243.

lirlemekte serbesttir⁷⁹. Bununla birlikte bu durum, yerel yönetimlerin tüm kamu hizmetlerine tamamen kendi kendilerine karar verip, üstlenebilecekleri ve bu hizmetleri kendi sorumluluklarında yerine getirebileceği düşünülmemelidir. “*Bu bağlamda, özerkliğin derecesi, yapılması gereken görevin, yerel yönetimlerin kendisine ait bir görev mi, yoksa devlet tarafından aktarılan bir görev mi olduğuna bağlıdır*”. Yerel yönetimler, kendilerine ait görevleri yerine getirmede serbest takdir hakkını kullanırken, talimatla verilen zorunlu görevlerde takdir hakları bulunmamaktadır⁸⁰.

Eyaletten eyalete bazı değişiklikler olmakla birlikte, yerel yönetimlerin başlıca zorunlu görevleri şunlardır: Cadde ve sokak temizliği, imar planlama, yatırım planlama, kreşler, gençlik yardımları, konut yardımı, okul yönetimi, halk eğitim merkezleri, çöp toplama ve işleme, atık su yönetimi.

İsteğe bağlı olan görevleri ise; yeşil alan çalışmaları, müzeler, yüzme havuzları, tiyatro, gençlik merkezleri, kütüphaneler, yaşlı bakım alanları, ekonomiye destek, kardeş şehir ilişkileridir⁸¹. Toplumsal nitelikli, kültürel, sportif görevlerin yanı sıra, afet hizmetleri, yabancılarla ilgili hizmetler, yapı denetimi ve belediyelerin hukuki denetimi gibi görevler de zorunlu görevler arasında sayılabilir. Bu tür görevler, merkezin belirlediği yol ve yöntemlerle yürütülür ve aynı zamanda, merkezi yönetim tarafından hem hukukilik hem de yerindelik denetimi yapılabilir. Ayrıca, belediyeler arası yolların, hastane gibi hizmet binalarının yapımı ve bakımı, çevre korunması ile kaynak yetersizliğiyle karşılaşılacak belediyelere, diğer belediyelerden alınan ilçe paylarından aktarılan yardımlarla yerine getirilen hizmetler ilçenin görevleri arasındadır⁸².

Bunun yanı sıra yerel yönetimler, belde halkının gereksinimleri ve yerel amaçlar doğrultusunda, tasarruf bankaları, enerji ve su kaynağı, yerel trafik yönetimi, konut yapımı kuruluşları oluşturabilirler. Bu teşekküller, yerel yönetimlerin bir parçası olarak oluşturulabileceği gibi, yerel halkın sahip olduğu ticari şirketler olarak da kurulabilirler. Bu teşekküller, birkaç yerel yönetimin bir araya gelmesiyle de oluşturulabilir. Gerek duyulması ve kamu yararı doğrultusunda yerel yönetimler, yasalar çerçevesinde, halkın bu hizmetleri kullanmasını zorunlu kılacak düzenlemeler yapabilirler⁸³.

79 SCHEFOLD, Dian, agm. s.238.

80 MENGİ, Ayşegül Kaplan, agm. s.103.

81 ÇUKURÇAYIR, M. Akif, agm. s.66.

82 AKIN, Ö. agm. s.242.

83 SCHEFOLD, Dian, agm. s.239.

4. ABD ve ALMANYA YEREL YÖNETİMLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

ABD ve Federal Almanya her iki ülke de federal yapıda bulunmasına karşılık, yerel yönetimleri birbirlerinden farklı yapı ve yönetim biçimlerine sahip bulunmaktadır. Yerel hizmetler açısından da, yerel yönetimlerin hizmetleri birbirleriyle benzerlik göstermesine karşılık, bazı alanlarda farklılıklar görülmektedir.

4.1. Yönetim Açısından

Demokratik hayatın en önemli göstergesi, yönetsel mekanizmaların olabildiğince yönetilen toplumun rızasına göre belirlenmesidir. Bu nedenle yönetilen halk yönetime daha fazla yakınlıktır ve demokrasinin en iyi biçimde işlemesi sağlanmaktadır. Bu açıdan ABD'deki yerel yönetimlerde halkın yönetime katılımının yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan ABD'de belediye birimlerinin en küçük köylere kadar kurulmuş olması da demokrasinin toplumun en küçük yerleşim yerlerine kadar nüfuz ettiğini de bize göstermektedir. Fakat il, belediye ve kasaba yönetimlerinin işlevlerindeki benzerlikler ise yetkilerin üst üste gelmelerine ve görev karmaşıklığı yaratabileceği düşüncesini güçlendirmektedir. Belediye yönetimlerinin "su" işleri ile ilgili görevleri var iken, özel bölge yönetimlerinin de su işleri ile ilgilenmesi, aynı fonksiyonun iki başlı bir mekanizma tarafından yerine getirildiğini ve ister istemez yönetsel sorunların baş gösterebileceğini göstermektedir. Bu bağlamda çalışmada incelenen Atlanta örneğinde de görüldüğü gibi, belediyeler çok parçalı ve iç içe girmiştir. Örneğin Fulton County Government ile City of Atlanta gibi. Bu durum da özellikle metropolde yerel yönetimler arasında, kaynakların paylaşılmasında olduğu gibi sorunların yaşanmasına neden olmaktadır.

Her iki ülkede de seçilmiş belediye başkanlarının olduğu yerel yönetim birimlerinin, *Güçlü Başkan Sistemi* olarak adlandırıldığı ve bu sistemde başkanların geniş yetkiye sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte başkanın yetkileri konsey-meclis tarafından seçildiği sistemlerde daha çok seremonik düzeyde kalmaktadır.

ABD'deki belediyelerde görülen *Konsey-Meclis Sistemi* ile Almanya'daki *Magistrat Sistemi* büyük benzerlikler taşımaktadır. Her iki ülkede de sistemin en önemli özelliği, konsey-meclis üyelerinin görev sürelerinin değişkenlik göstermesidir. ABD örneğinde incelenen Atlanta'da Kent Konseyi (City Council) ve Kent Komisyonu (City Commission) seçimleri her yıl yapılmakta ve halkın desteğini kaybeden üye tekrar seçilememektedir.

ABD ve Almanya'da bazı belediyelerde, yerel yönetim görevlerinin tarafsız ve eşit bir biçimde yerine getirilmesi için Profesyonel Kent Yöneticisi sistemi benimsemiştir. Bu bağlamda, ABD'de bazı belediyelerde belediyeyi CEO benzeri (COS-COO) profesyonel yöneticiler yönetmektedir. Almanya'da da Nordrhein-Westfalen ile Niedersachsen eyaletlerinde, ABD'de deki örneğiyle büyük benzerlik gösteren bu sistem uygulanmaktadır. Bu sistemin uygulandığı belediyelerde belediye başkanı ise daha çok temsil, seremonik görevleri yürütmekte ve Eyalet Hükümetini temsil eden vali ile iletişim görevini üstlenmiş durumdadır. Bu sistemde profesyonel yöneticinin görev süresi Almanya'da 12 yıla kadar uzayabilirken, ABD'de ise kurul-konsej kendisinden memnun olduğu sürece görevine devam edebilmektedir.

Atlanta'daki belediyeler özellikle ekonomik gelişme konusuna çok önem vermektedirler. Çünkü ekonomik gelişme yatırımları çekmektedir. Bu amaçla, Atlanta'daki belediyelerde uzman personel istihdam edilmiş ve özellikle yatırım hizmetleri özel sektör tarafından gerçekleştirilmektedir. Bunun yanında planlama ve yönetim ise belediyeye aittir.

4.2. Hizmetler Açısından

Devlet veya yerel yönetimlerin sağladığı hizmetler genel olarak topluma yakınlığı ile ölçülmektedir. Bu nedenle de her iki ülke merkezi yönetim ve yerel yönetimlerine bir göz atıldığında belirli görevler arasında paylaşım sağlandığı anlaşılmaktadır. ABD'de yerel yönetimlerin halkın doğrudan ihtiyaçlarını sağlayıcı fonksiyonları (su birimi, çöplerin toplanması, yangın hizmetleri, hayvanların kontrolü ve toplu taşıma) kendi üzerlerine aldıkları görülmektedir. Buna karşın yine halkı bir anlamda doğrudan ilgilendiren fakat merkezi yönetimle koordineli çalışacak birimlerin (planlama ve koruma, sağlık, polis, cezaevleri vb.) ise il yönetimleri tarafından ele alındığı anlaşılmaktadır. Bunun yanında ülke genelini ilgilendiren konuların ise bakanlıklar tarafından yerine getirildiği görülmektedir. Ayrıca sağlık, ulaşım, eğitim, çevre ve konut, alt yapı hizmetleri ile elektrik, su ve gaz tedarik hizmetleri gibi kimi hizmetlerin federal, federe ve yerel yönetim birimlerinin hepsinin görev alanına girdiği de görülebilmektedir. ABD'de yerel yönetimler, yasa ile açıkça yasaklanmadıkça bütün alanlarda hizmet verecek işlevlere sahip olabilmektedir. Almanya'da ise yerel yönetimler, yerel yönetim birimlerine ait olan hizmetlerde geniş yetkiye sahip olmakla birlikte, zorunlu görevlerdeki takdir hakları kısıtlanmaktadır.

Almanya Federal Cumhuriyeti'nde ise merkezi yönetimin genel olarak alt yapısı tüm ülkeyi kapsayan (ülke savunması, telekomünikasyon, hava

ve demiryolu ulaşımı, federasyon vatandaşlığı, vb.) hizmetleri gerçekleştirmektedir. Buna karşın eyalet ve merkezi yönetim arasında da hizmetler açısından paylaşım olduğu görülür. Yine ABD'de olduğu gibi halkın doğrudan ihtiyaçlarını karşılayacak hizmetler yerel yönetimler tarafından yapılmaktadır.

Atlanta örneğinde görüldüğü gibi ABD'de, belediye hizmetleri vatandaşın ayağına gitmektedir. Özellikle ayrıştırılmış çöp toplama, bahçe bakımı ve cadde-sokakların temizliği, bakımı ve düzenlenmesi hizmetleri günlük olarak evlerin önünde gerçekleştirilmektedir. Toplumsal yaşamın olduğu yerlerde ücretsiz içme suyu ve elektrik prizi konulması, banklar ve sıkça konulan çöp kutuları belediyenin varlığını hissettirmektedir. Benzer biçimde Almanya'da da çöp toplama ve işleme, su yönetimi, çevrenin korunması büyük önem taşımaktadır. Görüldüğü gibi yerel yönetimlerin, çevre ve su konusunda geniş düzenlemeleri bulunmaktadır.

4.3. Örgüt Yapıları Açısından

ABD'de yerel yönetim birimleri eyaletten eyalete farklılık göstermekte olup şekil ve büyüklük olarak büyük bir çeşitlilik taşımaktadır. Her eyalette il yönetimi, belediye, okul bölgesi yönetimi, kasaba yönetimi ile özel bölge yönetimlerinin birbirinden çok farklı yapı ve büyüklükte olduğu görülmektedir. Bu durum, eyaletlerin anayasalarından ve kendi yerel gereksinimlerinin farklılığından kaynaklanmaktadır. Ayrıca; ABD'de yerel yönetimlerin, halkın istekleri doğrultusunda onlara en iyi hizmeti verebilecek biçimde yapılandırıldığı görülmektedir. Diğer önemli bir özellik ise, ülkemizdeki İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi (İSKİ), İstanbul Elektrik Tramvay ve Trolleybüs İdaresi (İETT) ve Otogar Yönetimi benzeri yönetim bölgelerinin ABD'de çok sayıda hayata geçirilmiş olduğudur. Bu bağlamda bazı özel yönetim gerektiren hizmetler (ulaştırma, atık su, liman, havaalanı vb.) için özel yönetim bölgeleri oluşturulmuştur.

ABD'de yerel yönetimler, yapı ve büyüklük olarak çeşitlilik taşımakta olup en küçük yerleşim birimlerinde dahi yerel yönetim birimleri oluşturulmuştur. Bu durum, halkın yönetime ve karar alma süreçlerine katılımını kolaylaştırmaktadır. Almanya'da ise yerel yönetim birimlerinin birleştirilmesiyle ekonomik açıdan daha güçlü yerel yönetimlerin oluşturulması amaçlanmıştır. Bu amaçla, iki Almanya'nın birleşmesinden sonra yerel yönetim birimlerinin sayısında azaltılmaya gidilmiştir. Diğer taraftan Almanya'da, küçük belediyelerin üzerlerine düşen görevlerini ekonomik açıdan yerine getirememeleri üzerine, komşu belediyelerce *Belediye*

Birlikleri kurulmuştur. Belediye Birlikleri su yönetimi, eğitim ve sağlık hizmetleri sağlanması ile çevrenin korunması gibi değişik alanlarda işbirliği yapmakta ve ortak hizmetler üretmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

ABD’de, yerel yönetim birimlerinin sayı ve çeşit olarak değişik yapıda olması; yönetimin halka daha yakın olmasına, sorunların zamanında çözümlenebilmesine, halkın yönetime daha çok katılabilmesine ve halkın karar mekanizmalarında daha çok yer alabilmesini sağlamakta, demokrasinin bir çoğulculuk ve eşitlik sistemi olduğunu anlatmaya yardımcı olmaktadır. Federal Almanya’da ise yerel yönetimler birleştirilerek daha güçlü ve sorunları daha kolay çözebilen, ekonomik olarak sağlam yerel yönetimler oluşturulmuştur. Bu bağlamda bu çalışmada başlıca şu öneriler çıkarılmıştır:

(1) Türkiye’de subsidiarity ilkesi gereği belediye hizmetleri vatandaşın daha fazla ayağına gitmelidir. Özellikle ayrıştırılmış çöp toplama, bahçe bakımı ve cadde-sokakların temizliği, bakımı ve düzenlenmesi hizmetleri ABD ve Almanya örneklerinde görüldüğü gibi günlük olarak evlerin önünde gerçekleştirilmelidir.

(2) ABD’de yerel yönetimler çok parçalı ve iç içe girmiş durumdadır. (Örneğin Fulton County Government ile City of Atlanta) bu da özellikle metropolde yerel yönetimler arasında sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. City of Atlanta çevresindeki Fulton, Douglas, Cobb ve Dekalb County’leri kapsayacak şekilde İstanbul Büyükşehir Belediyesi örnek alınarak büyükşehir (metropol) yönetimi gerçekleştirilebilir.

(3) ABD ve Almanya’da belediyeyi CEO benzeri (COS-COO) profesyonel yöneticiler yönetmektedir. Belediye başkanı ise daha çok temsil, seremonik ve federe devleti temsil eden vali ile iletişim görevini üstlenmiş durumdadır. Türkiye’de her ne kadar Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcıları olmakla birlikte bu görevlilerin CEO olması ve buna göre yetiştirilmesi gerekir.

(4) ABD’de Konsey-Meclis Sistemi, Almanya’da ise Magistrat Sisteminin uygulandığı belediyelerde, konsey-meclis üyelerinin görev süreleri değişiklik göstermektedir. ABD’de, Kent Konseyi (City Council) ve Kent Komisyonu (City Commission) seçimleri her yıl yapılmakta ve halkın desteğini kaybeden üye seçilememektedir. Ülkemizde de, etkili yerel yönetim meclisleri oluşturmak için benzer uygulamalar geliştirilebilir.

(5) ABD'deki belediyelerde uzman personel istihdam edilmekte ve özellikle yatırım hizmetleri özel sektör tarafından gerçekleştirilmektedir. Planlama ve yönetim belediyeye aittir. Türkiye'de özellikle personel istihdamında uzmanlığa önem verilmesi ve yerel yönetimler bölümünü bitirmiş personelin öncelikle istihdam edilmesi önem arz etmektedir.

(6) ABD'de belediyelerin gelirleri oldukça yüksektir. Özellikle konut, arsa ve arazi alım satımlarından, harcamalardan, yapı izni ve ruhsat gelirleri oldukça yüksektir. Türkiye'de de belediye gelirlerinin artırılması için ABD'deki benzeri uygulamalar yapılabilir.

(7) ABD'de belediyelerin sosyal ve kültürel aktivitelerin sayısı çok fazladır. Festivaller, özel günler ve hafta sonları dolu dolu geçmekte, Gösteri Merkezleri'nde (City Hall) hep bir etkinlik bulunmakta ve kentin tarihi, kültürel tabii değerleri halkın hizmetine sunulmaktadır. Belediyeler özellikle ekonomik gelişme konusuna çok önem vermektedir zira ekonomik gelişme yatırımları çekmektedir. Bunun yanı sıra çevre ve su konusu da önemlidir. Belediye çalışanlarında ekipman, donanım, işe yaklaşım ve iş güvenliği önlemleri son derece gelişmiş durumdadır. Türk belediyeleri ve üniversiteleri daha fazla sayıda araştırmacılar göndererek ABD ve Almanya'nın bu deneyimlerinden yararlanabilirler.

KAYNAKÇA

- A Country Study: Germany, <http://memory.loc.gov/frd/cs/detoc.html>, (Erişim: 15.01.2015).
- AKIN, Özden. "Federal Almanya", **Kamu Yönetimi Ülke İncelemeleri**, (Yay.Haz. Birgül A. Güler ve diğ.), s.227,260, AÜ, SBF, Kamu Yönetimi Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayını, Ankara, 2004.
- BAĞLI, Mehmet Selim. "Alman Yerel Yönetim Yapısı", **Türk İdare Dergisi**, S.473, Aralık 2011, s.43-74, İçişleri Bakanlığı Yayını, Ankara, 2011.
- ÇAM, Esat. **Devlet Sistemleri**, Der Yayınları, İstanbul, 1993.
- ÇUKURÇAYIR, M. Akif. "Almanya'da Siyasal Sistem ve Yerel Yönetimler", **Dünya'da Yerel Yönetimler**, (Ed. Murat OKCU, Hüseyin Özgür), s. 51-70, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2013.
- ERKUL, Hüseyin, "Noah Dawner", City of Atlanta, Georgia, USA, 2014.
- ERKUL, Hüseyin, "Interview with Peggy Merris ", City of Decatur, Atlanta, Georgia, USA, 2014. Facts About Germany. <http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/en/>, (Erişim: 10.11.2014). Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasası (FACA), <http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/ulkeana/pdf/08-ALMANYA%20209-276.pdf> (Erişim: 11.11.2014).
- FREEDMAN, Leonard. **Power and Politics in America**, Brooks/Cole Publ. Comp. California, 1991. Fulton County. <http://www.fultoncountyga.gov/>, (Erişim: 26.08.2015)
- GÜL, Hüseyin. "Amerikan Federal Sisteminde Yerel Yönetimler", **Dünya'da Yerel Yönetimler**, (Ed. Murat OKCU, Hüseyin Özgür), s. 51-69, Seçkin Yay, Ankara, 2013.
- GREENBERG, Edward S., PAGE Benjamin I. **The Struggle For Democracy**, New York, Harper Collins Coll. Publ., 1995.
- JAMES, Peter. "The Federal Framework", **Modern Germany**, Routledge Publ., Newyork, 1998.
- JANDA, Kenneth, BERRY, Jeffrey M. and GOLDMAN Jerry. **The Challenge of Democracy, Government in America**, Boston: Houghton Mifflin Company, 1989.
- KALABALIK, Halil. **Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Yerel Yönetim Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2005.
- KARAER, Tacettin. "Federal Almanya'da Siyasal ve Yönetimsel Yapının Genel Görünümü", **Amme İdaresi Dergisi**, C.22.S.3,s.15-29. TODAİE Yayını, Ankara, 1989.
- Many Layers of American Government, http://www2.census.gov/govs/cog/2012/2012_cog_map.pdf, (Erişim: 15.10.2015). MENÇİ, Ayşegül Kaplan. "Federal Almanya'da Yerel Yönetimler", **Çağdaş Yerel Yönetimler**, C.6, S. 4, s.93-112, TODAİE Yay. Ankara, Ekim 1997.
- SCHEFOLD, Dian. "Local Government in Germany", **Local Government in the Member States of the European Union, A Comparative Legal Perspective**, (Angel-Manuel MORENO, Ed.), pp.233-256, National Institute of Public Administration, Spain, 2012. State Laws Governing Local Government

- Structure and Administration, <http://www.library.unt.edu/gpo/acir/Reports/information/M-186.pdf>, (Erişim: 12.10.2015).
- STURM, Roland. "More Courages Than Expected? The 2006 Reform of German Federalism, pp.34-49, New Directions in Federalism Studies (Ed. Jan ERK, Wilfried SWENDEN), Routledge-ECPR Studies in European Political Science, Newyork, 2010
- ŞAHİN, Mustafa. "Amerika Birleşik Devletleri'nde Yerel Yönetimler", Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, C.8, S.2, Nisan 1999, s.121-136, TODAİE Yay. Ankara, 1999. UZUN, Şentürk. "Federal Almanya Yönetim Sistemi", Yirmi Birinci Yüzyılda Yönetim, 2003, İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi Yayınları, http://www.arem.gov.tr/ortak_icerik/arem/Projeler/21yy/almanya.pdf, (Erişim: 15.01.2015)
- YALÇINDAG, Selçuk. **Federal Almanya ve Türkiye'de Yerel Yönetimler**, TODAİE Yay. Ankara, 1992.

The Effect of Research and Development Spending on Economic Growth in OECD Countries

Çiğdem Börke TUNALI*

Abstract

This paper investigates the effect of total research and development (R&D) spending and its sub-components (business and government R&D spending) on economic growth in 18 OECD countries over the period 1981-2012. The results of the empirical analysis indicate that total and business R&D spending do not have a statistically significant effect on economic growth. However, government R&D spending influences economic growth in both the short and long run. While R&D spending by government has a negative effect on economic growth in the short run this effect becomes positive in the long run. According to these results, it is suggested that instead of total and business R&D spending government R&D spending is efficient in terms of economic growth.

Keywords: R&D spending, economic growth, Mean Group Estimator, Pooled Mean Group Estimator, OECD countries.

Jel Codes: C23, E22, E62, O30, O40

* Assistant Professor, Department of Economics, Faculty of Economics, Istanbul University, Merkez Campus, Beyazıt, 34126, Istanbul, Turkey. E-mail: cbtunali@istanbul.edu.tr

1. INTRODUCTION

The effect of research and development (henceforth R&D) activities on economic performance has been intensively examined both by reserachers and policy makers. In the theoretical literature, economic growth models emphasize the importance of technical change and assert that technological development is the main driver of economic growth in the long run¹. In line with this theoretical models, many empirical analyses demonstrate that R&D activities play a significant role in economic growth and development².

This study investigates the effect of R&D spending and its sub-components on economic growth in 18 OECD countries over the period 1981-2012. Although there are quite a few studies which examine the relationship between R&D spending and economic growth in OECD countries most of these studies cover 1990s and the first few years of 2000s. Moreover, the number of analyses which assess the effect of both total R&D spending and its sub-components (business and government R&D spending) is very low. This study tries to fill these gaps in the literature by using a data set which covers a long period of time (1981-2012) and by analyzing the relationship between R&D spending and economic growth in detail. The contribution of this study to the existing literature is threefold: First, the most comprehensive data set which is available for OECD countries is used and hence, the long run effects of R&D spending are investigated; second, not only the effect of total R&D spending but also the effects of business and government R&D spending are analyzed; and third, the new methodologies, i.e. Mean Group (MG) and Pooled Mean Group (PMG) estimators, developed by Pesaran and Smith³ and Pesaran, Shin and Smith⁴, are used in the empirical analysis.

The results of the empirical analysis indicate that total and business R&D spending do not have a statistically significant effect on economic

-
- 1 Robert M. Solow, "Technical Change and the Aggregate Production Function", *The Review of Economics and Statistics*, Volume: 39, No: 3, August 1957, p.312-320. Paul M. Romer, "Endogenous Technological Change", *Journal of Political Economy*, Part 2: The Problem of Development: A Conference of the Institute for the Study of Free Enterprise Systems, Volume: 98, No: 5, October 1990, p.S71-S102.
 - 2 Argentino Pessoa, "R&D and Economic Growth. How Strong is the Link?", *Economics Letters*, Volume: 107, Issue: 2, May 2010, p.152-154.
 - 3 M. Hashem Pesaran and Ron Smith, "Estimating Long-run Relationships from Dynamic Heterogenous Panels", *Journal of Econometrics*, Volume: 68, Issue: 1, July 1995, p.79-113.
 - 4 M. Hashem Pesaran, Yongcheol Shin and Ron P. Smith, "Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogenous Panels", *Journal of the American Statistical Association*, Volume: 94, Issue: 446, June 1999, p.621-634.

growth in OECD countries. However, government R&D spending is statistically significant in both the short and long run. Whilst R&D spending by government negatively influences economic growth in the short run this effect turns out to be positive in the long run. As it is very well-known, the transformation of R&D spending into marketable products requires a long period of time. Thus, this result confirms the fact that in order to obtain the returns of government R&D spending a long time is necessary. Yet, after the required time period has passed government R&D spending has a positive effect on long run economic growth.

The structure of the paper is as follows: in section 2 recent empirical literature which analyzes the effect of R&D spending on productivity and economic growth by using macro aggregates is summarized. Section 3 presents the data and methodology. Section 4 presents the results of the empirical analysis and finally section 5 provides concluding remarks and discusses the policy implications of the empirical analysis.

2. LITERATURE REVIEW

In the existing literature, although a number of different approaches have been used to analyze the R&D spending-economic performance nexus most of the researchers have tried to find out the effect of R&D spending on productivity, output or economic growth⁵. While some of these studies use firm or industry level data other studies mainly focus on macroeconomic effects of R&D spending and hence, draw on aggregate data. Here, the results of the recent studies which mainly analyze the effect of R&D spending at the aggregate level are summarized⁶.

One of the first analyses which investigate the effect of R&D spending on productivity at the national level is Lichtenberg's study⁷. Lichtenberg examines the impact of R&D investment on the level of productivity and the growth rate of productivity by using the Mankiw et al.'s data

5 Rajeev K. Goel, James E. Payne and Rati Ram, "R&D Expenditures and U.S. Economic Growth: A Disaggregated Approach", *Journal of Policy Modelling*, Volume: 30, Issue: 2, March-April 2008, p. 238.

6 For an extensive literature review see Bronwyn H. Hall, J. Mairesse and Pierre Mohnen, "Measuring the Returns to R&D", NBER Working Paper, No: 15622, December 2009, <http://www.nber.org/papers/w15622> (accessed 01.11.2015).

7 Frank R. Lichtenberg, "R&D Investment and International Productivity Differences", NBER Working Papers, No: 4161, September 1992, <http://www.nber.org/papers/w4161> (accessed 15.11.2015).

set⁸ which is augmented with the data on R&D investment and its sub-components⁹. According to the estimation results, Lichtenberg states that privately funded R&D investment has a strong positive effect on both the productivity level and its growth rate, however, the marginal product of government R&D is lower than the marginal product of private R&D¹⁰.

Coe and Helpman assess the effects of domestic and foreign R&D capital stocks on total factor productivity in 21 OECD countries and Israel¹¹ between 1971 and 1990 by employing cointegration methodology¹². The authors find that both domestic and foreign R&D capital stocks positively influence total factor productivity and the impact of foreign R&D capital stock is higher in more open economies¹³. Moreover, the results indicate that while foreign R&D capital stock is as significant as domestic R&D capital stock in smaller countries the impact of domestic R&D capital stock might be higher than that of foreign R&D capital stock in larger countries¹⁴.

Engelbrecht¹⁵ evaluates whether the results of Coe and Helpman's¹⁶ study are robust when human capital variable added to their model by using the data set of Coe and Helpman¹⁷ for domestic R&D capital stock, foreign R&D capital stock and imports and Barro and Lee's¹⁸ measure of average years of education for human capital. Engelbrecht finds that although the coefficient estimates of domestic and foreign R&D capital stocks are reduced when the human capital variable is added to the regressions these variables are still significant¹⁹.

8 N. Gregory Mankiw, David Romer and David N. Weil, "A Contribution to the Empirics of Economic Growth", *Quarterly Journal of Economics*, Volume: 107, Issue: 2, May 1992, p.407-437.

9 Lichtenberg, "R&D Investment and International Productivity Differences".

10 Lichtenberg, "R&D Investment and International Productivity Differences".

11 Israel was not a member of the OECD during the period that is covered in the Coe and Helpman's analysis.

12 David T. Coe and Elhanan Helpman, "International R&D Spillovers", *European Economic Review*, Volume: 39, Issue: 5, May 1995, p.859-887.

13 Coe and Helpman, "International R&D Spillovers", p.859-887.

14 Coe and Helpman, "International R&D Spillovers", p.859-887.

15 Hans-Jürgen Engelbrecht, "International R&D Spillovers, Human Capital and Productivity in OECD Economies: An Empirical Investigation", *European Economic Review*, Volume: 41, Issue: 8, August 1997, p.1479-1488.

16 Coe and Helpman, "International R&D Spillovers", p.859-887.

17 Coe and Helpman, "International R&D Spillovers", p.859-887.

18 Robert J. Barro and Jong-Wha Lee, "International Comparisons of Educational Attainment", *Journal of Monetary Economics*, Volume: 32, Issue: 3, December 1993, p.363-394.

19 Engelbrecht, "International R&D Spillovers, Human Capital and Productivity in OECD Economies: An Empirical Investigation", p.1479-1488.

Frantzen examines the impact of both domestic and foreign R&D on total factor productivity in 21 OECD countries for the period 1961-1991 by estimating the growth equations on a cross-section of average data and also by using cointegration techniques²⁰. According to the results, it is asserted that both domestic and foreign R&D have an important effect on total factor productivity and in G7 countries domestic R&D is more significant than in the other countries²¹.

Bassanini and Scarpetta²² investigate the effect of macroeconomic and policy variables on economic growth in 21 OECD countries over the period 1971-1998 by employing the Pooled Mean Group (PMG) estimator developed by Pesaran and Smith and Pesaran, Shin and Smith²³ and come to the conclusion that business sector R&D leads to high social returns²⁴.

Fraumeni and Okubo estimate the contribution of R&D investment to economic growth in the US for the period 1961-2000 by drawing on National Income and Product Account framework and find that whilst the contribution of R&D investment to growth in adjusted GDP is around 4 percent the contribution of return on R&D capital to growth in adjusted GDP is around 11 percent²⁵.

Guellec and Van Pottelsberghe de la Potterie seek for the relationship between R&D and productivity growth in 16 OECD countries over the period 1980-1998 by taking into account business, foreign and public R&D capital stock separately and by estimating an error correction model²⁶. The results of this study indicate that R&D is a significant factor for economic

20 Dirk Frantzen, "R&D, Human Capital and International Technology Spillovers: A Cross-Country Analysis", *The Scandinavian Journal of Economics*, Volume: 102, Issue: 1, March 2000, p.57-75.

21 Frantzen, "R&D, Human Capital and International Technology Spillovers: A Cross-Country Analysis", p.57-75.

22 Andrea Bassanini and Stefano Scarpetta, "Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries? A Pooled Mean Group Approach", *Economics Letters*, Volume: 74, Issue: 3, February 2002, p.399-405.

23 Pesaran and Smith, "Estimating Long-run Relationships from Dynamic Heterogenous Panels" p.79-113. Pesaran, Shin and Smith, "Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogenous Panels", p.621-634.

24 Andrea Bassanini and Stefano Scarpetta, "Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries? A Pooled Mean Group Approach", p.399-405.

25 Barbara M. Fraumeni and Sumiye Okubo, "R&D in the National Income and Product Accounts A First Look at its Effect on GDP", in Carol Corrado, John Haltiwanger and Dan Sichel (Editors) *Measuring Capital in the New Economy*, University of Chicago Press, August 2005, <http://www.nber.org/chapters/c10624.pdf>, p.275-321, (accessed 01.12.2015).

26 Dominique Guellec and Bruno Van Pottelsberghe de la Potterie, "R&D and Productivity Growth: Panel Data Analysis of 16 OECD Countries", *OECD Economic Studies*, No: 33, 2001/II, <http://www.oecd.org/eco/growth/1958639.pdf>, p.103-126, (accessed 01.11.2015).

growth and productivity and the impact of R&D carried out by higher education is stronger than the R&D carried out by government laboratories²⁷. In addition to these results, the authors suggest that the relationship between public and business R&D and openness to foreign technology have a significant influence on productivity and economic growth²⁸.

In a similar study, Guellec and Van Pottelsberghe de la Potterie analyze whether the origin of funding, socioeconomic aims and the sort of performing institutions has any effects on the effectiveness of business and public R&D²⁹. According to the results of this analysis, while defence related public funding has a significant negative effect on business R&D the impact of civilian public funding on business R&D is positive³⁰. Moreover, the results indicate that when the share of business in the funding of university research increases its impact on productivity lowers³¹.

Ulku investigates the effect of R&D investment on economic growth in 20 OECD and 10 non-OECD countries over the period 1981-1997 by using several panel data models³². The results of this study show that there is a significant relationship between R&D investment and innovation and between innovation and GDP per capita in both OECD and non-OECD countries³³.

Falk³⁴ examines the impact of R&D expenditure on long term economic growth in OECD countries during 1970-2004 by drawing on Arellano-Bond's³⁵ Generalized Methods of Moments (GMM) estimator³⁶. According to estimation results, Falk concludes that both the R&D expenditures of

27 Guellec and Van Pottelsberghe de la Potterie, "R&D and Productivity Growth: Panel Data Analysis of 16 OECD Countries", p.103-126.

28 Guellec and Van Pottelsberghe de la Potterie, "R&D and Productivity Growth: Panel Data Analysis of 16 OECD Countries", p.103-126.

29 Dominique Guellec and Bruno Van Pottelsberghe de la Potterie, "From R&D to Productivity Growth: Do Institutional Settings and the Source of Funds of R&D Matter?", Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Volume: 66, Issue: 3, July 2004, p.353-378.

30 Guellec and Van Pottelsberghe de la Potterie, "From R&D to Productivity Growth: Do Institutional Settings and the Source of Funds of R&D Matter?", p.353-378.

31 Guellec and Van Pottelsberghe de la Potterie, "From R&D to Productivity Growth: Do Institutional Settings and the Source of Funds of R&D Matter?", p.353-378.

32 Hulya Ulku, "R&D, Innovation, and Economic Growth: An Empirical Analysis", IMF Working Papers, No: 04/185, September 2004, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2004/wp04185.pdf>, (accessed 15.09.2015).

33 Ulku, "R&D, Innovation, and Economic Growth: An Empirical Analysis".

34 Martin Falk, "R&D Spending in the High-tech Sector and Economic Growth", Research in Economics, Volume: 61, Issue: 3, September 2007, p.140-147.

35 Manuel Arellano and Stephen Bond, "Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations", The Review of Economic Studies, Volume: 58, No: 2, April 1991, p.277-297.

36 Falk, "R&D Spending in the High-tech Sector and Economic Growth", p.140-147.

business enterprises and R&D investment in high technology sectors positively influence GDP per capita and GDP per hour worked³⁷.

Goel, Payne and Ram investigate the effects of federal, non-federal and (federal) defense R&D spending on economic growth in the US over the period 1953-2000³⁸. The authors use the ARDL Model developed by Pesaran, Shin and Smith³⁹ and find that federal and defense R&D spending have higher positive effects on economic growth than non-federal and non-defense R&D spending⁴⁰.

Guloglu and Tekin assess the causal relationships between R&D expenditures, innovation and economic growth in 13 high income OECD countries over the period 1991-2007 by estimating a panel vector autoregressive (VAR) model and find that R&D intensity leads to innovation and both R&D investment and innovation causes economic growth⁴¹. Moreover, the results indicate that not only R&D investments but also economic growth induces innovation⁴².

Silaghi et al. analyze the effects of private and public R&D spending on economic growth in Central and Eastern European countries between 1998 and 2008⁴³. The authors employ Arellano and Bond's⁴⁴ GMM estimator in the empirical analysis and find that private R&D expenditure has a positive effect on economic growth⁴⁵. Furthermore, the results of this study

37 Falk, "R&D Spending in the High-tech Sector and Economic Growth", p.140-147.

38 Goel, Payne and Ram, "R&D Expenditures and U.S. Economic Growth: A Disaggregated Approach", p.237-250.

39 M. Hashem Pesaran, Yongcheol Shin and Richard J. Smith, "Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships", *Journal of Applied Econometrics Special Issue: In Memory of John Denis Sargan 1924-1996: Studies in Empirical Macroeconometrics*, Volume: 16, Issue: 3, May/June 2001, p.289-326.

40 Goel, Payne and Ram, "R&D Expenditures and U.S. Economic Growth: A Disaggregated Approach", p.237-250.

41 Bulent Guloglu and R. Baris Tekin, "A Panel Causality Analysis of the Relationship among Research and Development, Innovation, and Economic Growth in High-Income OECD Countries", *Eurasian Economic Review*, Volume: 2, Issue: 1, June 2012, p.32-47.

42 Guloglu and Tekin, "A Panel Causality Analysis of the Relationship among Research and Development, Innovation, and Economic Growth in High-Income OECD Countries", p.32-47.

43 Pop Silaghi, et al., "Do Business and Public Sector Research and Development Expenditures Contribute to Economic Growth in Central and Eastern European Countries? A Dynamic Panel Estimation", *Economic Modelling*, Volume: 36, January 2014, p.108-119.

44 Arellano and Bond, "Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations", p.277-297.

45 Silaghi et al., "Do Business and Public Sector Research and Development Expenditures Contribute to Economic Growth in Central and Eastern European Countries? A Dynamic Panel Estimation", p.108-119.

show that public R&D expenditure does not negatively influence the positive effect of private R&D expenditure⁴⁶.

In a recent study, Kokko, Tingvall and Videnord examine the effect of R&D spending on economic growth in the European Union (EU) by using Meta-Analysis⁴⁷. They take into consideration 49 studies in the empirical estimations and come to the conclusion that the positive effect of R&D spending on economic growth in EU15 countries does not differentiate from that in other countries⁴⁸. However, when EU15 countries are compared with the US it is found that the effect of R&D spending on economic growth is stronger in the US than in the EU15 countries⁴⁹.

In summary, although there are many studies which focus on the relationship between R&D spending and productivity or economic growth in OECD countries and they generally come to the conclusion that R&D spending has a positive impact on economic growth almost none of these studies analyzes this relationship by taking into account a long time period which covers recent years. However, as it is well-known the relationship between R&D spending and economic growth is a long term phenomenon. Moreover, to the best of our knowledge, except the study of Bassanini and Scarpetta⁵⁰ none of the studies uses Pooled Mean Group (PMG) estimator developed by Pesaran and Smith and Pesaran, Shin and Smith⁵¹ in their empirical analyses and Bassanini and Scarpetta's study covers the period between 1971 and 1998⁵². So, in this study it is tried to fill these gaps in the existing literature by taking into account the most comprehensive data set available for OECD countries and by using Mean Group (MG) and Pooled Mean Group (PMG) estimators developed by Pesaran and Smith⁵³ and Pesaran, Shin and Smith⁵⁴.

46 Silaghi et al., "Do Business and Public Sector Research and Development Expenditures Contribute to Economic Growth in Central and Eastern European Countries? A Dynamic Panel Estimation", p.108-119.

47 Ari Kokko, Patrik Gustavsson Tingvall and Josefin Videnord, "The Growth Effects of R&D Spending in the EU: A Meta Analysis", Economics The Open-Access, Open Assessment E-Journal, Discussion Paper No: 2015-29, <http://www.economics-ejournal.org/economics/discussionpapers/2015-29>, (accessed 01.10.2015).

48 Kokko, Tingvall and Videnord, "The Growth Effects of R&D Spending in the EU: A Meta Analysis".

49 Kokko, Tingvall and Videnord, "The Growth Effects of R&D Spending in the EU: A Meta Analysis".

50 Bassanini and Scarpetta, "Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries? A Pooled Mean Group Approach", p.399-405.

51 Pesaran and Smith, "Estimating Long-run Relationships from Dynamic Heterogenous Panels" p.79-113. Pesaran, Shin and Smith, "Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogenous Panels", p.621-634.

52 Bassanini and Scarpetta, "Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries? A Pooled Mean Group Approach", p.399-405.

53 Pesaran and Smith, "Estimating Long-run Relationships from Dynamic Heterogenous Panels" p.79-113.

54 Pesaran, Shin and Smith, "Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogenous Panels", p.621-634.

3. METHODOLOGY AND DATA

In this study, the effect of R&D spending on economic growth is analyzed by estimating a growth equation in which standard determinants of growth (i.e. gross fixed capital formation and population growth) and a number of control variables are used as explanatory variables. Most of the existing empirical analyses use standard GMM-difference estimator developed by Arellano and Bond⁵⁵ or GMM system estimator proposed by Arellano and Bover⁵⁶ to estimate growth equations. However, these methodologies assume all slope parameters are homogenous and allow only the constant parameters to differ across groups in panel data context⁵⁷. Pesaran and Smith state that when the slope parameters are heterogenous across groups the methods which assume parameter homogeneity give inconsistent and misleading results⁵⁸.

In contrast, the MG estimator proposed by Pesaran and Smith⁵⁹ and the PMG estimator developed by Pesaran, Shin and Smith⁶⁰ provide more reliable results by allowing coefficients to differ across groups. In the following subsection the characteristics of these estimators are briefly explained.

3.1. The MG and PMG Estimators

Suppose the dynamic panel specification form of an ARDL⁶¹ (p, q_1, q_2, \dots, q_k) model is as follows⁶²:

$$y_{it} = \sum_{j=1}^p \alpha_{ij} y_{i,t-j} + \sum_{j=0}^q \delta'_{ij} x_{i,t-j} + \mu_i + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

55 Arellano and Bond, "Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations", p.277-297.

56 Manuel Arellano and Olympia Bover, "Another Look at the Instrumental Variable Estimation of Error-Components Model", Journal of Econometrics, Volume: 68, Issue: 1, July 1995, p.29-51.

57 Edward F. Blackburne and Mark W. Frank, "Estimation of Nonstationary Heterogenous Panels", The Stata Journal, Volume: 7, No: 2, 2007, <http://www.stata-journal.com/sjpdf.html?articlenum=st0125>, p.197, (accessed 01.10.2015).

58 Pesaran and Smith, "Estimating Long-run Relationships from Dynamic Heterogenous Panels", p.79-113.

59 Pesaran and Smith, "Estimating Long-run Relationships from Dynamic Heterogenous Panels", p.79-113.

60 Pesaran, Shin and Smith, "Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogenous Panels", p.621-634.

61 Autoregressive Distributed Lag

62 Blackburne and Frank, "Estimation of Nonstationary Heterogenous Panels", p.198

where x_{it} is a $k \times 1$ vector of explanatory variables, δ_{ij} are $k \times 1$ coefficient vectors, α_{ij} are scalars and μ_i is the group-specific effect. This equation can be reparameterized as an error correction equation⁶³:

$$\Delta y_{it} = \varphi_i (y_{i,t-1} - \rho'_i x_{it}) + \sum_{j=1}^{p-1} \alpha_{ij}^* \Delta y_{i,t-j} + \sum_{j=0}^{q-1} \delta_{ij}^* \Delta x_{i,t-j} + \mu_i + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

where $\varphi_i = -(1 - \sum_{j=1}^p \alpha_{ij})$, $\rho_i = \sum_{j=0}^q \delta_{ij} / (1 - \sum_k \alpha_{ik})$,

$\alpha_{ij}^* = -\sum_{m=j+1}^p \alpha_{im}$, $j = 1, 2, \dots, p-1$ and

$\delta_{ij}^* = -\sum_{m=j+1}^q \delta_{im}$, $j = 1, 2, \dots, q-1$.

In this equation, two parameters are particularly important. The first one is φ_i which is called as the speed of adjustment term. In order to have a long run equilibrium relationship between the variables this parameter should be significantly negative⁶⁴. The second parameter is ρ'_i which represents the long run relationship between the variables⁶⁵.

Recently, MG and PMG estimators proposed by Pesaran and Smith⁶⁶ and Pesaran, Shin and Smith⁶⁷ respectively are typically used to estimate this error correction model. While MG estimates regressions for each group separately and then calculate the means of coefficients over groups⁶⁸ PMG allows the intercepts, short run coefficients and error variances to be different but, assumes that long run coefficients are equal across groups⁶⁹. Pesaran, Shin and Smith suggest a maximum likelihood method in order to estimate the coefficients of equation 2⁷⁰ since this equation is nonlinear with regard to coefficients⁷¹.

In this empirical analysis, both MG and PMG estimators are used to estimate the growth equation and then in order to decide which results are more consistent the Hausman's specification test⁷² is calculated.

63 Blackburne and Frank, "Estimation of Nonstationary Heterogenous Panels", p.198, 199.

64 Blackburne and Frank, "Estimation of Nonstationary Heterogenous Panels", p.198, 199.

65 Blackburne and Frank, "Estimation of Nonstationary Heterogenous Panels", p.199.

66 Pesaran and Smith, "Estimating Long-run Relationships from Dynamic Heterogenous Panels", p.79-113.

67 Pesaran, Shin and Smith, "Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogenous Panels", p.621-634.

68 Pesaran and Smith, "Estimating Long-run Relationships from Dynamic Heterogenous Panels", p.79-113.

69 Pesaran, Shin and Smith, "Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogenous Panels", p.621-634.

70 Pesaran, Shin and Smith, "Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogenous Panels", p.621-634.

71 Blackburne and Frank, "Estimation of Nonstationary Heterogenous Panels", p.199.

72 J. A. Hausman, "Specification Tests in Econometrics", *Econometrica*, Volume: 46, No: 6, November 1978, p.1251-1271.

3.2. Model Specification and Data

The growth equation which is estimated in the empirical analysis is as follows:

$$g_{i,t} = -\varphi_i(g_{i,t-1} - \beta_1 s_{i,t} - \beta_2 pg_{i,t} - \beta_3 hc_{i,t} - \beta_4 open_{i,t} - \beta_5 randd_{i,t} + \beta_6 crisis_t - \beta_{0,i}) + \theta_{1,i}\Delta s_{i,t} + \theta_{2,i}\Delta pg_{i,t} + \theta_{3,i}\Delta hc_{i,t} + \theta_{4,i}\Delta open_{i,t} + \theta_{5,i}\Delta randd_{i,t} + \theta_{6,i}crisis_t + \varepsilon_{i,t} \quad (3)$$

where g is real GDP growth rate, s is gross fixed capital formation as a percentage of GDP, pg is population growth rate, hc is human capital represented by secondary school enrollment rate, $open$ is the openness of the country and represented by the sum of exports and imports as a percentage of GDP, $randd$ is research and development expenditure (total, business and government) as a percentage of GDP, $crisis$ is the dummy variable which stands for the 2008 Global Economic Crisis, ε is the error term and i and t are the country and time subscripts respectively. Whilst the GDP, GDP growth rate, gross fixed capital formation, population growth, secondary school enrollment rate, exports and imports data is taken from the World Bank-World Development Indicators Database⁷³ the total, business and government R&D spending data is taken from the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)-Science, Technology and R&D Statistics database⁷⁴.

Equation 3 is estimated by using an annual unbalanced panel data set which covers 18 OECD countries⁷⁵ over the period 1981-2012. In the empirical estimations, total, business and government R&D spending are taken into account separately. Hence, the effects of total R&D spending and its sub-components (business and government R&D spending) are assessed according to the results of the three models estimated.

73 World Bank, World Development Indicators Database, <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>, (accessed 01.09.2015).

74 Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), OECD Science, Technology and R&D Statistics Database, 2015.

75 These countries are Austria, Belgium, Canada, Denmark, Finland, France, Germany, Hungary, Ireland, Israel, Italy, Japan, the Netherlands, Portugal, Spain, Turkey, the United Kingdom and the United States. The countries are chosen according to data availability.

4. RESULTS

In the empirical analysis, at first Im-Pesaran and Shin⁷⁶ and Fisher type unit root tests (Fisher-ADF)⁷⁷ are applied in order to determine the order of integration of the variables. Although the unit root properties of the variables are not important for the MG⁷⁸ and PMG models⁷⁹ as long as the order of integration is either I(0) or I(1) unit root tests are calculated to ensure that the variables are either stationary or are integrated in the first order. Table 1 presents the results of the Im-Pesaran-Shin and Fisher-ADF unit root tests. As it is clearly seen in this table, all of the variables is either I(0) or I(1). Hence, MG and PMG estimators can be used in order to estimate the models.

Table 1: Unit Root Test Results

Variables	Level			First-Difference		
	Im-Pesaran-Shin	ADF-Fisher Chi-Square	ADF-Choi-Z-Stat	Im-Pesaran-Shin	ADF-Fisher Chi-Square	ADF-Choi-Z-Stat
g	-9.2444***	165.994***	-8.6985***	-14.0110***	249.919***	-12.5838***
s	-2.5980***	58.0896**	-2.7152***	-9.3528***	156.583***	-8.8144***
pg	-2.3657***	73.1472***	-1.9365***	-9.7807***	178.761***	-8.8190***
hc	-1.1939	40.3557	-1.0320	-11.9939***	204.174***	-10.6915***
open	4.9708	9.7835	5.2754	-14.4852***	262.196***	-12.7471***
randd	3.6096	23.4528	3.5393	-10.1506***	185.042***	-9.1848***
bus. randd	1.3371	30.8240	1.4674	-8.6287***	162.111***	-7.8314***
gov. randd	-0.5100	49.9340*	-0.3331	-13.0850***	224.618***	-10.8318***

Note: *, **, *** indicate 10%, 5% and 1% significance levels respectively. For both the Im-Pesaran-Shin and Fisher-ADF tests H_0 hypothesis states that all panels contain unit roots. All test statistics are estimated by adding an intercept to the models. Lag length is chosen according to Akaike Information criterion.

Source: Author's estimations.

76 Kyung So Im, M. Hashem Pesaran and Yongcheol Shin, "Testing for Unit Roots in Heterogenous Panels", Journal of Econometrics, Volume: 115, Issue: 1, July 2003, p.53-74.

77 In Choi, "Unit Root Tests for Panel Data", Journal of International Money and Finance, Volume: 20, Issue: 2, April 2001, p.249-272.

78 Pesaran and Smith, "Estimating Long-run Relationships from Dynamic Heterogenous Panels", p.79-113.

79 Pesaran, Shin and Smith, "Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogenous Panels", p.621-634.

Before estimating the models by employing MG and PMG estimators it is important to decide the lag length of the variables. Since the time dimension of the data set used in this empirical analysis does not cover a long period of time a common lag structure which is ARDL (1, 1, 1, 1, 1, 1) is imposed as suggested by the literature⁸⁰.

Table 2, table 3 and table 4 show the results of MG and PMG estimations together with the Hausman test statistic⁸¹. While table 1 and table 2 present the results of regressions in which total R&D spending and business R&D spending variables are used as the key explanatory variable respectively table 3 presents the results of the regression in which government R&D spending is the key explanatory variable.

In order to evaluate regression results at first we should decide which estimator is more efficient. As it is seen in table 2, table 3 and table 4 PMG estimator is more efficient than MG estimator for all of the regressions according to the Hausman test statistic. So, the results of the regressions which is estimated by PMG estimator is taken into account when the results are interpreted.

According to the coefficient estimates in table 2 (column 1 and 2), while gross fixed capital formation, and openness are statistically significant in both the short and long run at conventional significance levels crisis variable has a statistically significant effect on economic growth only in the long run. As expected gross fixed capital formation positively influence economic growth. However, whilst openness has a positive effect on economic growth in the short run it has a negative impact on economic growth in the long run. This may stem from the unfavorable effects of trade openness on economic growth and development in the long run. Considering the key variable with regard to the R&D spending the results show that total R&D spending does not have a statistically significant effect on economic growth in both the short and long run.

80 Norman V. Loayza and Romain Rancière, "Financial Development, Financial Fragility, and Growth", *Journal of Money, Credit and Banking*, Volume: 38, No: 4, June 2006, p.1051-1076. Panicos Demetriades and Siong Hook Law, "Finance, Institutions and Economic Growth", *International Journal of Finance & Economics*, Volume: 11, Issue: 3, July 2006, p.245-260.

81 The models are also estimated by using dynamic FE estimator. However, this estimator assumes coefficients of the cointegrating vector, speed of adjustment coefficient and short run coefficients are equal across all groups (See Edward F. Blackburne and Mark W. Frank, "Estimation of Nonstationary Heterogeneous Panels", *The Stata Journal*, Volume: 7, No: 2, 2007, p.197-208. for the explanation of the dynamic FE estimator.). Since this assumption is not realistic because of the different country characteristics the results of the models which are estimated by using dynamic FE estimator are not presented.

Table 2: Regression Results with the Total R&D Spending

Explanatory Var.	PMG		MG	
	Long Run	Short Run	Long Run	Short Run
s	0.0966**		0.2711	
	(0.0426)		(0.1771)	
pg	-0.2091		-28.9836	
	(0.2853)		(29.3993)	
hc	-0.0056		-1.0834	
	(0.0064)		(1.0538)	
open	-0.0213***		0.0723	
	(0.0063)		(0.0620)	
randd	0.4118		11.3259	
	(0.2915)		(11.9817)	
Crisis	-0.9738***		-3.9641	
	(0.2151)		(3.0391)	
ec		-0.8323***		-1.1328***
		(0.0379)		(0.2213)
Δs		0.9724***		0.9641**
		(0.1539)		(0.3819)
Δpg		0.3042		-4.2881
		(1.0538)		(3.9705)
Δhc		0.0149		-0.3333
		(0.0417)		(0.2202)
Δopen		0.3567***		0.2821***
		(0.0514)		(0.0953)
Δcrisis		0.1159		1.5124
		(0.2801)		(1.4087)
Δrandd		-3.1409*		0.9494
		(1.8408)		(3.6964)
cons		1.0749***		17.4125
		(0.2702)		(32.4746)
Hausman Test		1.28 (0.9729)		

Note: *, **, *** indicate 10%, 5% and 1% significance levels respectively. Standard errors are in paranthesis. While the first and third columns show long run coefficient estimates the second and fourth columns show both short run coefficient estimates and the speed of adjustment (ec) parameter. The chosen lag structure is ARDL(1, 1, 1, 1, 1, 1). The models are estimated by using xtpmg routine in Stata. Hausman test indicates that PMG estimator is more consistent and efficient than MG estimator.

Source: Author's estimations.

The results in table 3 are similar to the results in table 2. Once again, openness is statistically significant in both the short and long run. While it has a positive effect on economic growth in the short run this effect turns out to be negative in the long run. Moreover, gross fixed capital formation has a positive effect on economic growth. However, this time it is statistically significant only in the short run. As in the previous results, crisis has a statistically significant and negative impact on economic growth in the long run. When it comes to the R&D spending it is seen that business R&D spending does not have a statistically significant effect on economic growth in both the short and long run.

Table 3: Regression Results with the Business R&D Spending

Explanatory Var.	PMG		MG	
	Long Run	Short Run	Long Run	Short Run
s	0.0677 (0.0493)		0.8104 (0.5971)	
pg	0.0993 (0.3292)		92.2679 (98.2576)	
hc	-0.0019 (0.0072)		3.0021 (2.9419)	
open	-0.0218** (0.0087)		0.1965 (0.5363)	
business randd	-0.0030 (0.5923)		-33.9602 (27.4199)	
crisis	-0.8192*** (0.2530)		19.4371 (19.8445)	
ec		-0.8505*** (0.0465)		-0.6968*** (0.2362)
Δs		1.0869*** (0.1541)		0.3417 (0.3980)
Δpg		0.9479 (1.1281)		-51.0660 (51.0811)
Δhc		0.0191 (0.0464)		-0.0031 (0.1396)
Δopen		0.3486*** (0.0475)		0.4882*** (0.1065)
Δcrisis		-0.1721 (0.3311)		3.1255 (3.2047)
Δbusiness randd		-1.0080 (2.4084)		-10.0169 (11.1146)
cons		1.7627*** (0.2749)		-18.1783 (13.2166)
Hausman Test		1.49 (0.9602)		

Note: *, **, *** indicate 10%, 5% and 1% significance levels respectively. Standard errors are in paranthesis. While the first and third columns show long run coefficient estimates the second and fourth columns show both short run coefficient estimates and speed of adjustment (ec) parameter. The chosen lag structure is ARDL(1, 1, 1, 1, 1). The models are estimated by using xtpmg routine in Stata. Hausman test indicates that PMG estimator is more consistent and efficient than MG estimator.

Source: Author's estimations.

Finally, when the results of the regression in which government R&D spending is used as the key explanatory variable are investigated it is clearly seen that the significance and sign of the variables except the key variable (R&D spending) are the same with the results in table 1. However, unlike previous results, government R&D spending has a statistically significant effect on economic growth in both the short and long run. While it negatively influence economic growth in the short run its effect becomes positive in the long run. As it is very well-known, occurrence of the positive effects of R&D investment takes a long time since transforming this investment into innovation and then commercializing it requires a long process. Thus, these results suggest that although R&D spending by government has a negative effect on economic growth in the short run this effect turns out to be positive if the time necessary for transforming R&D spending into a marketable product is passed.

Table 4: Regression Results with the Government R&D Spending

Explanatory Var.	PMG		MG	
	Long Run	Short Run	Long Run	Short Run
s	0.1550*** (0.0471)		0.4418 (0.3329)	
pg	-0.1662 (0.3457)		10.6915 (7.8703)	
hc	0.0005 (0.0071)		0.2242 (0.3092)	
open	-0.0221*** (0.0073)		0.0121 (0.0751)	
government randd	1.7340*** (0.6188)		-1.6315 (8.8508)	
crisis	-0.7717*** (0.2248)		-2.2957 (1.5513)	
ec		-0.8552*** (0.0491)		-1.0417*** (0.1115)
Δs		0.9739*** (0.1494)		0.4365 (0.4159)
Δpg		-0.7987 (1.5348)		-3.6419 (3.1067)
Δhc		-0.0312 (0.0469)		-0.0365 (0.1328)
Δopen		0.3348*** (0.0493)		0.2749*** (0.0868)
Δcrisis		-0.2352 (0.2271)		1.0473 (0.6941)
Δgovernment randd		-6.5304** (3.3146)		-9.8404 (6.6935)
cons		-0.7012** (0.2777)		-9.4818 (22.4383)
Hausman Test		2.93 (0.8178)		

Note: *, **, *** indicate 10%, 5% and 1% significance levels respectively. Standard errors are in paranthesis.

While the first and third columns show long run coefficient estimates the second and fourth columns show both short run coefficient estimates and speed of adjustment (ec) parameter. The chosen lag structure is ARDL(1, 1, 1, 1, 1, 1). The models are estimated by using xtpmg routine in Stata. Hausman test indicates that PMG estimator is more consistent and efficient than MG estimator.

Source: Author's estimations.

In a nutshell, according to all of the results it is suggested that although total and business R&D spending do not have any significant effects on economic growth in both the short and long run government R&D spending has a positive effect on economic growth in the long run.

5. CONCLUSION

In recent years, countries which have become technology leaders in the world have also achieved high and sustainable economic growth rates. Hence, nowadays investment on research and development is generally accepted as one of the main drivers of economic growth and development.

This study investigates the effect of R&D spending and its main sub-components (business and government R&D spending) on economic growth in 18 OECD countries over the period 1981-2012. Although there are many studies which examine the relationship between R&D spending and economic growth in the existing literature most of the analyses cover 1990s and the beginning of 2000s and very few of them takes into account the sub-components of R&D spending.

Unlike previous studies, in this study the effect of R&D spending and its sub-components in OECD countries is assessed by drawing on the most comprehensive data set available. Moreover, the new methodologies which are Mean Group (MG) and Pooled Mean Group (PMG) estimators are used in the empirical estimations.

According to the estimation results, though total R&D spending and business R&D spending do not have a statistically significant effect on economic growth government R&D spending has a statistically significant impact on economic growth in both the short and long run. Whilst R&D spending by government negatively affects economic growth in the short run this effect becomes positive in the long run. This result is consistent with the fact that in order to transform R&D investment into marketable products and hence attain the possible returns a long time is necessary.

These findings have important policy implications. Since the results indicate that instead of business R&D spending government R&D spending is efficient governments of the OECD countries should continue to support R&D activities in government institutions. Furthermore, necessary policy changes should be implemented in order to increase the efficiency of business R&D spending.

REFERENCES

- Arellano, Manuel and Stephen Bond. "Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations", *The Review of Economic Studies*, Volume: 58, No: 2, April 1991, p.277-297.
- Arellano, Manuel and Olympia Bover. "Another Look at the Instrumental Variable Estimation of Error-Components Model", *Journal of Econometrics*, Volume: 68, Issue: 1, July 1995, p.29-51.
- Barro, Robert J. and Jong-Wha Lee. "International Comparisons of Educational Attainment", *Journal of Monetary Economics*, Volume: 32, Issue: 3, December 1993, p.363-394.
- Bassanini, Andrea and Stefano Scarpetta. "Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries? A Pooled Mean Group Approach", *Economics Letters*, Volume: 74, Issue: 3, February 2002, p.399-405.
- Blackburne, Edward F. and Mark W. Frank. "Estimation of Nonstationary Heterogeneous Panels", *The Stata Journal*, Volume: 7, No: 2, 2007, <http://www.stata-journal.com/sjpdf.html?articlenum=st0125>, p.197-208, (accessed 01.10.2015).
- Choi, In. "Unit Root Tests for Panel Data", *Journal of International Money and Finance*, Volume: 20, Issue: 2, April 2001, p.249-272.
- Coe, David T. and Elhanan Helpman. "International R&D Spillovers", *European Economic Review*, Volume: 39, Issue: 5, May 1995, p.859-887.
- Demetriades, Panicos and Siong Hook Law. "Finance, Institutions and Economic Growth", *International Journal of Finance & Economics*, Volume: 11, Issue: 3, July 2006, p.245-260.
- Engelbrecht, Hans-Jürgen. "International R&D Spillovers, Human Capital and Productivity in OECD Economies: An Empirical Investigation", *European Economic Review*, Volume: 41, Issue: 8, August 1997, p.1479-1488.
- Falk, Martin. "R&D Spending in the High-tech Sector and Economic Growth", *Research in Economics*, Volume: 61, Issue: 3, September 2007, p.140-147.
- Frantzen, Dirk. "R&D, Human Capital and International Technology Spillovers: A Cross-Country Analysis", *The Scandinavian Journal of Economics*, Volume: 102, Issue: 1, March 2000, p.57-75.
- Fraumeni Barbara M. and Sumiye Okubo. "R&D in the National Income and Product Accounts A First Look at its Effect on GDP", in Carol Corrado, John Haltiwanger and Dan Sichel (Editors) *Measuring Capital in the New Economy*, University of Chicago Press, August 2005, <http://www.nber.org/chapters/c10624.pdf>, p.275-321, (accessed 01.12.2015).
- Goel, Rajeev K., James E. Payne and Rati Ram. "R&D Expenditures and U.S. Economic Growth: A Disaggregated Approach", *Journal of Policy Modelling*, Volume: 30, Issue: 2, March-April 2008, p.237-250.
- Guellec, Dominique and Bruno Van Pottelsberghe de la Potterie. "R&D and Productivity Growth: Panel Data Analysis of 16 OECD Countries", *OECD Economic Studies*, No: 33, 200I/II, <http://www.oecd.org/eco/growth/1958639.pdf>, p.103-126, (accessed 01.11.2015).

- Guellec, Dominique and Bruno Van Pottelsberghe de la Potterie. "From R&D to Productivity Growth: Do Institutional Settings and the Source of Funds of R&D Matter?", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Volume: 66, Issue: 3, July 2004, p.353-378.
- Guloglu, Bulent and R. Baris Tekin. "A Panel Causality Analysis of the Relationship among Research and Development, Innovation, and Economic Growth in High-Income OECD Countries", *Eurasian Economic Review*, Volume: 2, Issue: 1, June 2012, p.32-47.
- Hall, Bronwyn H., J. Mairesse and Pierre Mohnen. "Measuring the Returns to R&D", NBER Working Paper, No: 15622, December 2009, <http://www.nber.org/papers/w15622> (accessed 01.11.2015).
- Hausman, J. A. "Specification Tests in Econometrics", *Econometrica*, Volume: 46, No: 6, November 1978, p.1251-1271.
- Im, Kyung So, M. Hashem Pesaran and Yongcheol Shin. "Testing for Unit Roots in Heterogenous Panels", *Journal of Econometrics*, Volume: 115, Issue: 1, July 2003, p.53-74.
- Kokko, Ari, Patrik Gustavsson Tingvall and Josefin Videnord. "The Growth Effects of R&D Spending in the EU: A Meta Analysis", *Economics The Open-Access, Open Assessment E-Journal*, Discussion Paper No: 2015-29, <http://www.economics-ejournal.org/economics/discussionpapers/2015-29>, (accessed 01.10.2015).
- Lichtenberg, Frank R. "R&D Investment and International Productivity Differences", NBER Working Papers, No: 4161, September 1992, <http://www.nber.org/papers/w4161> (accessed 15.11.2015).
- Loayza, Norman V. and Romain Rancière. "Financial Development, Financial Fragility, and Growth", *Journal of Money, Credit and Banking*, Volume: 38, No: 4, June 2006, p.1051-1076.
- Mankiw, N. Gregory, David Romer and David N. Weil. "A Contribution to the Empirics of Economic Growth", *Quarterly Journal of Economics*, Volume: 107, Issue: 2, May 1992, p.407-437.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). *OECD Science, Technology and R&D Statistics Database*, 2015.
- Pesaran, M. Hashem, and Ron Smith. "Estimating Long-run Relationships from Dynamic Heterogenous Panels", *Journal of Econometrics*, Volume: 68, Issue: 1, July 1995, p.79-113.
- Pesaran, M. Hashem, Yongcheol Shin and Ron P. Smith. "Pooled Mean Group Estimation of Dynamic Heterogenous Panels", *Journal of the American Statistical Association*, Volume: 94, Issue: 446, June 1999, p.621-634.
- Pesaran, M. Hashem, Yongcheol Shin and Richard J. Smith, "Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships", *Journal of Applied Econometrics Special Issue: In Memory of John Denis Sargan 1924-1996: Studies in Empirical Macroeconometrics*, Volume: 16, Issue: 3, May/June 2001, p.289-326.
- Pessoa, Argentino. "R&D and Economic Growth. How Strong is the Link?", *Economics Letters*, Volume: 107, Issue: 2, May 2010, p.152-154.

- Romer, Paul M. "Endogenous Technological Change", *Journal of Political Economy*, Part 2: The Problem of Development: A Conference of the Institute for the Study of Free Enterprise Systems, Volume: 98, No: 5, October 1990, p.S71-S102.
- Silaghi, Monica Ioana Pop, Diana Alexa, Cristina Jude, Cristian Litan. "Do Business and Public Sector Research and Development Expenditures Contribute to Economic Growth in Central and Eastern European Countries? A Dynamic Panel Estimation", *Economic Modelling*, Volume: 36, January 2014, p.108-119.
- Solow, Robert M. "Technical Change and the Aggregate Production Function", *The Review of Economics and Statistics*, Volume: 39, No: 3, August 1957, p.312-320.
- Ulku, Hulya. "R&D, Innovation, and Economic Growth: An Empirical Analysis", *IMF Working Papers*, Working Paper No: 04/185, September 2004, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2004/wp04185.pdf>, (accessed 15.09.2015).
- World Bank. *World Development Indicators Database*, <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>, (accessed 01.09.2015).

Algılanan Örgütsel Destek, İş Özellikleri ve Kontrol Odağı Faktörlerinin İşgören Yabancılaşması Üzerine Etkileri

Şebnem ASLAN* & Şerife GÜZEL**

Özet

Bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin, iş özelliklerinin ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri araştırılmıştır.

Araştırma Çalışma örneklemini Konya il merkezindeki üç hastaneden rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 270 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Çalışmada Yabancılaşma Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, İş Özellikleri Ölçeği ve Kontrol Odağı Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde doğrulayıcı faktör analizi, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Çalışmada, iç kontrol odağının, yabancılaşmanın sosyal izolasyon boyutuna düşük düzeyde negatif yönde; dış kontrol odağı ve iş özelliklerinin, yabancılaşmaya pozitif ve düşük düzeyde ve algılanan örgütsel destek, yabancılaşmayı negatif ve düşük düzeyde etkisi olduğu sonuçları bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, İş Özellikleri, Kontrol Odağı, İşgören Yabancılaşması

Abstract

This study investigated the variables affecting the alienation. Accordingly, it examined the effects of the internal locus of control, external locus of control and job characteristics upon alienation.

The study was conducted with 270 healthcare professionals by selecting random samples from 3 grand hospitals in Konya province of Turkey. We used the Alienation Scale from the study of Banai and Weisberg (2003), Perceived Organizational Support Scale from the study of Eisenberger et al. (1986), Job Characteristics Scale from the study of Pau-

* Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, sebnemas@hotmail.com

** Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, seri-fe_eren.89@hotmail.com

lin, Ferguson and Bergeron (2006) and Locus of Control Scale from the study of Mueller and Thomas (2000).

As a result of the study, we determined no relationship between the internal locus of control and the total score of alienation; and a low and negative relationship between the internal locus of control and the social isolation dimension of alienation. Among other variables, the external locus of control and job characteristics have a positive and low effect upon alienation, whereas the perceived organizational support has a negative and low effect upon alienation.

Keywords: Perceived Organizational Support, Job Design Characteristics, Locus of Control, Alienation.

GİRİŞ

Günümüzde iş yaşamının niteliği ve hızlı değişim, örgütlerin üzerinde büyük bir baskı oluşturmaktadır. Çalışanlar, çalışma ortamındaki olumlu ya da olumsuz tüm değişkenlerden doğrudan etkilenmektedir. Fiziksel yeniliklerin rakipler tarafından kısa sürede kolaylıkla taklit edilebildiği küresel iş dünyasında, işletmelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde edebilmesi, sahip oldukları beşeri unsurları etkin bir şekilde kullanabilmelerine bağlı olmaktadır.

İş yaşamındaki değişim, kişinin iş yaşamındaki hareketlilik ve rollerinin sık değişmesi, meslekî yabancılaşmaya yol açmaktadır. Gelişmiş teknolojik ürünler, işin teknik yönünün önem kazanması, bilişim teknolojilerinin insanın kendisini gerçekleştirmesine izin vermeyen programlanmış doğası, işgören yabancılaşmasına neden olan faktörler olarak ortaya çıkmaktadır¹.

Örgütler, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen başkalarının kurallarını, kararlarını ve fikirlerini benimseyip uygulamak ve uygulamak durumunda olan bireylerden oluşan bir düzende yaşamlarına devam etmektedir. Bunun sonucunda kişi samimi ilişkiler kurmamaya başlamakta ve iş ortamına da yabancılaşmaktadır². Yani yabancılaşma, modern yaşama bağlı olmamakla birlikte günümüzde ortaya çıkan boyutlarıyla kapitalist üretim ilişkilerinin bir uzantısı olarak insanın ve daha kapsamlı olarak tüm üretim faktörlerinin metalaşması sürecidir³.

1 Kanungo, R.N., Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business, Journal of Business Ethics, Vol.5, No.6, 1992, s.415.

2 Tükel, İ., Modern Örgütlerde Yabancılaşma ve Kafka'nın "Dönüşüm" Romanının Bu Bağlamda Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Vol.1, No.2, 2012, s.35.

3 Akyıldız, H., Dulupçu, M.A., Kavramsal Ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Vol.8, No.3, 2003, s.28.

Örgütsel başarıya ise yabancılaşmış hisseden çalışan ile ulaşmak zorlaşabilecektir. Zira yabancılaşmış çalışanın özelliği olan toplumun genelinden veya bir kısmından uzaklaşma hissine sahip çalışanın⁴ işyerinde diğer bireylerle birlikte iş yapma duygusunu oluşturabilmesi hiç kolay değildir.

Yabancılaşma konusunu bireysel, kurumsal ve çevresel düzeyde etkileyen pek çok değişken bulunmaktadır. Nitekim bunlar arasında çalışma koşulları, iş çevresi, örgüt büyüklüğü, bilgi akışı, yönetim tarzı, geçmiş olay ve deneyimler, bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni hali gibi özellikler sıralanabilir^{5,6}. Bu çalışmada yabancılaşmayı etkileyen algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı gibi üç değişken incelenmiştir. Yabancılaşma hissini bireysel düzeyde oluşabileceği varsayımıyla hareket edilerek kontrolün öncelikle kişinin kendisine bağlı olduğu inancını anlatan iç kontrol odağının veya tam tersinden kişinin kendisinin dışında geliştiğine dair inancı olarak ifade dış kontrol odağının⁷ yabancılaşma hissine etkisinin farklı olabileceği öngörülmüştür. Bunun yanı sıra örgütsel düzeyde kendini güvende hissettiren örgütsel desteğin⁸, bireyi motive eden iş özellikleri tasarımının^{9,10} yabancılaşmaya etkisinin olabileceği varsayımıyla hareket edilerek bu çalışmada algılanan örgütsel destek, iş özellikleri, kontrol odağı gibi değişkenlerin yabancılaşmayı etkisi araştırılmaktadır.

4 Gaski, J.F., Ray, N.M., Measurement and Modeling of Alienation in the Distribution Channel, *Industrial Marketing Management*, 30, 2001, s.208.

5 Banai, M., Reisel, W.D. ve Probst, T.M., A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary, *Journal of International Management*, Vol.10, No.3, 2004, s.327.

6 Sulu, S., Ceylan, A. and Kaynak, R., Work Alienation as a Mediator of the Relationship Between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals, *International Journal of Business and Management*, Vol.5, No.8, 2010, s.29.

7 Martin, R., Thomas G., Charles, K., ve ark., The Role of Leader-member Exchanges in Mediating the Relationship Between Locus of Control and Work Reactions, *J Occupational and Organizational Psychol*, 78, 2005, s.142.

8 Eisenberger, R., Fasolo, P., LaMastro, V.D., Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation, *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, No.1, 1990, s.51-59.

9 Astrauskaite, M., Notelaers, G., Medisauskaite, A., Kern, R. M., Workplace harassment: Detering role of transformational leadership and core job characteristics, *Scandinavian Journal of Management*, 893, 2014, s.1-15.

10 Coelho, F. and Augusto, M., Job Characteristics and the Creativity of Frontline Service Employees, *Journal of Service Research*, Vol.13, No.4, 2010, s.426-438.

İLGİLİ LİTERATÜR VE HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

Yabancılaşma (Alienation)

Yabancılaşma, kişinin diğer insanlara ve çevreye karşı duyarlılığını kaybedip toplumun genelinden veya bir kısmından uzaklaşma hissidir^{11,12}. Yabancılaşma, genel olarak literatürde değerlerin yokluğunun getirdiği içe dönük bir tutum ve çağdaş insanın sosyal süreçlere dâhil olamamasından kaynaklanan sosyal-psikolojik bir rahatsızlık halidir¹³. Bir şeye derinden, içten bağlı olamama, yabancılık duygusu, ortamla veya süreçle bütünleşememe, ilişki kopukluğu, ilgisizlik, soyutlanma, geri çekilme, soğuma, nesnelere karşı anlamsızlık gibi duygu ve davranışlar yabancılaşmanın göstergeleri olarak değerlendirilir¹⁴.

Yabancılaşma kavramı, Marx merkezli bir kavramdır olup, Karl Marx kullanılması ve gelişmesine öncülük etmiştir^{15,16}. Marx'a göre yabancılaşmanın üç türü bulunmaktadır. Bunları: İşyerindeki çalışmaya yabancılaşma, kendine yabancılaşma, diğerlerine yabancılaşma olarak ayırmak mümkündür^{17,18}. Yani örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşma olgusu, örgütün yapısına bağlı olarak çalışanların örgüte yabancılaşması, ürettikleri ürüne ya da verdikleri hizmete yabancılaşması, birbirlerine yabancılaşması şeklinde kendini gösterebilir¹⁹.

Seeman (1959) çalışmalarında yabancılaşmayı; Güçsüzlük (powerlessness), anlamsızlık (meaninglessness), Kendine yabancılaşma (self-estrangement), isolation ve kuralsızlık (normlessness) olarak beş boyutta ele almıştır²⁰. Güçsüzlük (Powerlessness), bireyin yaşamını etkileyen olaylar üzerinde etkin olamaması veya denetim kuramaması anlamında kul-

11 Gaski, J.F., Ray, N.M., a.g.e, s.208

12 Yıldız, S., Şaylıkay, M., The effect of organisational cynicism on alienation, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 2014, s.623.

13 Pappenheim, F, Alienation in American Society, *Monthly Review*, 52(2), 2000, s.44.

14 Sidorkin, A.M., In the Event of Learning: Alienation and Participative Thinking in Education, *Educational Theory*, Vol.54, No.3, 2004, s.259.

15 Gaski, J.F., Ray, N.M., a.g.e, s.208

16 Jossa, B., Alienation and the Self-Managed Firm System; *Review of Radical Political Economics*, Vol.46, No.1, 2014, s.6.

17 Nelson, L., O'Donohue, W., Alienation Psychology and Human Resource Management, *Proceedings of the 2nd Australian Centre for Research in Employment and Work (ACREW) Conference*, Prato, Italy 2006, s.3-5.

18 Thompson, L.A., The Development Of Marx's Concept Of Alienation: An Introduction, *MidAmerican Review of Sociology*, Vol.4, No.1, 1979, s.28.

19 Xue, L., Navarrete, D.M., Buzindec, C.N., Theorizing the concept of alienation in tourism studies, *Annals of Tourism Research*, 44, 2013, s.188.

20 Bolton, C.D., Source: *American Journal of Sociology*, Published by: The University of Chicago Press Stable, Vol.78, No.3, 1972, s.537-561.

lanılmaktadır²¹. Anlamsızlık (Meaninglessness), bireyin eylemlerinin kendisi için anlaşılır olmaması olarak ifade edilmektedir²². Kendine yabancılaşma (Self-estrangement), bireyin eylemlerini kendisi için bir doyum olmaktan çok, kendi dışındaki doyumlara için bir araç durumuna gelmesidir. İzolasyon (Isolation) ise toplumun veya örgütün büyük önem verdiği inanç ya da amaçların birey açısından bir öneminin olmamasıdır^{23,24}. Kuralsızlık (Normlessness); amaçlara ulaşmak için toplum tarafından yasaklanan yöntemlere ve davranışlara başvurulması şeklinde tanımlanmaktadır²⁵.

Algılanan Örgütsel Destek (Perceived Organizational Support)

Algılanan örgütsel destek, Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından "örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular" olarak tanımlanmaktadır²⁶. Hellman ve arkadaşları (2006) tarafından algılanan örgütsel destek; işgörenin faaliyetleri sonucunda örgütüne yapmış olduğu katkının, çalıştığı örgüt tarafından bir değer olarak kabul edilmesinin ve örgütün işgörenin iyiliğiyle ilgilenmesinin, işgören tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır²⁷. Bir diğer tanımlamayla algılanan örgütsel destek, işgörenlerin örgütün kendilerine yaptığı katkının farkında olmaları, kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün varlığını hissetmeleri olarak ifade edilmektedir²⁸.

İşletmelerde çalışan personel örgütlerinin kendilerini destekleyip desteklemedikleri ile ilgili genel inanışlar geliştirmektedir²⁹. Örgütsel destek teorisine göre, örgütsel destek çalışanların kendilerini geliştirmelerine ve başarı arzularını gerçekleştirmelerine yardımcı olacak kaynakların sağlanması konusunda bir isteklilik de uyandırdığı düşünülmek-

21 Gaski, J.F., Ray, N.M., a.g.e, s.208.

22 Nelson, L., O'Donohue, W., a.g.e, s.7.

23 Yıldız, S., Şaylıkay, M., a.g.e. s.623.

24 Blauner, R., Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry, The Sociological Quarterly, Vol.6, No.1, 1965, s.83.

25 Bolton, C.D., a.g.e. s.537-561

26 Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S., and Sowa, D., Perceived Organizational Support, Journal of Applied Psychology, Vol.7, 1986, s.501.

27 Hellman, C.M., Dale R.F., and Jody, W., A Reliability Generalization Study on The Survey of Perceived Organizational Support: The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability, Educational and Psychological Measurement, Vol.66, No.4, 2006, s.631.

28 Eisenberger, R., Fasolo, P., LaMastro, V.D., a.g.e. s.52

29 Eisenberger, R., Fasolo, P., LaMastro, V.D., a.g.e. s.52

tedir³⁰. Personelin ulaştığı başarıların ödüllendirilmesi örgütsel desteğin etkilenmesi açısından üzerinde önemle durulması gereken bir konudur³¹. Personelin örgütsel destek algılamalarının güçlenmesi için, yönetici tarafından örgütün biçimsel ödüllendirme sisteminin ötesinde, isteğe bağlı ve fazladan ödüllendirmelerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir³².

Örgütsel destek teorisi; örgütün uyguladığı politikaların ve faaliyetlerin faydasının çalışanlar tarafından algılanabildiğini öne sürmektedir. Bu teoriye göre çalışanlar örgüt faaliyetlerinin kendileri açısından faydalı olmasına yüksek düzeyde bağlılık ve performans ile karşılık vermektedir³³. Örgüt tarafından desteklendiğini algılayan çalışanların, minnettarlık hissederek, bağlılık açısından karşılık verme olasılıkları bulunmaktadır. Bu anlamda algılanan örgütsel destek, büyük ölçüde örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak bilinmektedir^{34,35}.

Benzer şekilde algılanan örgütsel desteğin birçok olumlu sonucu bulunmaktadır. Bunlar; çalışanların çabalarında artış, sorumluluk duygusunun güçlenmesi, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, stres ve tükenme davranışlarında azalma, yaratıcılık (creativity) ve buluşların artması, devamsızlık ve işten ayrılmanın azalması, yüksek performans, örgütsel

30 Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P., Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Sociomotional Needs. *Journal of Applied Psychology*, 83, 1998, s.300.

31 Chandra, R., The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers *Radiography*, Vol.12, No.2, 2006, s.121.

32 Andrew, M.C., Kacmar, K.M., Discriminating among organizational politics, justice, and support, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.22, No.4, 2001, s.349.

33 Rhoades, L., & Eisenberger, R. Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 2002, s.699.

34 Bishop, J.W., Dow, K.S., and Susan M.B., Support, Commitment, and Employee Outcomes in A Team Environment, *Journal of Management*, Vol.26, No.6, 2000, s.1116.

35 Yoon, J., and Shane R.T., A Dual Process Model of Organizational Commitment, Work and Occupations, Vol.29, No.1, 2002, s.98-99.

bağlılık^{36,37,38,39,40,41,42,43,44}. Son olarak örgütsel destek ile yabancılaşma arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur^{45,46}. Banai ve Reisel (2007) destekleyici yönetim biçiminin işe yabancılaşmayı azaltmakta olduğunu tespit etmişlerdir.⁴⁷ Aynı şekilde başka bir çalışmada, Taştan, İşçi ve Arslan (2014) algılanan örgütsel desteğin, işe yabancılaşmayı azalttığı saptanmıştır⁴⁸. Örgütsel desteğin tüm sayılan olumlu örgütsel sonuçlarına dayalı olarak çalışanın örgütsel desteği algılamasının onun hissedeceği yabancılaşma duygusunu azaltacağı varsayımıyla hipotez 1 geliştirilmiştir:

H1. Algılanan örgütsel destek, yabancılaşma ile negatif yönde ilişkilidir.

- 36 Cropanzano, R., John C.H., Alicia A.G., and Paul T., The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress , Journal of Organizational Behavior, 18(2), 1997, s.161.
- 37 Johlke, M.C., Stamper, C.L., Shoemaker, M.E., Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support , Journal of Managerial Psychology, Vol.17, No.2, 2002, s.117.
- 38 Aselage, J., Eisenberger, R., Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration , Journal of Organizational Behavior, Vol.24, No.5, 2003, s.494.
- 39 Allen, D.G., Shore, L.M., Griffeth, R.W., The role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process , Journal of Management, Vol.29, No.1, 2003, s.99.
- 40 Michael, J.H., Evans, D.D., Jansen, K.J, Management commitment to safety as organizational support: Relationships with non-safety outcomes in wood manufacturing employees , Journal of Safety Research, Vol.36, No.2, 2005, s.177.
- 41 Randall, M.R., Cropanzano, R., Bormann C. A., Birjulin, A., Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior , Journal of Organizational Behavior, Vol.20, No.2, 1999, s.169.
- 42 Kraimer, M., An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment , Journal of Management, Vol.30, No.2, 2004, s.210.
- 43 Naumann, S., Laid off, but still loyal: The influence of perceived justice and organizational support , International Journal of Conflict Management, Vol.9, No.4, 1998, s.364.
- 44 Wayne, S.J., Shore, L.M., Linden, R. C, Perceived organizational support and leader-member exchange: Asocial exchange perspective, Academy of Management Journal, Vol.40, No.1, 2004, s.83.
- 45 Taştan, S., İşçi, E., Arslan, B., Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 19, 2014, s.132.
- 46 Eisenberger, R., Fasolo, P., LaMastro, V.D., a.g.e. s.55.
- 47 Banai, M. ve Reisel, W.D.. The Influence of Supportive Leadership and Job Characteristics on Work Alienation: A Six-Country Investigation, Journal of World Business, 42, 2007, s.463-476.
- 48 Taştan, S., İşçi, E., Arslan, B., Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 19, 2014, s.132.

İş Özellikleri (Job Design Characteristics)

Örgütteki işler, örgütün iç çevresini oluşturan faktörlerden birisi olarak değerlendirilmektedir. Uygun olarak tasarlanan işlerin işgören tatmini ve performans niteliğini olumlu olarak etkilediği açık bir gerçektir⁴⁹.

İş özellikleri modeli Hackman ve Lawler (1971), Hackman ve Oldham (1980) yapmış olduğu çalışmalarla ortaya atılmıştır ve kişileri örgüt içerisinde üst düzeyde motive etmeyi amaçlayan bir iş tasarım tekniği olarak kullanılmaktadır^{50,51,52,53,54,55,56,57,58,59}. Bu kurama göre, genel olarak herhangi bir işin beş önemli temel iş özellikleri (boyutları) bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla: Beceri çeşitliliği (skills variety), iş tanımı (task identity), işin önemi (task significance), özerklik (autonomy) ve geribildirim (feedback)⁶⁰.

Birinci özellik beceri çeşitliliğidir (skill variety). Bu kavram bir işin, işi yapan kişinin çeşitli becerilerini kullanmasına izin verip vermemesiy-le ilgilidir^{61,62,63}. İkinci özellik görev kimliğidir (task identity). Bu kavram,

-
- 49 Luthans, F., *Organizational Behavior*, 7. Baskı, McGraw-Hill. 1995, s.86.
- 50 Astrauskaite, M., Notelaers, G., Medisaukaite, A., Kern, R. M., *Workplace harassment: Detering role of transformational leadership and core job characteristics*, *Scandinavian Journal of Management*, 893, 2014, s.3.
- 51 Coelho, F. and Augusto, M., a.g.e. s.428.
- 52 D'Souza, P., Mulla, Z.R., *Can an Entrepreneurial Personality Compensate for a Boring Job? The Influence of Proactive Personality and Job Characteristics on Employee Engagement Levels*, *The Journal of Entrepreneurship*, Vol.20, No.2, 2011, s.221.
- 53 Debnath, S.C., Tandon, S., *Designing Business School Courses to Promote Student Motivation: An Application of The Job Characteristics Model*, *Journal of Management Education*, Vol.31, No.6, 2007, s.813.
- 54 George, M. J., *The Illusion of Will in Organizational Behavior Research: Nonconscious Processes and Job Design*, *Journal of Management*, Vol.35, No.6, 2009, s.1319.
- 55 Johlke, M. C., Iyer, R., *A model of retail job characteristics, employee role ambiguity, external customer mind-set, and sales performance*, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20, 2013, s.59.
- 56 Mariappan, M., *Analysis of Nursing Job Characteristics in Public Sector Hospitals*, *Journal of Health Management*, Vol.15, No.2, 2013, s.254.
- 57 Smrt, D.L., Nelson, R.E., *Playing With a Concept: Teaching Job Characteristics Model With a Tinkertoy Builder Set*, *Journal of Management Education*, Vol.37, No.4, 2012, s.540.
- 58 Thakor, M. V., Joshi, A. W., *Motivating salesperson customer orientation: insights from the job characteristics model*, *Journal of Business Research*, 58, 2005, s.585.
- 59 Treville, S., Antonakis, J., *Could lean production job design be intrinsically motivating? Contextual, configurational, and levels-of-analysis issues*, *Journal of Operations Management*, 24, 2006, s.99.
- 60 Hackman, J.R., & Oldham, G.R., a.g.e. 1976, s.250-279.
- 61 Hackman, J.R., & Oldham, G.R., a.g.e., 1976, s.257.
- 62 Coelho, F. and Augusto, M., *Job Characteristics and the Creativity of Frontline Service Employees*, *Journal of Service Research*, Vol.13, No.4, 2010, s.428.
- 63 Johlke, M. C., Iyer, R., *A model of retail job characteristics, employee role ambiguity, external customer mind-set, and sales performance*, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20, 2013, s.59.

yapılacak bir işin ne derece baştan sona kadar ilgili kişi tarafından yapıp yapılmadığı ile ilgilidir^{64,65}. Üçüncü özellik görevin anlamlılığıdır (task signifi cance). Bu kavram, yapılan bir işin başkalarının hayatında önemli değişiklikler yapıp yapmadığıyla ilgilidir^{66,67,68}. Dördüncü iş özelliği ise bir kimsenin işinde yaşadığı özerklik veya serbestlik (autonomy) ile ilgilidir. Bu, daha çok bir çalışanın görevini hiç kimseden yönerge almadan yapması ile ilgilidir^{69,70}. Son iş özelliği ise geribildirimdir (feedback). Bu kavram, çalışanın yaptığı bir işin doğruluyla ilgili olarak işin doğrudan kendisinden bilgi almasıyla ilgilidir^{71,72}. Kurumsal verimlilik ve çalışanların yabancılaşması giderek artan bir sorun haline gelmektedir⁷³. Yabancılaşma, kişinin motivasyon eğiliminin azaldığı ve buna bağlı olarak iş performansını olumsuz olarak etkilediği bir durumdur^{74,75}. İşlerin fiziksel olarak düzenlenmesi ile çalışan kendisine konulan sınırlılıklardan hoşnut olamamaktadır. Bu durum çalışanı psikolojik olarak etkilemekte ve bıkkınlık, iş doyumunda azalma gibi sorunlara sebep olmaktadır⁷⁶. Aynı şekilde işlerin karmaşık halde olması da çalışanları işten uzaklaştırmakta, motivasyonlarını azaltmaktadır⁷⁷. Ramaswami, Agarwal ve Bhargava (1993) tarafından yapılmış olan bir çalışmada iş özellikleri, yönetici davranışları ve örgüt

-
- 64 D'Souza, P., Mulla, Z.R., Can an Entrepreneurial Personality Compensate for a Boring Job? The Influence of Proactive Personality and Job Characteristics on Employee Engagement Levels, *The Journal of Entrepreneurship*, Vol.20, No.2, 2011, s.221.
- 65 Hackman, J.R., & Oldham, G.R., a.g.e., 1976, s.257.
- 66 Debnath, S.C., Tandon, S., Designing Business School Courses to Promote Student Motivation: An Application of The Job Characteristics Model, *Journal of Management Education*, Vol.31, No.6, 2000, s.814.
- 67 Johlke, M. C., Iyer, R., A model of retail job characteristics, employee role ambiguity, external customer mind-set, and sales performance, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20, 2013, s.59.
- 68 Hackman, J.R., & Oldham, G.R., a.g.e., s.250-279.
- 69 Coelho, F. and Augusto, M., a.g.e. s.426-438.
- 70 Hackman, J.R., & Oldham, G.R., a.g.e., 1976, s.250-279.
- 71 D'Souza, P., Mulla, Z.R., a.g.e. s.221.
- 72 Hackman, J.R., & Oldham, G.R., a.g.e. s.258.
- 73 Hackman, J.R., Oldham, G.R., Janson, R., & Purdy, K., A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, Vol.17, No.4, 1975, s.61.
- 74 Banai, M., Reisel, W.D. ve Probst, T.M., A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary, *Journal of International Management*, Vol.10, No.3, 2004, s.377.
- 75 Bao, Y., Zhou, K.Z., Zhou N., Social alienation in a transitional economy: Antecedents and impact on attitude toward social reform, *Journal of Business Research*, 59, 2006, s.991.
- 76 Bilgiç, R., İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme, *Türk Psikoloji Yazıları*, Vol.11, No.22, 2008, s.67.
- 77 Coelho, F. and Augusto, M., a.g.e. s.428.

yapısının işe yabancılaşmanın belirleyicileri olduğunu öne sürmüşlerdir⁷⁸ Bu yaklaşıma dayalı olarak iş özellikleri dizaynının yabancılaşmaya etkisi varsayılmış ve hipotez 2 geliştirilmiştir:

H2. İş özellikleri, yabancılaşma ile pozitif yönde ilişkilidir

Kontrol Odağı (Locus of Control)

Kontrol odağı kavramının kökleri Rotter'ın (1966) sosyal öğrenme kuramına dayanmaktadır. Rotter'ın kontrol odağı sınıflandırması, iç kontrolden dış kontrole iki kutuplu bir boyutta ele alınmaktadır. Davranışın sonuçlarını kimin ya da neyin etkilediğine ilişkin inançları içermektedir⁷⁹. Kontrol odağı, bir davranışın istenilen sonuçlara ulaşip ulaşmayacağı konusunda, kişilerin beklenti içinde olduklarını ve bu beklentilerin, kişilerin yaptıklarının önemli bir göstergesi olduğunu varsaymaktadır⁸⁰. Kontrol odağı, kişinin elde ettiği ödül ve cezaların kendi tarafından mı yoksa kendisi dışındaki durumlarca mı kontrol edildiğine ilişkin genellenmiş bir beklenti olarak ifade edilmektedir⁸¹.

Başka bir ifadeyle, kontrol odağı, bireylerin yaşadıkları pekiştirmelerin, yani elde ettikleri sonuçların nelere atfedildiği ile ilişkilidir. Bazı kişiler, pekiştireçlerin kendi davranışları tarafından kontrol edildiğini düşünürken; diğerleri bu ilişkinin olmadığını, pekiştireçlerin kendisi dışında bir güç tarafından kontrol edildiğini düşünmektedir⁸². İçten ve dıştan kontrollü olarak değerlendirilebilen kişinin belirgin kontrol odağı onun olaylara bakış şekli ve olayları algılaması ile kendisini gösterir⁸³. Buradan hareketle, davranışları ile pekiştireçler arasında bir ilişki olduğunu düşünen kişiler iç kontrol odaklı; davranışları ile pekiştireçler arasında bir ilişki olduğunu düşünmeyenler ise dış kontrol odaklı olarak değerlendirilmektedir.

78 Ramaswami, S.N., Agarwal, S. ve Bhargava, M., Work Alienaton of Marketing Employees: Influence of Task, Supervisory and Organizational Structure Factor, Journal of the Academy of Marketing Science, Vol.21, No:3, 1993, s.179-193.

79 Rotter, J.B., Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, Psychological Monographs, 80, 1966, s.1.

80 Rossier J., Dahourou D., Mccrae R.R., ve ark., Structural and Mean-Level Analyses of the Five-Factor Model and Locus of Control: Further Evidence From Africa, J Cross-Cultural Psychol, 36, 2005, s.228.

81 Rotter, J.B., a.g.e. s.3.

82 Twenge, J.M., Zhang, L., Im, C., It's Beyond My Control: A Cross-Temporal Meta-Analysis of Increasing Externality in Locus of Control, 1960-2002, Personality and Social Psychology Review, Vol.8, No.3, 2004, s.309.

83 Breet, L., Myburgh, C., & Poggenpoel, M., The relationship between the perception of own locus of control and aggression of adolescent boys. South African Journal of Education, 30, 2010, s.514.

İç kontrol odağı (Internal locus of control)

İç kontrol odağı, gelecekteki sonuçlara dair kontrolün öncelikle kişinin kendisine bağlı olduğu inancını anlatmak için kullanılan bir terimdir. Yani, iç kontrol odağı olan kişiler davranışlarının sonuçlarının, kader, şans ya da başkaları yerine kendi eylemlerinden kaynaklandığına inanırlar⁸⁴.

Büyükşahin ve Hovardaoğlu (2007) ilişkideki bireylerin iç kontrolle-
rinin yüksek olması ile olası başka ilişkilerin daha olumlu değerlendiril-
mesi arasında olumlu ilişki olduğunu bulmuşlardır⁸⁵. Bu açıdan iç kontrol
odaklılar, başarılı, etkili, atılgan, girişimci, güvenli ve bağımsız kişiler ola-
rak düşünülmektedir^{86 87}. Tüm bu olumlu göstergelerin de bireysel olarak
olumsuz his olan yabancılaşma ile ters ilişki göstereceği beklenmektedir.
Zira yabancılaşan işgörenin, iş yerinde kendini ifade ve kendi geleceğini
kontrol arzusundan vazgeçen çalışan⁸⁸ olduğu bilinmektedir. Tutar (2010)
çalışmasında iç kontrol odağı ile yabancılaşma arasında ilişkiyi ortaya
koymuştur⁸⁹. Bu yaklaşıma dayalı olarak hipotez 3a geliştirilmiştir:

H3a. *İç kontrol odağı, yabancılaşma ile negatif yönde ilişkilidir.*

Dış kontrol odağı (External locus of control)

Dış kontrol odağı, kontrolün kişinin kendisinin dışında olduğu beklen-
tisine karşılık gelmektedir⁹⁰. Dış kontrol odaklılar, ilişkilerinde yaşanan
problemlere karşı daha pasif tutumlar takınmakta ve kişilerarası ilişkilerin
olup olmaması yönünde çok fazla çaba göstermemektedir⁹¹. Dış kontrole

84 Martin, R., Thomas G., Charles, K., ve ark., The Role of Leader member Exchanges in Mediating the Relationship Between Locus of Control and Work Reactions, J Occupational and Organizational Psychol, 78, 2005, s.142.

85 Büyükşahin, A. ve Hovardaoğlu, S. Yatırım modelinin bazı ilişkiyel değişkenler yönünden incelenmesi. Türk Psikoloji Dergisi, 22, 2007, s.78.

86 Loosmore, M, Lam A.S.Y., The Locus of Control: A Determinant of Opportunistic Behaviour in Construction Health and Safety, Construction Management and Economics, 22, 2004, s.388.

87 Silvester J., Anderson-Gough F.M, Anderson N.R., ve ark. Locus of Control, Attributions and Impression Management in the Selection Interview, J Occupational and Organizational Psychol, 75, 2002, s.61.

88 Camerino, D. and Conway, P.M. and Heijden, B.I.J.M. van der and Schoot, E. van der and Pokorski, J. and Estryn-Behar, M. and Hasselhorn, H.M. The Role of Job Alienation in Work Ability Deterioration And Unhealthy Ageing, International Congress Series 1280, 2005, s.61-66.

89 Tutar, H., İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65, 2010, s.82.

90 Martin, R., Thomas G., Charles, K., ve ark., The Role of Leadermember Exchanges in Mediating the Relationship Between Locus of Control and Work Reactions, J Occupational and Organizational Psychol, 78, 2005, s.142.

91 Morry M.M., Perceived Locus of Control and Satisfaction in Same-sex Friendships, Personal Relationships, 10, 2003, s.495.

sahip bireyler olayları kontrol edemeyeceklerini düşündükleri için depresif bir durumda olabilecekleri gibi, hayal kırıklıkları yaşayarak öfkeli ve saldırgan eğilimler sergileyebilmektedir⁹².

Genel olarak kişilerarası ilişkiler açısından bakıldığında, dış kontrol odağına sahip olan bireylerin sosyal beceriler açısından daha yetersiz, iç kontrol odağına sahip bireylerin ise daha başarılı ve sosyal olarak daha güçlü oldukları bilinmektedir⁹³. Türkiye’de yapılan bir çalışmada kişilerarası çatışma süreçlerinde iç kontrol odağı olan bireylerin yüzleşme davranışlarını, dış kontrol odağı yüksek olan bireylerin ise kaçınma davranışlarını tercih ettikleri bulunmuştur⁹⁴. Çatışma süreçlerinde iç kontrol odaklıların bütünleştirici, dış kontrol odaklıların ise kaçınmacı yaklaşım sergiledikleri gözlemlenmektedir⁹⁵. Ayrıca yabancılaşma kavramının iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı ile ilişkisi yıllardır önemini korumaktadır⁹⁶. Sterling (2007), dış kontrol odağıyla yabancılaşma arasında ilişki saptanmıştır⁹⁷. Seeman (1959), dış kontrol odağının çaresizlik ve yabancılaşmaya sebep olduğuna işaret etmiştir⁹⁸. Bu çerçeveden hareketle dış kontrol odağının yabancılaşma ile ilişkili olacağı varsayılmış ve Hipotez 3b geliştirilmiştir:

H3b. Dış kontrol odağı, yabancılaşma ile pozitif yönde ilişkilidir.

METOD

Araştırma Modeli

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarındaki algılanan örgütsel destek, iş özelliği, kontrol odağı ve yabancılaşma ilişkileri analiz edilmiştir. Bu çalışmada

92 Breet, L., Myburgh, C., & Poggenpoel, M., The relationship between the perception of own locus of control and aggression of adolescent boys. South African Journal of Education, 30, 2010, s.513.

93 Martin, R., Thomas G., Charles, K., ve ark., The Role of Leader-member Exchanges in Mediating the Relationship Between Locus of Control and Work Reactions, J Occupational and Organizational Psychol, 78, 2005, s.145.

94 Hisli Şahin, N., Basım, H. N. ve Çetin, F., Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarında kendilik algısı ve kontrol odağı, Türk Psikiyatri Dergisi, 20, 2009, s.158.

95 Canary, D.J., Cunningham, E.M., Cody, M.J., ve ark., Goal Types, Gender, and Locus of Control in Managing Interpersonal Conflict. Commun Res, Vol.15, No.4, 1988, s.432.

96 Rotter, J.B., Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, Psychological Monographs, 80, 1966, s.3.

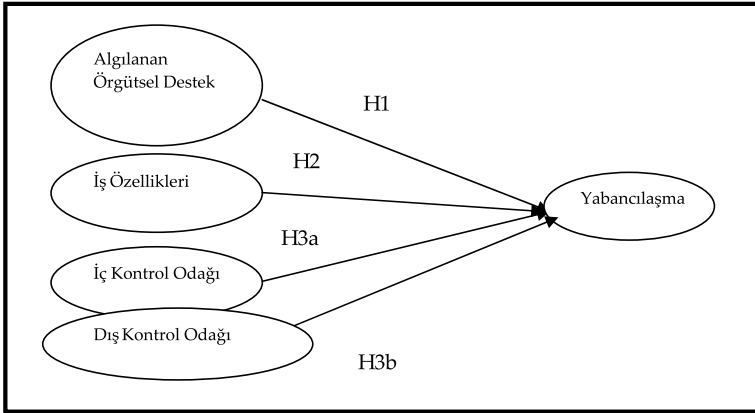
97 Sterling, R. M., Effects of rumination on internal and external locus of control. Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirement of The Master of Arts In mental Health Counseling and Applied Psychology Degree of the Graduate School at Rowan University, 2007, s.3.

98 Seeman, M. On the meaning of alienation. American. Sociological Review, 24, 1959, s.782-791.

SPSS 10.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek amacıyla Lisrel 8.0 ile doğrulayıcı faktör analizi (CFA) uygulanmıştır. Tanımlayıcı istatistikler yanında, korelasyon ve regresyon analizleri de yapılmıştır. Hipotez modeli Şekil 1 de gösterilmektedir.

Bu çalışma, sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek, iş özelliği ve kontrol odağının yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek için yapılmıştır. Çalışmada SPSS 10.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliliğini test etmek amacıyla Lisrel 8.0 ile doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve yapısal eşitlik modeli yapılmıştır. Çalışmada önce örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgiler, sonra da örneklemde elde edilen veriler doğrultusunda oluşturulan modellerle ilgili analizler yapılmıştır. Bu doğrultuda her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış sonra değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Ardından mevcut modele ilişkin kurulan yapısal eşitlik modeli ile modelin toplu halde uyum iyiliği testleri yapılmıştır.

Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler



Katılımcı

Araştırma Türkiye'nin Konya ilinde 3 büyük hastaneden rastgele örneklem seçilerek 270 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Her hastaneden 90 katılımcı "rastgele örnekleme" metodu kullanılarak araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu, lisans (%46.7) ve ön lisans (%25.2) düzeyinde eğitim almış, kadın (%58.1) çalışmandan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun yaş ortalaması 29.73, kurumda çalışma yıl ortalaması 5.4 yıldır.

Ölçekler

Araştırmada algılanan örgütsel destek, iş özellikleri, kontrol odağı ve yabancılaşma ölçeği olmak üzere dört ölçekten yararlanılmıştır.

Yabancılaşma ölçeği (Alienation scale): Banai ve Weisberg (2003) çalışmasından alınan ölçek, Kendine Yabancılaşma (Self-Estrangement) (5 madde), Sosyal İzolasyon (Social Isolation) (5 madde), Sosyal Katılım (Social Involvement) (5 madde), Başkalarına Yabancılaşma (Others' Estrangement) (3 madde) olmak üzere 18 sorudan oluşmaktadır. 5'li Likert ölçeği (1=kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye geçerlilik ve güvenilirliği bu çalışmada yapılmıştır.

Algılanan örgütsel destek ölçeği (Perceived organizational support scale): Eisenberger ve Ark (1986) çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek 16 sorudan tek boyuttan oluşmaktadır. Bazı sorular ters kodlanmıştır (2-3-6-17-22-23). 7'li Likert ölçeği (1=kesinlikle katılmıyorum, 7=kesinlikle katılıyorum). Araştırmamızda 5'li, Likert ile (1=kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye geçerlilik ve güvenilirliği bu çalışmada yapılmıştır.

İş özellikleri ölçeği (Job characteristics scale): Paulin, Ferguson ve Bergeron (2006) çalışmasından alınan 4 soruluk bir ölçektir. Ölçeğin ana kaynağını Hackman ve Oldham (1976) "Job Characteristics Model" ölçeği oluşturmaktadır. Ölçek araştırma kaynağında 10'lu Likert ölçeği (1=kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Bizim araştırmamızda 5'li, Likert ile (1=kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye geçerlilik ve güvenilirliği bu çalışmada yapılmıştır.

Kontrol odağı ölçeği (Locus of control scale): Mueller ve Thomas'ın (2000) çalışmasından alınan, Rotter I-E scale (1966), Kontrol Odağı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek iki alt boyutta toplamda 10 sorudan oluşur. (iç kontrol odağı (6 soru) ve dış kontrol odağı (4 soru)). Çalışmada geçerlilik ve güvenilirlik testi yapılmıştır. Ölçek, 5'li Likert (kesinlikle katılmıyorum, kesinlikle katılıyorum) şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye geçerlilik ve güvenilirliği bu çalışmada yapılmıştır.

Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği indeksleri araştırılmıştır. Buna göre; Chi- Square (χ^2), χ^2/df oranı, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Goodness-of-Fit Index (GFI), Normed Fit Index (NFI), Comparative Fit Index (CFI), Non-Normed Fit Index (NNFI)

ve Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) indeksleri araştırılmıştır⁹⁹ ¹⁰⁰. χ^2/df oranının <5 olması kabul edilebilir olduğunu, χ^2/df oranının <2 olması ise iyi uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir¹⁰¹. RMSEA değeri $0 \leq RMSEA \leq .05$ arasında iyi uyum, $.05 < RMSEA \leq .08$ arasında kabul edilebilir uyum göstermektedir¹⁰². GFI değeri $.95 \leq GFI \leq 1.00$ arasında iyi uyum, $.90 \leq GFI < .95$ arasında ise kabul edilebilir uyum içerisinde yer almaktadır¹⁰³. NFI değeri $.95 \leq NFI \leq 1.00$ arasında iyi uyum, $.90 \leq NFI < .95$ kabul edilebilir uyum olarak ele alınmaktadır¹⁰⁴, CFI değeri için $.97 \leq CFI \leq 1.00$ arasında iyi uyum ve $.95 \leq CFI < .97$ değerleri kabul edilebilir uyum göstermektedir¹⁰⁵, NNFI değeri için $.97 \leq NNFI \leq 1.00$ iyi uyum, $.95 \leq NNFI < .97$ kabul edilebilir uyum olarak değerlendirilmektedir, son olarak AGFI için iyi uyum değeri $.90 \leq AGFI \leq 1.00$, kabul edilebilir uyum değeri ise $.85 \leq AGFI < .90$ olarak ifade edilmektedir¹⁰⁶. Araştırmada yer alan ölçeklerin geçerlikleri ve güvenilirlikleri araştırılmıştır. Güvenilirlik (reliability) için item reliability, construct reliability araştırılmıştır. Madde güvenilirliği, her soru için faktör yüklerinin kareleri yoluyla hesaplanmaktadır¹⁰⁷. Construct reliability (CR), Cronbach alpha (internal consistency of measures) iç tutarlılık ölçümüdür¹⁰⁸. Son olarak doğrulayıcı faktör analizinde t değerinin de anlamlılığına bakılmıştır¹⁰⁹. Ölçek sorularının ortalamala-

99 Byrne, B.M., Structural Equation Modeling With AMOS, EQS, and LISREL: Comparative Approaches to Testing for the Factorial Validity of a Measuring Instrument, International Journal of Testing, Vol.1, No.1, 2001, s.55-86.

100 Stevens, J.P., Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences, Taylor&Francis Group, New York, London, 2009.

101 Li, S.R., Ragu-Nathan T.S., Ragu-Nathan, B., Development and Validation of a Measurement Instrument for Studying Supply Chain Management Practices, Journal of Operations Management, 23, 2003, s.629.

102 Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H., Evaluating The Fit of Structural Equa-Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit. Measures, Methods of Psychological Research Online, Vol.8, No.2, 2003, s.52.

103 Stevens, J.P., Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences, Taylor&Francis Group, New York, London, 2009, s.393.

104 Bentler, P.M., Comparative fit indexes in structural models, Psychological Bulletin, 107, 1990, s.243.

105 Schumacker, R.E., Lomax, R.G., A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling, Taylor and Francis Group, New York, London, 2010, s.261.

106 Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H., Evaluating The Fit of Structural Equa-Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit. Measures, Methods of Psychological Research Online, Vol.8, No.2, 2003, s.52.

107 Fornell, C., and Larcker, D.F., Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, Vol.18, No.1, 1981, 39-50.

108 Büyüköztürk, Ş., Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2007.

109 Schumacker, R.E., Lomax, R.G., A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling, Taylor and Francis Group, New York, London, 2010.

rı ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Her maddenin madde-toplam korelasyonuna bakılmıştır¹¹⁰

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: Yabancılaşma

Boyutlar	(CFA)	(CFA)*	t-değeri	Madde Güvenilirliği /Cronbach Alpha	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonu
Yabancılaşma^b				.823	3.44	.726	
Kendine Yabancılaşma				.780	3.31	1.023	.781**
11	.59 ^a						
5	.72 ^a						
15	.79	.72	12.44	.52			
7	.73	.78	13.73	.61			
9	.66	.71	12.20	.50			
Sosyal İzolasyon				.705	3.35	1.070	.760**
10	.63 ^a						
4	.58 ^a						
6	.67 ^a						
3	.67	.80	13.15	.64			
1	.62	.69	11.30	.48			
Sosyal Katılım				.683	3.37	.952	.680**
14	.56 ^a						
2	.62	.57	8.42	.32			
13	.64	.72	10.67	.52			
17	.64	.66	9.87	.44			
12	.55 ^a						
Başkalarına Yabancılaşma				.656	3.69	.904	.743**
16	.60	.59	8.85	.35			
18	.61	.62	9.50	.38			
8	.67	.67	10.21	.38			

Note: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Negatif yönde olan veya faktör yükü .70'in altında olup ölçekten çıkartılan soru **Boyutta tek kaldığı için çıkartılan soru ^aDüzeltilme indeksi veren, ölçekten çıkartılan soru

^b Banai ve Weisberg (2003) çalışmasının sorularına tekbul etmektedir. Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=403.71/129=3.12$, NFI=.79, NNFI=.82, CFI=.85, AGFI=.81, GFI=.86, RMSEA=.08. Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=66.51/38=1.75$, NFI=.92, NNFI=.95, CFI=.96, AGFI=.93, GFI=.96, RMSEA=.05

110 Şahin, D.B., Gülleroğlu, H.D., Likert Tipi Ölçeklere Madde Seçmede Kullanılan Farklı Madde Analizi Teknikleri ile Oluşturulan Ölçeklerin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, Asya Öğretim Dergisi, Vol.1, No.2, 2013, s.18-28.

Yabancılaşma ölçeğinin başlangıç versiyonunda uyum iyiliği göstergesi ($\chi^2/df=403.71/129=3.12$, $NFI=.79$, $NNFI=.82$, $CFI=.85$, $AGFI=.81$, $GFI=.86$, $RMSEA=.08$) olarak iyi değerlere ulaşamamıştır. Düzeltme indeksi gösteren sorular ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır ($\chi^2/df=66.51/38=1.75$, $NFI=.92$, $NNFI=.95$, $CFI=.96$, $AGFI=.93$, $GFI=.96$, $RMSEA=.05$). Dolayısıyla 5 boyuttan oluşan 11 soruluk Türkiye’de geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .823) yeni bir Yabancılaşma ölçeği elde edilmiştir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan Örgütsel Destek ^b	(CFA)	(CFA)*	t-değeri	Madde Güvenilirliği /Cronbach Alpha	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonu
Algılanan Örgütsel Destek ^b				.811			
1	.57*						
2 (reversed)	.25*						
3 (reversed)	.30*						
4	.51*						
6 (reversed)	.26*						
7	-.24*						
8	.59*						
9	.53*						
17 (reversed)	.13*						
20	.12*						
21	.51*						
22 (reversed)	.00*						
23 (reversed)	.09*						
25	.70	.71	12.06	.5041	2.99	1.184	.829**
27	.74	.78	13.43	.6084	2.90	1.203	.856**
35	.72	.81	13.82	.6561	2.93	1.265	.869**

Note: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Negatif yönde olan veya faktör yükü .70’in altında olup ölçekten çıkartılan soru **Boyutta tek kaldığı için çıkartılan soru

^aDüzeltme indeksi veren, ölçekten çıkartılan soru

^b Eisenberger ve Ark (1986) çalışmasının sorularına tekbül etmektedir.

Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=699.12/104=5.04$, $NFI=.55$, $NNFI=.54$, $CFI=.60$, $AGFI=.68$, $GFI=.75$, $RMSEA=.02$.

Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=6.64/2=3.32$, $NFI=.98$, $NNFI=.96$, $CFI=.99$, $AGFI=.94$, $GFI=.99$, $RMSEA=.09$.

Algılanan Örgütsel Destek ölçeğinin başlangıç versiyonunda uyum iyiliği göstergesi (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 699.12/104=5.04$, NFI=.55, NNFI=.54, CFI=.60, AGFI=.68, GFI=.75, RMSEA=.02) olarak iyi değerlere ulaşamamıştır. Faktör yükü .70'in altında olan sorular ölçekten çıkarılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 6.64/2=3.32$, NFI=.98, NNFI=.96, CFI=.99, AGFI=.94, GFI=.99, RMSEA=.09). Dolayısıyla 3 soruluk Türkiye'de geçerli ve güvenilir (Cronbach Alpha: .811) yeni bir Algılanan Örgütsel Destek ölçeği elde edilmiştir.

Tablo 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: İş Özellikleri

İş Özellikleri ^b	(CFA)	t-değeri	Madde Güvenilirliği / Cronbach Alpha	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonu
İş Özellikleri ^b			.738			
1	.69	8.43	.48	3.54	1.184	.771**
2	.90	14.53	.81	3.46	1.129	.841**
3	.49	7.77	.24	3.62	1.086	.695**
4	.50	7.98	.25	3.77	1.064	.681**

Note: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Negatif yönde olan veya faktör yükü .70'in altında olup ölçekten çıkartılan soru **Boyutta tek kaldığı için çıkartılan soru

^aDüzeltilme indeksi veren, ölçekten çıkartılan soru

^b Paulin, Ferguson ve Bergeron (2006) çalışmasının sorularına tekbul etmektedir.

Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 4.95/2=2.47$, NFI=.98, NNFI=.96, CFI=.99, AGFI=.95, GFI=.99, RMSEA=.07.

İş özellikleri ölçeğinin başlangıç versiyonunda uyum iyiliği göstergesi (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 4.95/2=2.47$, NFI=.98, NNFI=.96, CFI=.99, AGFI=.95, GFI=.99, RMSEA=.07) olarak iyi değerlere ulaşılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha: .738 olması nedeniyle Türkiye'de geçerli ve güvenilir 3 soruluk yeni bir İş Özellikleri ölçeği elde edilmiştir.

Tablo 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları: Kontrol Odağı

Boyutlar	(CFA)	(CFA)*	t-değeri	Madde Güvenilirliği /Cronbach Alpha	Arit. Ort.	Std. Hata	Madde-Toplam Korelasyonu
Kontrol odağı ^b				.721			
Dış kontrol odağı				.750			
1	.57 ^a						
2	.81	.73	11.57	.53	2.97	1.148	.828**
3	.76	.83	13.06	.69	2.95	1.118	.845**
6	.58	.58	9.24	.34	3.01	1.181	.779**
8	.40 ^a						
10	.55 ^a						
İç kontrol odağı				.682			
4	.71	.73	10.28	.53	3.29	1.119	.807**
5	.77	.76	10.57	.58	3.23	1.173	.841**
7	.47	.47	6.92	.22	3.57	.999	.690**
9	.05 ^a						

Note: Standardized item loadings reported for CFA. $p < .001$ for all loadings. **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Negatif yönde olan veya faktör yükü .70'in altında olup ölçekten çıkartılan soru **Boyutta tek kaldığı için çıkartılan soru

^aDüzeltilme indeksi veren, ölçekten çıkartılan soru

^b Mueller ve Thomas'ın (2000) çalışmasının sorularına tekbul etmektedir.

Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=240.97/34=7.08$, NFI=.70, NNFI=.64, CFI=.73, AGFI=.75, GFI=.85, RMSEA=.15

Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=16.82/8=2.10$, NFI=.95, NNFI=.95, CFI=.97, AGFI=.95, GFI=.98, RMSEA=.06

Kontrol odağı ölçeğinin başlangıç versiyonunda uyum iyiliği göstergesi (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 240.97/34 = 7.08$, NFI=.70, NNFI=.64, CFI=.73, AGFI=.75, GFI=.85, RMSEA=.15) olarak iyi değerlere ulaşılamamıştır. Düzeltme indeksi gösteren sorular ölçekten çıkartılarak ölçek yeniden doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 16.82/8 = 2.10$, NFI=.95, NNFI=.95, CFI=.97, AGFI=.95, GFI=.98, RMSEA=.06). Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı iç kontrol odaklılık boyutunda .682, dış kontrol odaklılık boyutu .750 ve toplam ölçek puanında .721 olması nedeniyle düşük ancak kabul edilebilir düzeyde Türkiye’de geçerli ve güvenilir 3’er soruluk 2 boyutlu yeni bir sağlık çalışanları için kontrol odağı ölçeğine ulaşılmıştır.

BULGULAR

Bu çalışma sonucunda elde edilen verilere SPSS 10.0 ve Lisrel 8.0 programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların algıladıkları örgütsel destek, iş özellikleri, kontrol odağı faktörleri ve iş-gören yabancılaşmasına ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. İkinci aşamada basit regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon matrisi Tablo 5’de verilmektedir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi

	Arit. Ort.	Std. Hata	1	2	3	4	5	6	7	8
1.İç Kontrol Odağı	3.36	.900								
2.Dış kontrol Odağı	2.98	.977	.274**							
3.İş Özellikleri	3.69	.870	.074	-.055						
4.Algılanan Örgütsel Destek	2.94	1.065	-.009	-.098	-.160**					
5.Kendine Yabancılaşma	3.29	1.056	-.059	.254**	.179**	-.275**				
6.Sosyal İzolasyon	3.51	1.052	-.125*	.215**	.041	-.186**	.535**			
7.Sosyal Katılım	3.40	.973	.053	.020	.247**	-.189**	.269**	.255**		
8.Başkalarına Yabancılaşma	3.71	.920	.036	.126*	.073	-.264**	.364**	.473**	.310**	
9.Yabancılaşma	3.43	.776	-.023	.172**	.180**	-.329**	.685**	.711**	.608**	.676**

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 5’de görüldüğü gibi, yapılan korelasyon analizi sonucunda, yabancılaşma toplam puanı ve dış kontrol odağı arasında pozitif düşük bir ilişki bulunmuştur ($r=.17$; $p<0.01$). Ayrıca, yabancılaşma toplam puanı ve iş özellikleri arasında pozitif düşük bir ilişki bulunmuştur ($r=.18$; $p<0.01$). Yabancılaşma toplam puanı ve algılanan örgütsel destek arasında negatif bir ilişki bulunmuştur ($r=-.33$; $p<0.01$). Yabancılaşma toplam puanı, iç kontrol odağı ile ilişkili bulunmamıştır ($r=-.023$; $p<0.01$). Yabancılaşmanın alt boyutlarından yalnızca sosyal izolasyon boyutu, iç kontrol odağı ile negatif anlamlı ilişkili bulunmuştur ($r=-.13$; $p<0.01$).

Tablo 6. Basit Regresyon Analizi

	B	Std. Hata	Beta	t	p	D-W	F	R Sq
İç Kontrol Odağı	-.019	.053	-.023	-.370	.712	.838	.137	.003
Dış Kontrol Odağı	.137	.048	.172	2.862	.005	.884	8.190	.026
İş Özellikleri	.160	.054	.180	2.992	.003	.932	8.952	.029
Algılanan Örgütsel Destek	-.240	.042	-.329	-5.699	.000	1.183	32.481	.105
Bağımlı Değişken: Yabancılaşma								

Tablo 6’da görüldüğü gibi, yapılan basit regresyon analizine göre iç kontrol odaklılıkla yabancılaşma toplam puanı ilişkili bulunmamıştır ($p>.05$). Dış kontrol odağı yükseldikçe yabancılaşma toplam puanı artmaktadır [$R^2=0,026$, $p<.01$]. Yabancılaşma üzerindeki değişimin %2.6’sı dış kontrol odağı tarafından açıklanmaktadır. İş özellikleri yükseldikçe yabancılaşma toplam puanı artmaktadır [$R^2=0,029$, $p<.01$]. Yabancılaşma üzerindeki değişimin %2.9’u iş özellikleri tarafından açıklanmaktadır. Algılanan örgütsel destek yükseldikçe yabancılaşma toplam puanı artmaktadır [$R^2=0,105$, $p<.01$]. Yabancılaşma üzerindeki değişimin %10.5’i negatif yönde algılanan örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır. Buna göre, H1, H2 ve H3b kabul edildi. H3a toplam yabancılaşma puanı için reddedildi.

Tablo 7. Basit Regresyon Analizi

	B	Std. Hata	Beta	t	p	D-W	F	R Sq
İç Kontrol Odağı	-.146	.071	-.125	-2.055	.041	1.222	4.224	.012
Bağımlı değişken: Yabancılaşma- Sosyal İzolasyon								

İç kontrol odağı yükseldikçe yabancılaşmanın alt boyutlarından yalnızca Sosyal izolasyon puanı artmaktadır [$R^2=0,12$, $p<.01$]. Yabancılaşma-sosyal izolasyon boyutu üzerindeki değişimin %12'si negatif yönde iç kontrol odağı tarafından açıklanmaktadır. *H3a hipotezi, düşük düzeyde olsa bile tek bir boyut için (sosyal izolasyon) kabul edilebilir.*

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmada yabancılaşmayı etkileyen değişkenler araştırılmıştır. Buna göre, yabancılaşmaya iç kontrol odağının, dış kontrol odağının, iş özelliklerinin etkileri incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda iç kontrol odağının, yabancılaşma toplam puanı ile ilişkisi bulunmazken; iç kontrol odağının, yabancılaşmanın sosyal izolasyon boyutuna düşük düzeyde negatif yönde etkisi tespit edilmiştir. Diğer değişkenlerden dış kontrol odağı ve iş özellikleri, yabancılaşmayı pozitif ve düşük düzeyde etkiler iken algılanan örgütsel destek, yabancılaşmayı negatif ve düşük düzeyde etkilemektedir.

Elde edilen sonuçlara dayanarak, algılanan örgütsel desteğin yabancılaşmayı negatif yönde etkilediği sonucu daha önceki araştırmalarla benzerdir^{111,112,113}. Aynı şekilde dış kontrol odaklıların, kişilerarası ilişkilerde pasif olmaları¹¹⁴, kendilerine güvenmemeleri, kendilerini genel olarak yetersiz görmeleri¹¹⁵ sonuçlarına varıldığı görülmektedir. Buradan dış kontrol odağının yabancılaşmayı pozitif yöne etkilediği sonucuna varılmaktadır. Bunun aksine iç kontrol odaklıların ise kendine güvenlerinin yüksek olmasının^{116 117} bunun yanında, dış kontrol odaklıların daha pasif ve edilgen olduklarına ilişkin bulgular¹¹⁸ elde edilmiştir. Buradan hareketle iç kontrol odağının yabancılaşmayı negatif yönde etkilediği çıkarımı yapılmaktadır. Son olarak iş özelliklerin yabancılaşmayı pozitif yönde etkilediğini elde etmemize rağmen literatüre baktığımız zaman Hackman

111 Eisenberger, R., Fasolo, P., LaMastro, V.D., a.g.e. s.51-59.

112 Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S., and Sowa, D., a.g.e. s.500-507.

113 Turunç, Ö., and Çelik, M., Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 2010, s.209-232.

114 Doherty, W.J., Locus of Control Differences and Marital Dissatisfaction, Journal of Marriage and Family, 43 (2), 1981, s.369-377.

115 Ashby, J.S, Kottman, T., Draper K., ve ark. Social Interest and Locus of Control: Relationship and Implications. J Individual Psychol, 58(1), 2002, s.52-61.

116 Silvester J., Anderson-Gough F.M, Anderson N.R., ve ark. Locus of Control, Attributions and Impression Management in the Selection Interview, J Occupational and Organizational Psychol, 75, 2002, s.59-76.

117 Loosemore, M, Lam, A.S.Y., a.g.e. s.385-394.

118 Ashby, J.S, Kottman, T., Draper K., ve ark. a.g.e. s.52-61.

ve Oldham (1976) için beş önemli özelliğine değinmiştir. Bu özellikler sonucu kişiler açısından motivasyon artışı, örgüt açısından ise performans artışı^{119,120,121} elde edilmiştir.

Araştırmamızın Konya şehir merkezinde bulunan 3 hastanedeki sağlık çalışanları üzerinde yapılmış olması temel kısıtlılığını oluşturmaktadır. Araştırmamızın farklı şehirlerde ve farklı meslek gruplarına yapılması genelleştirilebilirliğini artıracaktır.

Bu çalışmada yabancılaşmaya iç kontrol odağının, dış kontrol odağının ve iş özelliklerinin etkileri incelenmiştir. Burada ara değişken olarak değerlendirilebilecek başka değişkenler kapsam dışında bırakılmıştır. Bu bakımdan benzer konularda yapılacak gelecek çalışmalarda kişilik özellikleri, benlik gibi ara değişkenler ekleyerek ilişkilerin incelenmesi faydalı olacaktır.

119 Hackman, J.R., & Oldham, G.R., a.g.e. 1976, s.250-279.

120 Luthans, F., *Organizational Behavior*, 7. Baskı, McGraw-Hill, 1995.

121 Coelho, F. and Augusto, M., a.g.e. s.426-438.

KAYNAKÇA

- Akyıldız, H., Dulupçu, M.A., Kavramsal Ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Vol.8, No.3, 2003, s.27-48.
- Allen, D.G., Shore, L.M., Griffeth, R.W., The role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process , Journal of Management, Vol.29, No.1, 2003, s.99-118.
- Andrew, M.C., Kacmar, K.M., Discriminating among organizational politics, justice, and support , Journal of Organizational Behavior, Vol.22, No.4, 2001, s.347-366.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P., Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Sociomotional Needs. Journal of Applied Psychology, Vol.83, 1998, s.288-297.
- Aselage, J., Eisenberger, R., Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration , Journal of Organizational Behavior, Vol.24, No.5, 2003, 491-509.
- Ashby, J.S, Kottman, T., Draper K., ve ark. Social Interest and Locus of Control: Relationship and Implications. J Individual Psychol, Vol.58, No.1, 2002, 52-61.
- Astrauskaite, M., Notelaers, G., Medisauskaite, A., Kern, R. M., Workplace harassment: Detering role of transformational leadership and core job characteristics, Scandinavian Journal of Management, 893, 2014, s.1-15.
- Banai, M., Weisberg, J., (Yaakov), Alienation in state-owned and private companies in Russia, Scand. J. Mgmt, Vol.19, 2003, s.359-383.
- Banai, M., Reisel, W.D. ve Probst, T.M., A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary, Journal of International Management, Vol.10, No.3, 2004, s.375-392.
- Banai, M. ve Reisel, W.D., The Influence of Supportive Leadership and Job Characteristics on Work Alienation: A Six-Country Investigation, Journal of World Business, 42, 2007, s.463-476.
- Bao, Y., Zhou, K.Z., Zhou N., Social alienation in a transitional economy: Antecedents and impact on attitude toward social reform, Journal of Business Research, Vol.59, 2006, s.990-998.
- Bentler, P.M., Comparative fit indexes in structural models, Psychological Bulletin, Vol.107, 1990, s.238-246.
- Bilgiç, R., İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme, Türk Psikoloji Yazıları, Vol.11, No.22, 2008, s.66-77.
- Bishop, J.W., Dow, K.S., and Susan M.B., Support, Commitment, and Employee Outcomes in A Team Environment, Journal of Management, Vol.26, No.6, 2000, s.1113-1132.
- Blauner, R., Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry, The Sociological Quarterly, Vol.6, No.(1), 1965, s.83-85.
- Bolton, C.D., Source: American Journal of Sociology, Published by: The University of Chicago PressStable, Vol.78, No.3, 1972, s.537-561.

- Breet, L., Myburgh, C., & Poggenpoel, M., The relationship between the perception of own locus of control and aggression of adolescent boys. *South African Journal of Education*, Vol.30, 2010, s.511-526.
- Büyükşahin, A. ve Hovardaoğlu, S. Yatırım modelinin bazı ilişkisel değişkenler yönünden incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, Vol.22, 2207, s.69-86.
- Büyüköztürk, Ş., *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, Pegem A Yayıncılık, Ankara 2007.
- Byrne, B.M., *Structural Equation Modeling With AMOS, EQS, and LISREL: Comparative Approaches to Testing for the Factorial Validity of a Measuring Instrument*, *International Journal of Testing*, Vol.1, No.(1), 2001, s.55-86.
- Camerino, D. and Conway, P.M. and Heijden, B.I.J.M. van der and Schoot, E. van der and Pokorski, J. and Estryn-Behar, M. and Hasselhorn, H.M. The Role of Job Alienation in Work Ability Deterioration And Unhealthy Ageing, *International Congress Series 1280*, 2005, s.61-66.
- Canary, D.J., Cunningham, E.M., Cody, M.J., ve ark., Goal Types, Gender, and Locus of Control in Managing Interpersonal Conflict. *Commun Res*, Vol.15, No.4, 1988, s.426-446.
- Chandra, R., The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers *Radiography*, Vol.12, No.2, 2006, s.118-126.
- Coelho, F. and Augusto, M., Job Characteristics and the Creativity of Frontline Service Employees, *Journal of Service Research*, Vol.13, No.4, 2010, s.426-438.
- Cropanzano, R., John C.H., Alicia A.G., and Paul T., The relationship of organizational politics and support to workbehaviors, attitudes, and stress , *Journal of Organizational Behavior*, Vol.18, No.2, 1997, s.159-180.
- Debnath, S.C., Tandon, S., Designing Business School Courses to Promote Student Motivation: An Application of The Job Characteristics Model, *Journal of Management Education*, Vol.31, No.6, 2007, s.812-831.
- Doherty, W.J., Locus of Control Differences and Marital Dissatisfaction, *Journal of Marriage and Family*, Vol.43, No.2, 1981, s.369-377.
- D'Souza, P., Mulla, Z.R., Can an Entrepreneurial Personality Compensate for a Boring Job? The Influence of Proactive Personality and Job Characteristics on Employee Engagement Levels, *The Journal of Entrepreneurship*, Vol.20, No.2, 2011, s.207-226.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., LaMastro, V.D., Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation, *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, No.1, 1990, s.51-59.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S., and Sowa, D., Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, Vol.7, 1986, s.500-507.
- Fornell, C., and Larcker, D.F., Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, Vol.18, No.1, 1981, s.39-50.
- Gaski, J.F., Ray, N.M., Measurement and Modeling of Alienation in the Distribution Channel, *Industrial Marketing Management*, Vol.30, 2001, s.207-225.

- George, M. J., The Illusion of Will in Organizational Behavior Research: Nonconscious Processes and Job Design, *Journal of Management*, Vol.35, No.6, 2009, s.1318-1339.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R., Janson, R., & Purdy, K., A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, Vol.17, No.4, 1975, s.57-71.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R., Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.16, 1976, s.250-279.
- Hellman, C.M., Dale R.F., and Jody, W., A Reliability Generalization Study on The Survey of Perceived Organizational Support: The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability, *Educational and Psychological Measurement*, Vol.66, No.4, 2006, s.631-642.
- Hisli Şahin, N., Basım, H. N. ve Çetin, F., Kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarında kendilik algısı ve kontrol odağı, *Türk Psikiyatri Dergisi*, Vol.20, 2009, s.153-163.
- Hui, S., Revision of Genetic Regulatory Models Using Structural Equation Modeling/Path Analysis. 2003, <http://zencaroline.blogspot.com/2007/06/compositereliability.html>, (erişim tarihi: 03.09.2010)
- Johlke, M.C., Stamper, C.L., Shoemaker, M.E., Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support , *Journal of Managerial Psychology*, Vol.17, No.2, 2002, s.116-128.
- Johlke, M. C., Iyer, R., A model of retail job characteristics, employee role ambiguity, external customer mind-set, and sales performance, *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20, 2013, s.58–67.
- Jossa, B., Alienation and the Self-Managed Firm System; Review of Radical Political Economics 2014, Vol.46, No.1, 2014, s.5-14.
- Kanungo, R.N., Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business, *Journal of Business Ethics*, Vol.5, No.6, 1992, s.413-422.
- Kraimer, M., An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment , *Journal of Management*, Vol.30, No.2, 2004, s.209-237.
- Li, S.R., Ragu-Nathan T.S., Ragu-Nathan, B., Development and Validation of a Measurement Instrument for Studying Supply Chain Management Practices, *Journal of Operations Management*, 23, 2003, s.618-641.
- Loosemore, M, Lam A.S.Y., The Locus of Control: A Determinant of Opportunistic Behaviour in Construction Health and Safety, *Construction Management and Economics*, 22, 2004, s.385-394.
- Luthans, F., *Organizational Beehavior*, 7. Baskı, McGraw-Hill, 1995.
- Madden, M.E., and Janoff-Bulman, R., Blame, control and marital satisfaction: Wives' attributions for conflict in marriage, *Journal of Marriage and the Family*, 43, 1981, s.663-674.
- Mariappan, M., Analysis of Nursing Job Characteristics in Public Sector Hospitals, *Journal of Health Management*, Vol.15, No.2, 2013, s.253-262.

- Martin, R., Thomas G., Charles, K., ve ark., The Role of Leader-member Exchanges in Mediating the Relationship Between Locus of Control and Work Reactions, *J Occupational and Organizational Psychol*, 78, 2005, s.141-147.
- Michael, J.H., Evans, D.D., Jansen, K.J, Management commitment to safety as organizational support: Relationships with non-safety outcomes in wood manufacturing employees , *Journal of Safety Research*, Vol.36, No.2., 2005, s.171-179.
- Morry M.M., Perceived Locus of Control and Satisfaction in Same-sex Friendships, *Personal Relationships*, Vol.10, 2003, s.495-509.
- Mueller, S.I., & Thomas, A.S., Culture and Entrepreneurial Potential: A Nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness. *Journal of Business Venturing*, 16, 2000, s.51-75.
- Naumann, S., Laid off, but still loyal: The influence of perceived justice and organizational support , *International Journal of Conflict Management*, Vol.9, No.4, 1998, s.356-368.
- Nelson, L., O'Donohue, W., Alienation Psychology and Human Resource Management, Proceedings of the 2nd Australian Centre for Research in Employment and Work (ACREW) Conference, Prato, Italy 2006.
- Özdevecioğlu, M., Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, Vol.18, No.2, 2003, 113-130.
- Ramaswami, S.N., Agarwal, S. ve Bhargava, M., Work Alienation of Marketing Employees: Influence of Task, Supervisory and Organizational Structure Factor, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol.21, No:3, 1993, s.179-193.
- Randall, M.R., Cropanzano, R., Bormann C. A., Birjulin, A., Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior , *Journal of Organizational Behavior*, Vol.20, No.2, 1999, s.159-174.
- Pappenheim, F., Alienation in American Society, *Monthly Review*, Vol.52, No.2, 2000, s.36-53.
- Paulin, M., Ferguson, R.J. & Bergeron, J., Service Climate and Organizational Commitment: The Importance of Customer Linkages. *Journal of Business Research*, 59, 2006, s.906-915.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 2002, s.698-714.
- Rossier J., Dahourou D., Mccrae R.R., ve ark., Structural and Mean-Level Analyses of the Five-Factor Model and Locus of Control: Further Evidence From Africa, *J Cross-Cultural Psychol*, 36, 2005, s.227-246.
- Rotter, J.B., Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs*, 1966, s.80, 1-28.
- Rotter, J.B., Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs*, 80, 1966, s.1-28.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H., Evaluating The Fit of Structural Equa-Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit. *Measures, Methods of Psychological Research Online*, Vol.8, No.2, 2003, s.23-74.

- Schumacker, R.E., Lomax, R.G., A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling, Taylor and Francis Group, New York, London 2010.
- Seeman, M. On the meaning of alienation. American Sociological Review, 24, 1959, s.782-791.
- Sidorkin, A.M., In the Event of Learning: Alienation and Participative Thinking in Education, Educational Theory, Vol.54, No.3, 2004, s.251-262.
- Silvester J., Anderson-Gough F.M, Anderson N.R., ve ark. Locus of Control, Attributions and Impression Management in the Selection Interview, J Occupational and Organizational Psychol, 75, 2002, s.59-76.
- Smrt, D.L., Nelson, R.E., Playing With a Concept: Teaching Job Characteristics Model With a Tinkertoy Builder Set, Journal of Management Education, Vol.37, No.4, 2012, s.539-561.
- Sterling, R. M., Effects of rumination on internal and external locus of control. Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirement of The Master of Arts In mental Health Counseling and Applied Psychology Degree of the Graduate School at Rowan University, 2007, s.3.
- Stevens, J.P., Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences, Taylor&Francis Group, New York, London 2009.
- Sulu, S., Ceylan, A. and Kaynak, R. Work Alienation as a Mediator of the Relationship Between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals, International Journal of Business and Management, Vol.5, No.8, 2010, s.27-38.
- Şahin, D.B., Gülleroğlu, H.D., Likert Tipi Ölçeklere Madde Seçmede Kullanılan Farklı Madde Analizi Teknikleri ile Oluşturulan Ölçeklerin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, Asya Öğretim Dergisi, Vol.1, No.2, 2013, s.18-28.
- Taştan, S., İşçi, E., Arslan, B., Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı, 19, 2014, s.121-138.
- Thakor, M. V., Joshi, A. W., Motivating salesperson customer orientation: insights from the job characteristics model, Journal of Business Research, 58, 2005, s.584-592.
- Thompson, L.A., The Development Of Marx's Concept Of Alienation: An Introduction, MidAmerican Review of Sociology, Vol.4, No.1, 1979, s.23-38.
- Treville, S., Antonakis, J., Could lean production job design be intrinsically motivating? Contextual, configurational, and levels-of-analysis issues, Journal of Operations Management, 24, 2006, s.99-12.
- Turunç, Ö., and Çelik, M., Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Vol.14, No.1, 2010, s.209-232.
- Tutar, H., İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65, 2010, s.82.

- Tükel, İ., Modern Örgütlerde Yabancılaşma ve Kafka'nın "Dönüşüm" Romanının Bu Bağlamda Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Vol.1, No.2, 2012, s.34-50.
- Twenge, J.M., Zhang, L., Im, C., It's Beyond My Control: A Cross-Temporal Meta-Analysis of Increasing Externality in Locus of Control, 1960-2002, Personality and Social Psychology Review, Vol.8, No.3, 2004, s.308-319.
- Yıldız, S., Şaylıkay, M., The effect of organisational cynicism on alienation, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 109, 2014, s.622-627.
- Yoon, J., and Shane R.T., A Dual Process Model of Organizational Commitment, Work and Occupations, Vol.29, No.1, 2002, s.97-124.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., Linden, R. C., Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective, Academy of Management Journal, Vol.40, No.1, 2004, s.82-111.
- Xue, L., Navarrete, D.M., Buzindec, C.N., Theorizing the concept of alienation in tourism studies, Annals of Tourism Research, Vol.44, 2013, s.186-199.

Healthier and More Educated Society Improves Multifactor Productivity: Time Varying Relationships

Yavuz YILDIRIM*

Abstract

This study analyzes the influence of externalities generated by human capital on multifactor productivity (MFP). Education and health are two components of human capital that improvements in either of them influence the MFP. Scientific knowledge generated through published articles, and doctorates awarded by the US universities are considered as education components. Life expectancy at birth is an indicator of healthy nation. Explanators of MFP for the US private business sector for the last century are analyzed using Flexible Least Squares that enables an analyst to diagnose the magnitude of coefficient variation and detect which particular coefficients are changing. Results show that indicated variables have significant externalities and positively affect the MFP.

Keywords: Multifactor Productivity, Time Varying relationships, Human Capital, Flexible Least Squares

JEL Classification Codes: C30, O47, O51

Sağlıklı ve Daha Eğitimli Toplum Çoklu Faktör Verimliliğini Arttırır: Zamanla Değişen İlişkiler

Bu çalışma, beşeri sermaye tarafından oluşturulan dışsallıkların çoklu-faktör verimliliği (ÇFV) üzerindeki etkilerini analiz etmektedir. Eğitim ve sağlık beşeri sermayenin bileşenlerindedir ki bunlardaki gelişmeler ÇFV'ni etkiler. Yayımlanmış makaleler yoluyla üretilen bilimsel bilgi ve ABD üniversiteleri tarafından verilen doktoralar eğitim bileşenleri olarak düşünüldü. Doğumda beklenen yaşam süreside sağlıklı milletin bir göstergesidir. ABD'nin özel sektör ÇFV'sini açıklayan etkenleri Esnek EKK kullanarak analiz edildi ki bu yöntem analizcinin hangi katsayıların değiştiğini ve değişimin büyüklüğünü belirlemesine imkân

* Yrd. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü,yyildirim@comu.edu.tr

sağlar. Sonuçlar belirtilen değişkenlerin dışsallıklara sahip olduğunu ve ÇFV'ni pozitif etkilediğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Çoklu Faktör Verimliliği, Zamanla Değişen İlişkiler, Beşeri Sermaye, Esnek En Küçük Kareler

JEL Sınıflandırma Kodları: C30, O47, O51

1. INTRODUCTION

The economies of western world have grown at a pace that greatly exceeds anything previously known in the long sweep of human history for more than two centuries now. In the last few decades, we have experienced what have come to be called the “information age” and the “knowledge economy”. These labels, in fact, do reflect a very real transformation that it is now “knowledge” —not labor, machines, land or natural resources— that is the key economic asset that drives long-run economic performance.

Recent changes in the global environment and the new generation of “information age” force economists to generate new theories that try to figure out what happens to our understanding of economics if the large numbers of economy’s labor force are employed to create ideas, solve problems, and sell services rather than to produce any tangible goods. Furthermore, traditional production factors land, labor, and capital are losing their significance in a boundless global environment because in such global environment where land in the form of office space or manufacturing infrastructure is no longer important. Labor can also be employed wherever it is most cost-effective worldwide.

At the heart of this phenomenon lies a complex, multifaceted process of continuous, widespread and far-reaching innovation and technical change. Yet, “knowledge”, “innovation”, and “technical change” are elusive notions, difficult to conceptualize and even harder to measure in a consistent, systematic way. Therefore, while economists from Adam Smith on have recognized their crucial role in shaping the process of economic growth, until the last several decades have seen a number of pioneering efforts to overcome these measurement problems and gather data that can be used for the systematic empirical analysis of technological knowledge. Most of the attention is given to the business firms and entrepreneurs, operating in a market setting, who are the central actors in developing and introducing new products and processes. In addition, it is generally accepted that invention was stimulated and guided by the power of the market, and the strength of the science base drives the innovation¹. Publicly funded

1 See Richard R. Nelson, *National Innovation Systems: A Comparative Analysis*, (Oxford: Oxford University Press, 1993), and David C. Mowery and Richard R. Nelson, *The Sources of Industrial Leadership*, (Cambridge, MA: Cambridge University Press, 1999).

research largely produces this science, and the knowledge produced by that research is largely open and available for potential innovators to use. In other words, publicly supported scientific commons initiates the market part of the Capitalist engine.

Capitalism and market economy guarantees, via the protection of intellectual property, private ownership over creations of the human mind while encouraging inventiveness and innovation². Moreover, without any market intervention, the market automatically assigns rewards after establishing clear intellectual property rights³. However, human knowledge and creativity cannot be limited within the geographical boundaries of the Western industrial society and its globalizing market. Protecting intellectual property might prevent economic progress in the less-developed areas and disadvantaged sections of a nation⁴. One can argue that using protected property rights in sharing and distributing benefits is a suitable tool for recognizing the information or knowledge's total value such as economic, environmental, social, cultural and spiritual.

The reasons mentioned above in fact raises arguments against the capitalist system economist have been using since the Adam Smith's book, better known simply as *The Wealth of Nations*⁵. At the center of Smith's thinking was the belief that the primary engine for building a better society is the market—that is, the production and exchange of goods for profit through commercial transactions. He believed the forces of the market would counter selfishness through competition. As he said that the “invisible hand of the market” would ensure that the public isn't cheated and that living standards rise. However, the gains from capitalism are not equally distributed over the large part of the population in societies. As stock markets rose, corporate profits soared, and CEO salaries reached astronomic sums, reports of the United Nations showed that conditions were deteriorating for the most nations. For instance, the United Nations, in 2005 Human Development Report, wrote that one of the major factors in the creation of poverty was the globalization of an unregulated market

2 Kenneth Carlaw, Les Oxley, Paul Walker, David Thorns and Michael Nuth, “Beyond the Hype: Intellectual Property and the Knowledge Society/Knowledge Economy”, *Journal of Economic Surveys*, Vol. 20 No. 4, 2006, pp. 633-690.

3 Amitrajeet A. Batabyal ve Hamid Beladi, “On the Optimal Management of a Class of Aquatic Ecological-Economic Systems”, *European Journal of Operational Research*, Vol. 132, No. 3, 2001, pp. 561-568.

4 Debra Harry, “Biopiracy and Globalization: Indigenous Peoples Face a New Wave of Colonialism”, *SplICE*, Vol. 7, No. 2&3, 2001: www.ipcb.org/publications/other_art/globalization.html, accesses 15 March 2012.

5 Adam Smith, *The Wealth of Nations*, first published in 1776. Modern Library Edition, (New York, NY: Random House Inc., 1994).

system. In addition, infant and maternal deaths were increasing in some societies. Finally, one-fifth of children were living in poor conditions in the prosperous United States⁶.

The idea of “Caring Economy” is raised by its proponents with the idea that main investment is in caring for people and nature. In this system, the value of caring work is taught starting in childhood. Girls and boys are learned how to care for self, others, and natures in schools. Value of caregiving is really important in this system. As it is more recognized, men do more of it, women and men participate equally in the formal labor force and have the same opportunities and responsibilities at home. As the general quality of human capital rises, more capable, educated, skilled and caring workers contribute to a more productive economy. This in turn makes more funding available for government and business policies that support caring and caregiving. Finally all this improves the quality of life. The proponents of Caring Economics also argue that there is increasing evidence about what the conventional development theories report. For example, it is expected that countries with similar income level should also have similar measures of development such indicators as infant mortality, maternal mortality, and life expectancy. Thus, the United Nations use life expectancy at birth as an indicator of long and healthy life while calculating human development indices⁷.

Long lived global crises raised an argument that conventional economic theories should take into considerations such as value of caregiving. In this paper, next section is concerned with the endogenous growth models’ take on this issue. The role of knowledge and health on total factor productivity is explained considering different theories of endogenous growth theory. Methodology and FLS estimation technique explained and results discussed in the third section. Finally the last section concludes the paper’s findings.

2. LITERATURE REVIEW

2.1. Roots of Economic Growth

The most basic proposition of growth theory is that in order to sustain a positive growth rate of output per capita in the long run, there must be

6 United Nations (2005), Human Development Report.

7 United Nations (2011), Human Development Report.

continual advances in technological knowledge in the form of new goods, new markets, or new processes⁸. Since the times of David Ricardo, economists emphasized the significance of physical capital formation, and thus increasing investment, for economic growth. It is argued that differences in capital stocks of countries mainly created the differences in long-term economic growth between nations. As a result, economic policies were characterized by an emphasis on large-scale industrialization. A number of influential articles on balanced growth and the inferior role of the agricultural sector provided the theoretical support to this idea. The significance of a minimum volume of the investment program, also known as the Big Push⁹, and the significance of balanced development of the different sectors of the economy¹⁰ are the main points of the theory of the balanced economic growth. The literature on the inferior role of the agricultural sector in the process of economic growth points that the agricultural sector is less productive than the industrial sector and has fewer linkages to other sectors¹¹. Both types of literature emphasize the important role of capital accumulation and government interventions for economic growth. Underlying these theories, a Harrod-Domar production function was assumed in which total output is proportional to the capital stock of the nation, and thus total output growth directly relates to the investment share, through savings.

The neoclassical economists challenged the assumed significance of physical capital accumulation for economic growth by showing that investment does not affect the long-run equilibrium growth rate. According to the neoclassical growth model, only labor-augmenting technological progress, which is assumed to be exogenous, affects the long-run per capita growth rate. The model is sometimes referred to by the term *exogenous growth model* because only exogenous variables influence the long-run economic growth. The effect of physical capital accumulation on economic growth is restricted to the adjustment period to the long-run equilibrium of the economy (the *steady state*). In summary, the neoclassical economists

8 The appearances of the Robert M. Solow, "A Contribution to the Theory of Economic Growth", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 70, No. 1, 1956, pp. 65-94, and Trevor W. Swan, "Economic Growth and Capital Accumulation", *Economic Record*, Vol. 32, 1956, pp. 334-361 models had great importance for the theory of economic growth and the economic policy.

9 Paul N. Rosenstein-Rodan, "Problems of Industrialization in Eastern and Southeastern Europe", *Economic Journal*, Vol. 53, No. 210/211, 1943, pp. 202-211.

10 Ragnar Nurkse, *Problems of Capital Formation in Underdeveloped Countries*, 9th impr., (Oxford: Basil Blackwell, 1964).

11 William Arthur Lewis, "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour", *Manchester School of Economic and Social Studies*, Vol. 22, No. 2, 1954, pp. 139-191.

by referring to the advantages of free markets reject the idea that government interventions by means of large-scale industrialization would stimulate economic growth.

2.2. The Endogenous Growth Models

Mechanism that makes economic growth endogenous is the elimination of the neoclassical assumption of diminishing returns to capital in the long run. In the endogenous growth theory, this has been done either by including human capital or by discovering new ideas by universities (mostly by publishing articles) or profit-driven entrepreneurs (R&D type models). In this study, we deal with human capital, and the new ideas that discovered by universities and openly shared.

The accumulation of human capital can be brought about by on-the-job-training—in other words by *learning by doing*¹² or by education. Development theory has always considered education as a significant engine for economic growth. Traditionally, studies concerning the importance of human capital especially relate to the micro level. The human capital theory makes a cost-benefit analysis of investments in human capital and calculates rates of return of investments in education¹³. These studies come up with some important results for economic policy. Most of them conclude that the rate of return of investments in human capital is higher than that of investments in physical capital.

The Solow neoclassical model is reformulated by taking human capital into account¹⁴. In their model, human capital is an additional production factor in the standard neoclassical production function. The main contribution of Mankiw, Romer, and Weil is that they firmly challenge the idea of most endogenous growth theorists that the neoclassical model along the lines of Solow cannot explain cross-county differences in economic growth. Point estimates with respect to the original Solow model shows at a much too high-implied value for the capital share in total output. However, the value of the capital share becomes reasonable when human capital is included in the capital measure. Thus, Mankiw, Romer, and Weil argue that a simple extension of the Solow growth model with human capital does

12 Kenneth J. Arrow, "The economic implications of learning by doing", *Review of Economic Studies*, Vol. 29, No. 3, 1962, pp. 155-173.

13 Theodore W. Schultz, "Investment in human capital", *The American Economic Review*, Vol. 51, No. 1, 1961, pp. 1-17.

14 N. Gregory Mankiw, David Romer, and David N. Weil, "A contribution to the empirics of economic growth", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 2, 1992, pp. 407-437.

a good job in explaining cross-country economic growth differences. This certainty confirms the significance of human capital in explaining growth.

The endogenous growth literature has always paid much attention to the role of education in stimulating economic growth. Aghion and Howitt (1998) distinguish two types of endogenous growth models in which the relationship between education and growth is considered¹⁵. According to first approach, similar to Mankiw, Romer, and Weil model, human capital is considered as an input in the production function and stresses the significance of the *accumulation* of human capital for economic growth. These models explain the differences in economic growth as a result of differences in the *growth rates* of human capital accumulation. An unrealistic implication of these models is that education, and therefore the change in human capital, will always have a positive impact on economic growth, even when the technology is stagnant. In the other types of models, which are based upon a Schumpeterian analysis, this is not the case. These models lay emphasis on countries with a higher stock of human capital is better able to create new products and technologies and thus innovate. In addition, a nation with a higher stock of human capital is better able to adapt to new technologies and hence to improve the diffusion of technology throughout the economy¹⁶. Thus, these models suggest that differences in growth rates can better be explained by differences in the stock of human capital than by differences in its growth rates.

In addition to conventional approach, there are features of human capital that can give it a much more important role in economic growth. This is especially true when we consider disembodied human capital. Disembodied human capital is the realm of knowledge and ideas that do not live and die with their inventors but can be transmitted freely between people and carried forward over generations. A significant feature of disembodied human capital is that ideas are both non-rival and cumulative. Non-rivalry implies that one person's use of the idea does not prevent another person from using it at the same time. Moreover ideas are cumulative: one idea could lead to another use of the same idea that may in turn lead to yet further ideas. Analysis of these attributes of non-rivalry and cumulative feedback has led growth theorists to speculate that investment in the generation of ideas can be the engine of long-run growth.

15 Philippe Aghion and Peter Howitt, *Endogenous Growth Theory*, (Cambridge, MA: MIT Press, 1998).

16 *Ibid.*

2.3. Re-thinking Economic Growth: the Role of knowledge

Knowledge is fundamental to economic growth. If we were to suffer collective amnesia—not remembering how to read and write—our material standard of living would be reduced to unrecognizable levels. All economic activities depend on institutions that encourage the preservation, transmission and development of knowledge. Even though this is obvious, an approach that ignored the role of knowledge dominated the economic analysis of growth for several recent decades. Concentration on the accumulation of objects rather than the accumulation of ideas was the main approach of economists to explain economic growth.

This way of thinking about the economic growth was challenged in a series of papers, starting with Paul Romer, recognized as “the new growth theory” or “endogenous growth theory”¹⁷. An important feature of this new wave of economic models is that policy intervention and the nature of institutions can influence the long-run growth rate of the economy. There are various technical features of these models that make it feasible for the long-run growth rate to be determined endogenously, i.e. determined by economic behavior. One possibility arises where the degree of substitutability between capital and labor is sufficiently high that returns to the accumulation of capital do not diminish to zero. In addition, complementarity, dynamic feedback and non-rivalry in investment are the properties that distinguish the accumulation of ideas and skills from that of objects. It is important to understand each of them in turn.

2.3.1 Complementarity of investment

Complementarity arises when someone’s investment increases the return (monetary and/or psychological) to others’ investment. This may happen when we invest in activities that exhibit network externalities. Even though complementarity is not exclusive to investment on human capital, complementarity is probably more pervasive in the accumulation of skills than in the accumulation of objects.

In some theories, only a portion of human capital is used in the production of goods¹⁸. The accumulation of human capital takes place because

17 Paul M. Romer, “Increasing Returns and Long-Run Growth”, *Journal of Political Economy*, Vol. 94, 1986, pp. 1002-1037.

18 See Hirofumi Uzawa, “Optimal Technical Change in an Aggregative Model of Economic Growth”, *International Economic Review*, Vol. 6, No. 1, 1965, pp18-31, and Robert E. Lucas Jr., “On the Mechanics of Development Planning”, *Journal of Monetary Economics*, Vol. 22, No. 1, 1988, pp. 3-42.

the part of human capital not used for current production goes to school and becomes educated. A special feature of the model is the existence of an externality, which is taken into account by spillover effects of human capital accumulation. The idea is that individual workers, given their own skill level, are more productive when other workers have more human capital. The introduction of externalities is a common approach in endogenous growth models to avoid the diminishing returns to capital assumption from the traditional neoclassical model and hence to obtain a model which reproduces a process of endogenous growth.

Barro and Sala-i-Martin provide some interesting analyses related to the behavior of the Lucas model during the adjustment process¹⁹. Authors, especially, consider what would happen if the ratio between human and physical capital is not at its optimal level. It appears that a sort of a neoclassical convergence process starts when the initial human capital, physical capital ratio is above its optimal level. In that case, the growth rate will increase with the amount of imbalance. On the other hand, if there is too little human capital, growth rates will decrease with the amount of the imbalance. This implies that a country would have much more difficulties to recover when she has a shortage of human capital than when she has a shortage of physical capital. Therefore, a brain drain will do much more harm for economic growth than a war, which destroys only physical capital.

2.3.2 Dynamic feedback

In Lucas' model, because of diminishing returns to the accumulation of both physical and human capital these education externalities are not sufficient in themselves to drive long-run growth²⁰. He uses another feature of education "dynamic feedback" to endogenize growth. It is obvious that as we learn more, it becomes easier to acquire further knowledge and skills.

Dynamic feedback²¹ explained by a function expressing the change in the level of human capital in some representative household as a function of the amount of total labor time, L_{ht} , that is devoted to education and the current level of human capital per person, h_t .

19 Robert J. Barro and Xavier Sala-i-Martin, *Economic Growth*, (New York: McGraw-Hill, 1995).

20 Robert E. Lucas Jr., "On the Mechanics of Development Planning", *Journal of Monetary Economics*, Vol. 22, No. 1, 1988, pp. 3-42.

21 Steve Dowrick, "Ideas and Education: Level or Growth Effects?", NBER Working Paper Series, no. 9709, May 2003.

$$\frac{dh_t}{dt} = \phi L_h h_t^\gamma \quad (1)$$

In this formulation the extent of dynamic feedback is captured by the value of the exponential parameter (γ). A value of zero implies that there is no feedback. Aggregate output per person, y , depends on both physical and human capital per person:

$$y_t = A(k_t)^\alpha (h_t)^\beta \quad (2)$$

where the diminishing returns assumption is maintained by restricting $\alpha, \beta < 1$.

In this model, existence of positive feedback in the second sector of the economy, the education sector, makes the endogenous growth feasible. To show this, one should take logarithms of equation (2), differentiate with respect to time and substitute equation (1) to drive the growth rate of output per worker:

$$\frac{dy_t}{dt} \frac{1}{y_t} = \alpha \frac{dk_t}{dt} \frac{1}{k_t} + \beta \frac{dh_t}{dt} \frac{1}{h_t} = \alpha \frac{dk_t}{dt} \frac{1}{k_t} + \beta \frac{\phi L_h}{h_t^{1-\gamma}} \quad (3)$$

Equation (3) demonstrates whether or not the accumulation of human capital can drive long run growth is determined by the final term in this equation. With no positive feedback, i.e. if $\gamma=0$, final term of the equation approaches to zero as the level of human capital, h_t , increases over time. This is exactly what happens to the physical capital term, as a given investment rate leads to slower and slower proportional growth in the stock. However, if there is sufficiently high feedback in human capital accumulation, i.e. if $\gamma=1$, the final term in equation (3) is a positive constant. That is to say, the long run growth rate is positive.

To overcome the problem of limits to human capabilities, Romer emphasizes the difference between the skills and abilities that are embodied in individuals, and disembodied knowledge²². He focuses on the properties of the latter category, the world of ideas and research, supposing that there is sufficient dynamic feedback in the research sector to generate endogenous growth and that the scope for developing new ideas is limitless. In Romer's model, it is the number of people engaged in research and development that drives long-run growth.

22 Paul M. Romer, "Endogenous Technological Change", *Journal of Political Economy*, Vol. 98, 1990, pp. S71-S102.

2.4. Health and Economic Growth

The studies that searched relationship between health and economic growth have shown that improvements in health can accumulate human capital²³. In this context, it is argued that there exist a positive relationship between other component of human capital, health, and economic development. Only those that have better health can be a source of economic development in terms of human capital accumulation, knowledge generation, etc. For instance, generating new ideas requires healthy bodies, as much as well-educated researchers. In the literature, indicators of health status like life expectancy at birth and the infant mortality rate have been used rarely in convergence studies²⁴. These indicators were also introduced to growth literature by augmenting the Mankiw, Romer, and Weil's model by controlling for health and education components of human capital separately²⁵. They estimated this relationship in a Solovian growth framework and found the positive relationship between health and output²⁶.

In addition, health has also important implications on labor supply²⁷. Cuddington *et al.* studied long term growth in the presence of a communicable disease, such as AIDS, under the assumption of exogenous health expenditures²⁸. They conclude that epidemic disease has significant effects for size, structure, and productivity of labor, and thus for the growth performance of a nation. Furthermore, van Zon and Muysken introduced health into the Lucas' endogenous growth framework²⁹. In their model, healthy labor is not only used in the production of goods and knowledge, but it is also necessary to maintain health. As a consequence the characteristics of the health sector that have a clear impact on economic growth and optimal health expenditures are analyzed.

23 Theodore W. Schultz, "Investment in human capital", *The American Economic Review*, Vol. 51, No. 1, 1961, pp. 1-17, and Selma J. Mushkin, "Health as an Investment", *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings (Oct., 1962), pp. 129-157.

24 See Robert J. Barro and Xavier Sala-i-Martin, *Economic Growth*, (New York: McGraw-Hill, 1995).

25 Stephen Knowles and Dorian P. Owen, "Health Capital and Cross-Country Variation in Per Capita in the Mankiw-Romer-Weil Model", *Economic Letters*, Vol. 48, 1995, pp. 99-106.

26 Stephen Knowles and Dorian P. Owen, "Education and Health in an Effective-Labour Empirical Growth Model", *Economic Record*, Vol. 73, 1997, pp. 314-328.

27 Selma J. Mushkin, "Health as an Investment", *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings (Oct., 1962), pp. 129-157.

28 John T. Cuddington, John D. Hancock, Carol Ann Rogers, "A Dynamic Aggregative Model of the AIDS Epidemic with Possible Policy Interventions", *Journals of Policy Modeling*, Vol. 16, No. 5, 1994, pp. 473-496.

29 Adriaan van Zon and Joan Muysken, "Health and Endogenous Growth", *Journal of Health Economics*, Vol. 20, No. 2, March 2001, pp. 169-185.

1. METHODOLOGY AND DATA

I estimated the impact of the creation of scientific knowledge through ideas generated by published articles and number of doctorates to productivity growth for the United States economy between 1900 and 2006 using Shazam 10 econometric software program. The following system of equation is generally referred in order to evaluate the contribution of these factors to output growth:

$$Y = MFP \cdot F(H, K) \quad (4)$$

$$MFP = G(P, PhD, O) \quad (5)$$

$$P_t = \sum w_p N_{t-1}^P \quad (6)$$

$$PhD_t = \sum w_{PhD} N_{t-1}^{PhD} \quad (7)$$

where Y is the output, H is the stock of private labor measured in hours worked, K is the stock of private capital, MFP states the current state of technological or scientific knowledge (multi-factor productivity), P stands for the measure of accumulated number of published articles (as a proxy for the knowledge *stocks* generated by domestic firms, public research institutions and foreign institutions), PhD stands for the measure of accumulated number of doctorates earned, and O is the other factors affecting multi-factor productivity. N^P represents the number of published articles in time t , and w_p connects the level of past research to the current state of knowledge. For estimation purposes, a production function of a country i 's explicit structure is generally of the Cobb-Douglas type, which has a log-additive form, and an exponential trend (t) approximates O .

$$Y_i = \exp[\phi_i t + u_i] H_i^{\alpha_1} K_i^{\alpha_2} P_i^{\beta_1} PhD_i^{\beta_2} \quad i = 1, 2, \dots, N \quad (8)$$

where u is random term, ϕ is the rate of disembodied technical change and α_1 , α_2 , β_1 and β_2 are the output elasticities of labor, capital, stock of published articles, and stock of PhD earned, respectively. The estimation of these parameters may be calculated by taking the natural logarithm of equation (8), as follows:

$$\ln Y_i = \phi_i t + \alpha_1 \ln H_i + \alpha_2 \ln K_i + \beta_1 \ln P_i + \beta_2 \ln PhD_i + u_i \quad (9)$$

It is common to drive an index of multi-factor productivity h MFP from equation (9):

$$\ln MFP_i = \ln Y_i - \hat{\alpha}_1 \ln H_i - (1 - \hat{\alpha}_1) \ln K_i = \phi_i t + \beta_1 \ln P_i + \beta_2 \ln PhD_i + u_i \quad (10)$$

the assumption of constant returns to scale with respect to labor and

capital and payments of these traditional inputs are required for this analysis. In other words, the output elasticities with respect to labor (capital) are assumed to be equal to the labor (capital) cost share in total output and α_2 is equal to $(1 - \alpha_1)$.

Given the theoretical and empirical discussions of previous section the following equation is eventually estimated:

$$\ln MFP_t = \phi + \beta_1 \ln P_t + \beta_2 \ln PhD_t + \beta_3 \ln Life_t + \beta_4 \ln U_t + \varepsilon_t \quad (11)$$

where, *MFP* is an index of multi-factor productivity of private economy. *MFP* is computed as the ratio of the domestic product of industry to the weighted sum of the quantity of labor and fixed capital stock, the weights being the annual labor cost share and the capital cost share, respectively as given in equation (11). The data for the multifactor productivity are taken from two different sources. For the 1889-1947 period, total factor productivity series for private domestic economy were taken from Kendrick³⁰. The data between 1948 and 2006 is taken from the US Bureau of Labor Statistics³¹. Finally, Levy and Terleckyj generated unified *MFP* series and showed that this unified *MFP* data can be used in studies such that looking for the determinants of productivity³².

P denotes the source of knowledge generated by counting number of published articles from ten different field of sciences for the past century. Table 1 gives the field of sciences, availability of periods for the publications and the sources that the number of published articles were counted.

30 John W. Kendrick, *Productivity Trends in the United States*, (Princeton: Princeton University Press, 1961).

31 United States Bureau of Labor Statistics. www.bls.org accesses 01 March 2012

32 David M. Levy and Nestor E. Terleckyj, "Government Science and the US Economy: Approaching the Puzzle", (Unpublished manuscript, 2008).

Table 1: Sources of Published Articles

Field of Science	Time Period	Source Index
Biology	1918-	Biological Abstracts
Chemistry	1907-	Chemical Abstracts
Computer science	1957-	Computer Abstracts
Mathematics and Statistics	1868-	Two different sources
	1868-1942	1-Jahrbuch uber die Fortschritte der Mathematik
	1943-	2-Mathematical Reviews
Physics	1896-	Physics Abstracts
Engineering and Technology	1884-	Engineering Index
Clinical Medicine	1879-	Index Medicus
Earth Sciences	1933-	GeoRef
Nuclear Science	1948-	Nuclear Science Abstracts & Inis Atomindex
Space Science	1961-	International Aerospace Abstracts

PhD represents the number of doctorates received from the US universities. It is a proxy for the stock of human capital. Even though multifactor productivity index is already measured taking account of share of human capital, this variable is added to measure positive externalities of the higher education. Data are received from the Bureau of Labor Statistics.

Life is the life expectancy at birth. In general, life expectancy is a proxy for good health and desirable performance of nations. Barro and Sala Sala-i-Martin state that “higher life expectancy may go along with better work habits and higher levels of skills”³³. Thus, changes in life expectancy may affect multifactor productivity. Data are received from National Vital Statistics Reports for the United States.

Finally, a control variable that is added to model is the number of unemployed. Since the people that out of work lose their skills and abilities, productivity will be negatively influenced. It is also a stylized fact that unemployment is countercyclical. Data for this variable are received from the Historical Statistics of the US and Bureau of Labor Statistics.

1. ESTIMATION TECHNIQUES

First concern working with time-series data is the problem of stationary. The variables used in this study like number of published articles and number of doctorates earned, both summed values, are growing over time since beginning of the century. This brings concerns about the results of

33 Robert J. Barro and Xavier Sala-i-Martin, *Economic Growth*, (New York: McGraw-Hill, 1995), p. 432.

the ordinary least squares (OLS) estimates because the mean of the series tends to increase over time. As a result, Augmented Dickey-Fuller (ADF) unit-root test applied to model given in equation (11)³⁴. ADF unit root test statistics is estimated by the following equation:

$$\Delta Y_t = \mu + \beta t + \gamma Y_{t-1} + \sum_{j=1}^p \delta_j \Delta Y_{t-j} + \varepsilon_t \quad (12)$$

Where Y is the variableⁱ⁼¹ that we are searching whether it has a unit-root or not. μ is constant, β is the coefficient on a time trend and p the lag order of the autoregressive process. In equation (12), the coefficient of interest is γ ; if $\gamma = 0$, the equation is entirely in first differences and so has a unit root and series are not stationary. Thus, if the estimated test statistics are higher than critical levels at 10% significance level, we are not able to reject $\gamma = 0$ hypothesis.

Table 2 gives the test statistics for constant and trend and related significance values at 10 percent level.

Table 2. Dickey-Fuller Unit-Root Test Results for the Series

Explanatory variables	Test Statistics with constant and trend	Critical values at the 10% level
Multifactor Productivity	-1.2718	-3.13
Total number of published articles	-2.6543	-3.13
Total number of doctorates earned	-0.0239	-3.13
Life expectancy	-0.9545	-3.13
Number of unemployed	-3.2084	-3.13

Since test statistics for all variables other than unemployed exceed the critical value of -3.13 , the conclusion is that the null hypothesis of a unit root cannot be rejected for the variables given in the Table 2. This generally requires first differencing of series. On the other hand, it is suggested that if the regressed variables are co-integrated there is no need for differencing of time series³⁵. Thus, Dickey-Fuller test on the residuals of co-integrating regression applied to equation (11). The estimates show that

34 David A. Dickey and Wayne A. Fuller, "Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series With a Unit Root", Journal of the American Statistical Association, Vol. 74, No. 366, June 1979, pp. 427-431.

35 Anindya Banarjee, Juan J. Dolado, John W. Galbraith and David F. Hendry., Co-Integration, Error-Correction, and the Econometric Analysis of Non-Stationary Data, New York: Oxford University Press, 1993).

while the estimated test statistic is -3.68 , the critical value at the 10 percent is -4.43 . Then, one can conclude that the null hypothesis of non-stationary cannot be rejected. In other words, the variables in our regression are not co-integrated. As a result, first differences of log values are used for the regression analysis.

1.1. Ordinary Least Square Estimates and Time-Varying Relationships

Stationarity—constancy of the parameters like the mean, variance and trend over time—is the main assumption of applied time series analysis. However, this assumption is questionable and one can ask what happens if the parameters change over time.

Even though we check for stationarity in the previous part, it is straightforward that some of or all the regression coefficients could be different in subsets of the data. Especially, considering the data we use for the last century, and two world wars could influence the variables used. Moreover, one could find results using the ordinary least squares technique (OLS) estimates with unexpected signs. The estimated coefficients and standard errors using the OLS for the explanatory variables reported in table 3.

Table 3. Estimates of the Variables on Multifactor Productivity: 1901-2006

Explanatory Variables	Estimated coefficients	Estimated Standard Errors
Constant	0.0123	0.0038
Total number of published articles	-0.2492***	0.1398
Total number of doctorates earned	0.2986**	0.1621
Life expectancy	0.077	0.0566
Number of unemployed	-0.0388***	0.0072
R ²	0.3027	
Durbin-Watson	2.3362	

*Indicates the significance level at 10 percent

**Indicates the significance level at 5 percent

***Indicates the significance level at 1 percent or better

Results show that we don't have the expected sign for the estimated coefficient of the total number of published articles, plus the estimated coefficients is statistically significant at 10 percent significance level. It is not really logical to say total number of published articles did not contribute

to multifactor productivity for the last century. Especially considering the significant effect of creation of scientific knowledge on multifactor productivity through scientific articles. In addition, effect of life expectancy on multifactor productivity is not significant. As expected, the total number of doctorates earned, which is proxy for highly educated human capital, has the largest effect on the multifactor productivity of the U.S. economy. However, a question could be raised about the wrong sign of published papers and the accuracy of the estimates of the OLS. Thus, data should be analyzed for the structural change or coefficient variation problem.

The classical test for structural change is typically attributed to Chow³⁶. His famous testing procedure splits the sample into two sub-periods, estimates the parameters for each sub-period, and then tests the equality of the two sets of parameters using a classic F statistics. This test was popular for many years and was extended to cover most econometric models of interest. Similarly, the Goldfeld-Quandt³⁷ (G-Q) statistics provides a test for different error variance between two subsets of observations. For the G-Q test, error variances would be the same in the two groups, while under the alternative; the error variance would differ systematically. However, an important limitation of the Chow test is that the break date must be known a priori. A researcher has only two choices: to pick an arbitrary candidate break-date or to pick a break-date based on some known feature of the data. In the first case the chow test can be uninformative, as the true break-date can be missed. In the second case, the Chow test can be misleading, as the candidate break-date is endogenous—it is correlated with the data—and the test is likely to indicate a break falsely when none in fact exists. In addition, since the results can be highly sensitive to these arbitrary choices, different researchers can easily reach quite distinct conclusions—hardly an example of sound scientific practice.

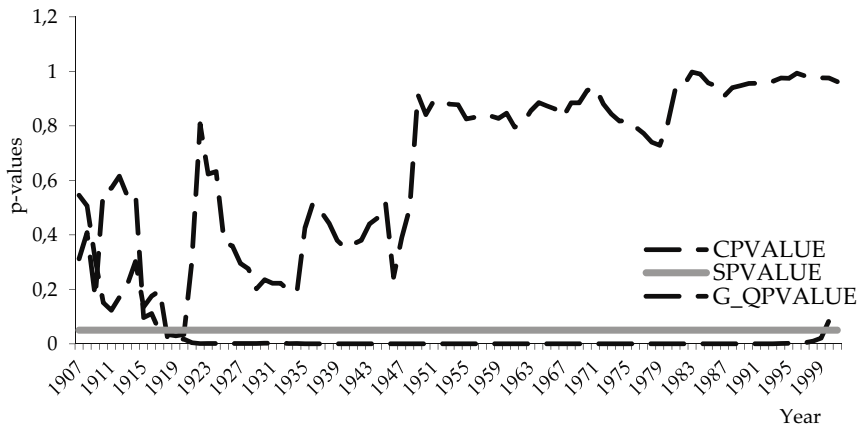
Since the multifactor productivity data unified from two different sources one can say the split point 1947-1948 could be structural break point for the data and it would be better to check for structural break at this point using a Chow test and Goldfeld-Quandt test. While a Chow test value of 0.876 with (47,59)—p value of 0.500—is indicating there is no evidence for structural break, a Goldfeld-Quandt test value of 3.880 (42,54)—p value of 0.000—suggests that there is evidence for structural break at this split point. These different results supports the problems of

36 Gregory Chow, "Tests of Equality between Subsets of Coefficients in Two Linear Regressions", *Econometrica*, Vol. 27, 1960, pp. 591-605.

37 Stephen M. Goldfeld and Richard E. Quandt, "Some tests for homoscedasticity", *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 60, 1965, pp. 539-547.

Chow test discussed above. In addition, following figures for the p-values of Chow test values and Goldfeld-Quandt test values bring the question of how difficult is to determine the structural break point.

Figure 1. Comparison of p-values for Chow and Goldfeld-Quandt Tests



CPVALUE is p-values for Chow test G-QPVALUE is p-values for Goldfeld-Quandt test
 SPVALUE is the p-value for 5 percent significance level

The difference between the Chow test and Goldfeld-Quandt test to determine structural break points is inevitable from the figure. Moreover, it is difficult to determine break points from the neither test values, because the points below the statistical significance line (SPVALUE) much more than just one point. Especially, Goldfeld-Quandt test shows almost every splice point would bring the problem of error variances would be different systematically for the sub-periods.

Later work relied on recursive residuals to provide a test of parameter stability using the CUSUM and CUSUMSQ plots³⁸ and formalized in a test statistics³⁹. Recursive residuals technique is appropriate for time-series data and might be used if one is uncertain about when a structural change might have taken place. The null hypothesis is that the coefficient

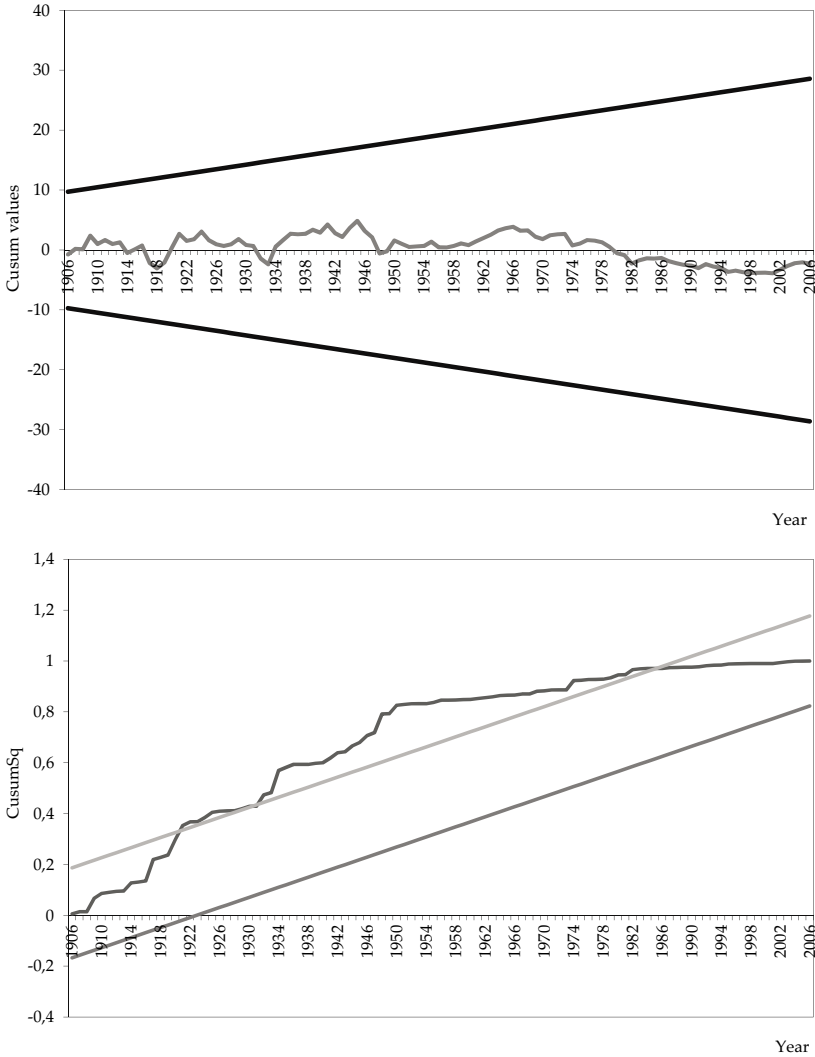
38 R. L. Brown, James Durbin and J. M. Evans, "Techniques for Testing the Constancy of Regression Relationships over Time", *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*, Vol. 37, No. 2, 1975, pp. 149-192.

39 Andrew Harvey and Patrick Collier, "Testing for Functional Misspecifications in Regression Analysis", *Journal of Econometrics*, Vol. 6, No. 1, July 1977, pp. 103-119.

vector BETA (β) is the same in every period. The test is quite general in that it does not require a prior specification of when the structural change takes place. The cost, however, is that the power of the test is rather limited compared with that of the Chow test. Greene criticizes this test as having low statistical power⁴⁰. These tests also reveal nothing about which particular coefficients vary, how much they vary, or whether variation is systematic. Rather, they are tests of *global* coefficient stability that apply to entire regression specifications. Figure 2 plots these two test statistics. The CUSUM test, shown in the upper panel, does not reveal instability in the mean since the CUSUM values are inside the boundaries, while the CUSUM of squares test, shown in the lower panel, detects instability in the variance between 1930s and beginning of 1980s because during this period CUSUM of square values are outside the upper bound. Similar to Chow test results, it is difficult to decide which year is really a splice point to test for structural break.

40 William H. Green, *Econometric Analysis*, (New Jersey: Prentice Hall, 2008).

Figure 2: Another Test for Structural Change; Cusum and Cusum of Squares



In contrast to these techniques, flexible least square (FLS) can be applied where the expected coefficient instability is sudden or evolving slowly through time. It provides a global test for coefficient stability, evidence concerning which coefficients varies, how much they vary, and whether those variations follow systematic pattern. FLS also requires no *ad hoc* prior assumptions about the structure driving the coefficient variation or about

the distribution of disturbances from the estimated model. And unlike methods relying on recursive estimates, FLS uses true time-varying estimation and the full data set in computing the time paths of the coefficients. Before we apply data to flexible least square estimates more information about FLS and the comparison with OLS is discussed in the next section⁴¹.

4.2. Definition of Flexible Least Square

FLS is a multi-criterion estimator that seeks to discover the *particular coefficient vector that obtained at each time t , considering all time T* . In contrast, OLS seeks to find an *average coefficient vector for all time t , without taking into account possible coefficient variation*. Like OLS, FLS minimizes an objective function, but unlike OLS, the FLS objective function considers two different types of specification error—residual measurement error due to specifying an incomplete set of independent variables, and residual-dynamic error due to possible coefficient variation for the included variables. In minimizing the multi-criterion objective function, FLS is more flexible in that it allows temporal variation in the coefficients. OLS is just a special case of FLS in that a restriction is imposed that fixes the potentially time-varying coefficients to constant values. Absent true coefficient variation, the two methods yield identical results, but if the restriction is invalid then the two methods can yield different results.

4.3. The Rationale of Flexible Least Square

The general approach taken by FLS in exploring coefficient-time variation is to investigate the relative costs for fixed versus time-varying coefficient assumption. These costs are measured in terms of residual measurement and dynamic error. Mainly, we could fail to minimize prediction error due to improper model specification, or we could fail to minimize prediction error because there is parameter variation. In this sense FLS tells the user what are the feasible efficient trade-offs between dynamic and measurement-specification errors, efficient in the sense that there is no way to obtain smaller dynamic errors without an increase in measurement-specification error, and vice versa. However, the optimal choice can only be made on the basis of a researcher's utility for different amounts of parameter variation. FLS makes explicit the costs of fixed versus time-varying

41 Detailed analyses can be seen in B. Dan Wood, "Weak Theories and Parameter Instability: Using Flexible Least Squares to Take Time Varying Relationships Seriously", *American Journal of Political Science*, Vol. 44, No. 3, 2000, pp. 603-618.

assumptions in terms of residual-measurement error. As such, it provides the tools required for analyst to make reasonable choices between the two options.

4.4. The Tools of Flexible Least Square

How a researcher uses FLS to evaluate global coefficient stability, determine which coefficients vary and by how much, and explore the patterns of coefficient variation.

4.4.1. Evaluating global coefficient stability

In evaluating global coefficient stability, the researcher traces out a residual efficiency frontier (REF) by changing the value of delta in the cost function across the range from 1 to 0. If delta is near 1, the cost function places most of the weight on the dynamic-specification errors, forcing them to be near zero. On the other hand, if delta is set near zero, the cost function places most of the weight on the measurement specification errors, forcing measurement specification errors to be zero. Thus, this end point reveals the minimum amount of time variation in the coefficients that must be allowed in order to have no residual-measurement error (i.e., a perfect fit for the regression).

Suppose the model has truly has time-invariant coefficients, then starting from the OLS extreme point, the REF will indicate (as we move delta toward zero) only small decreases in measurement error are possible for large increases in dynamic error. Therefore, the REF should decline slowly with changing delta. In contrast if the true model has time varying coefficients, then starting from the OLS extreme point large decrease in measurement error will be possible for allowing small increases in parameter variation. The REF should slope downward more steeply from the OLS extreme point.

4.4.2. Evaluating which coefficients vary by how much

A second level analysis is to observe the standard deviations and averages of the estimated sequence of time varying coefficients at different values of delta. The reason for doing so is to gather evidence concerning which particular coefficients exhibit the most time variation. Because delta is a smoothing coefficient, the standard deviation of time-varying coefficients

may change substantially when moving delta away from the OLS extreme points.

The average of a time-varying coefficient sequence can be compared directly with the OLS coefficient to check for large differences over the range of the REF. The average of a time-varying coefficient sequence can change substantially the further one moves delta away from 1. The average for a fixed-coefficient sequence should remain the same for all values of delta.

4.4.3. Evaluating the pattern of coefficient variation:

A third level of analysis is to plot the actual coefficient-vector sequences to observe the nature of the time variation. FLS generates an estimated time path for each regression coefficient, conditional on delta. The value of delta should be chosen so as not to arbitrarily restrict the coefficients of constancy. Typically, there is a threshold delta less than 1, below which the means, standard deviations, and residual-measurement errors change very little. Below this threshold, the choice of delta is arbitrary, since the qualitative patterns exhibited by the FLS time paths occur at all points along the REF, and the scale of the variations remains similar below the threshold.

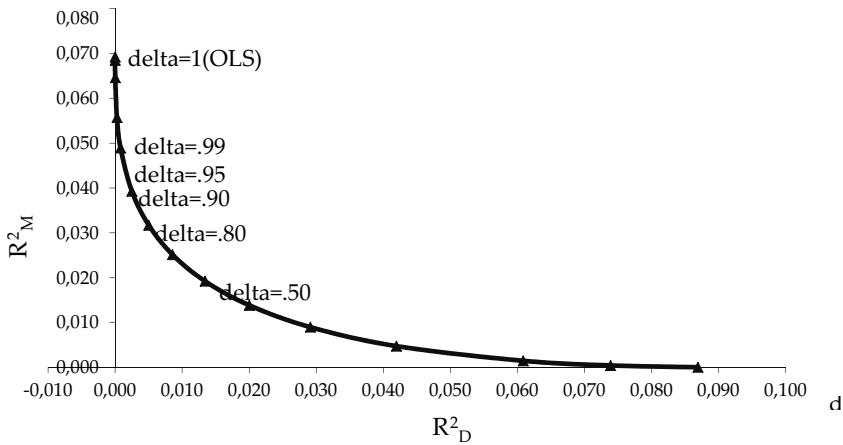
Plots of the time-varying coefficients can be used to evaluate whether coefficient-time variation is consistent with substantive theory positing some breakpoint or a gradually changing process.

5. EMPIRICAL RESULTS OF TIME-VARYING PARAMATER MODEL

After giving the theatrical explanation for the use of FLS, we should apply our data to re-estimate our results. Thus, one can compare the results from OLS and those from FLS. The main problem we had with the OLS estimations was the unexpected sign of the number of published articles. According to FLS, this variable can be time varying thus estimated coefficients from the OLS could be misleading.

First, following the discussion in the previous section we can plot residual efficiency frontier (REF) for the FLS. Figure 3 plots the REF for the equation (11).

Figure 3. Residual Efficiency Frontier: Multifactor Productivity



R^2_M is the cost of violating the measurement specification

R^2_D is the cost of violating the dynamic specification

Plotted REF does give strong support for the assumption that coefficients are time varying because REF is declining fast with changing delta.

As a second step, we should check which particular coefficient are changing and by how much. Table 4 reports the coefficient averages and standard deviations at each value of delta along the residual efficiency frontier. One can see that when delta is very close to one, estimated coefficients are almost precisely same as those reported in table 3.

Table 4. Summary Statistics for FLS Estimates over the Residual Efficiency Frontier

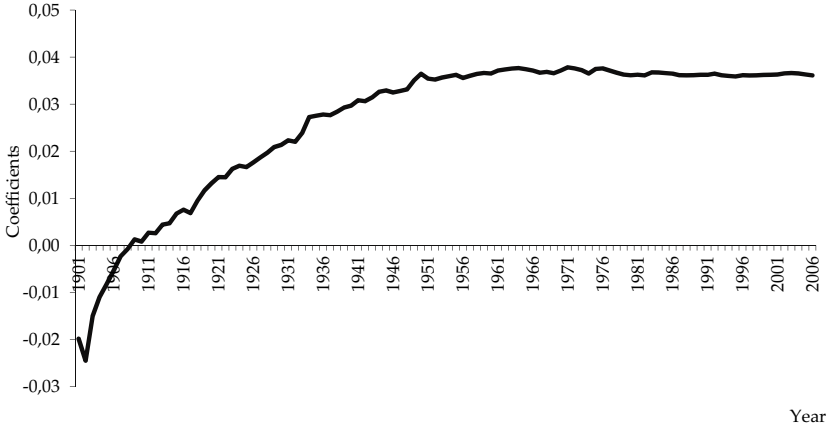
0,999	-0,239	0,286	0,076	-0,039
	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0003)
0,99	-0,191	0,241	0,072	-0,041
	(0,0005)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0021)
0,95	-0,108	0,174	0,064	-0,044
	(0,0020)	(0,0006)	(0,0007)	(0,0058)
0,90	-0,065	0,149	0,062	-0,045
	(0,0035)	(0,0012)	(0,0014)	(0,0084)
0,80	-0,026	0,146	0,062	-0,046
	(0,0064)	(0,0022)	(0,0028)	(0,0117)
0,70	-0,006	0,160	0,065	-0,047
	(0,0092)	(0,0031)	(0,0041)	(0,0142)
0,60	0,011	0,177	0,068	-0,047
	(0,0121)	(0,0041)	(0,0053)	(0,0164)
0,50	0,026	0,195	0,071	-0,048
	(0,0151)	(0,0051)	(0,0062)	(0,0184)
0,40	0,044	0,213	0,073	-0,048
	(0,0183)	(0,0062)	(0,0070)	(0,0204)
0,30	0,065	0,229	0,075	-0,049
	(0,0218)	(0,0075)	(0,0078)	(0,0223)
0,20	0,090	0,244	0,076	-0,050
	(0,0256)	(0,0089)	(0,0088)	(0,0244)
0,10	0,124	0,256	0,074	-0,051
	(0,0300)	(0,0107)	(0,0109)	(0,0267)
0,05	0,145	0,260	0,073	-0,051
	(0,0325)	(0,0117)	(0,0128)	(0,0279)
0,01	0,164	0,264	0,071	-0,052
	(0,0347)	(0,0126)	(0,0148)	(0,0289)

Note: the numbers in the table are time-varying coefficient averages at each specified delta. The numbers in parentheses are time-varying coefficient's standard deviations at each specified delta.

As we change delta by a small amount to 0.99 the coefficient averages changes, as do the standard deviations. It is very important to see that coefficient averages of total number of published articles have the positive sign as we change the delta away from one. One can see from the table that estimated average coefficients of total number of published articles have the expected signs when delta's assigned value is 0.6. Moreover, as the value of delta is reduced significance of the estimated coefficient increases. This shows that total number of published articles via increasing scientific knowledge is an important determinant of multifactor productivity.

Figure 4 plots the coefficient sequences for the total number of published articles with delta set arbitrarily to 0.5.

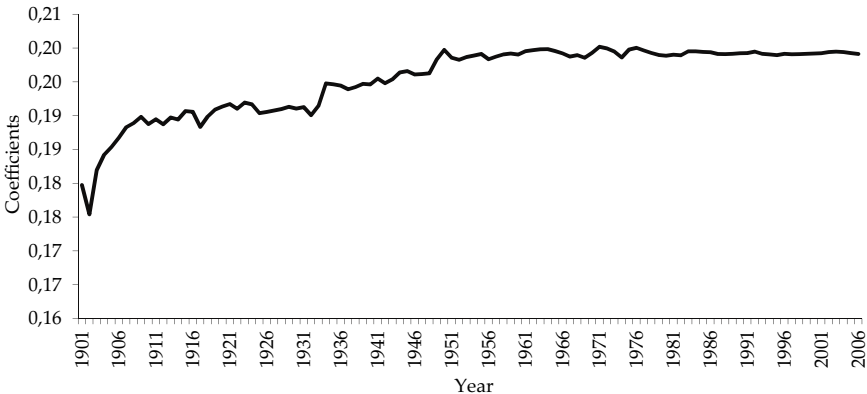
Figure 4. FLS Coefficients, Total Number of Published Articles



The effects of published papers are smaller and exhibit steady increase until 1950s, then after estimated coefficients seems stabilized. The estimate average coefficient centered on about 0.026 for the last century. This parameter estimate is also statistically significant at the 10% significance level with standard error of 0.015. If the total number of paper grows by 1%, multifactor productivity grows by 0.026 percent.

Similarly other explanatory variables can be plotted at the same delta to evaluate whether coefficient time variation is consistent with substantive theory positing some break point or a gradually changing process. Figure 5 through Figure 9 plots the other explanatory variables of the multifactor productivity model to evaluate the effects of other variables over the different time periods at $\delta=0.50$.

Figure 5. FLS Coefficients, Total Number of Doctorates Earned



The estimated average coefficients of total number of doctorates earned shows consistent movement throughout the twentieth century except the initial 10 years. The estimate average coefficient centered on about 0.20 for the last century. Estimated standard deviation for this coefficient is 0.005 and it is highly significant. Thus, 1% growth in the total number of doctorates would increase the multifactor productivity growth by 0.20%.

Figure 6. FLS Coefficients, Life Expectancy

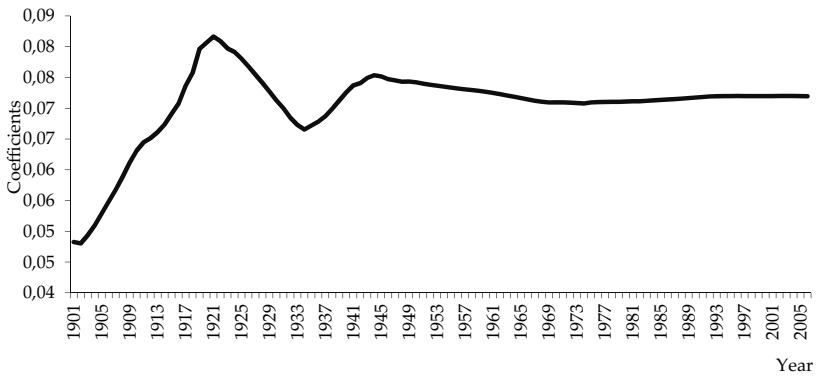
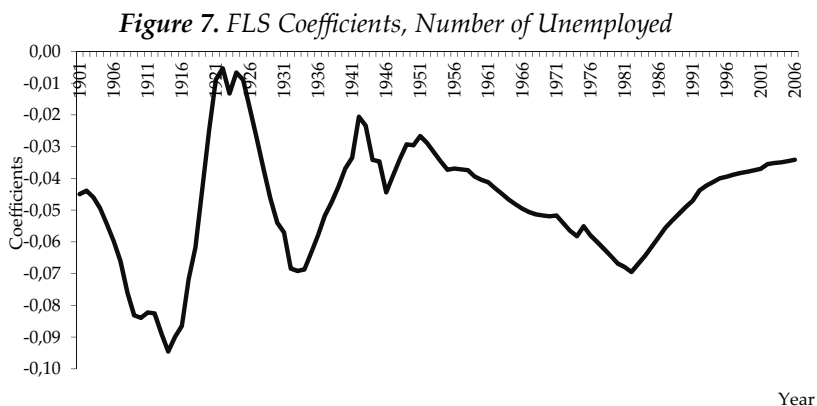


Figure 6 shows the estimated average coefficients for life expectancy variable. First half of the century, estimated coefficients of life expectancy at birth seems to be inconsistent, but for the second half they are changing steadily. Estimated coefficient is small and has been centered on 0.07 with a standard deviation of 0.006. Thus, it is statistically significant at 1% significance level. Increase in the life expectancy that measures non-educational human capital influences the desirable performance of a society. Consequently, better society with better work habits would improve the multifactor productivity of private business sector.



Total unemployed plotted in figure 7 fluctuates significantly over time representing macroeconomic fluctuations. 1% increase in unemployment rate produces 0.05% decline in growth of multifactor productivity with 0.018 standard deviation, estimated coefficient is highly statistically significant. Generally, staying out of job market for quite some time may cause unemployed to lose job skills. In addition, unemployed cannot utilize the externalities coming from learning by doing. Furthermore, unemployed by not learning the new technology coming to market every day may lose the productive abilities, thus causing a decline in the multifactor productivity.

6. CONCLUSION

Using a time-varying technique FLS, we estimated all the explanatory variables with the expected signs and all are statistically significant. Positive and significant sign on total number of doctorates earned reflects there are externalities coming from having advanced education since the multifactor productivity data already corrected for labor compensations. Another significant conclusion is that when the dynamic analysis evolves, time varying parameters could generate structural break over the time period. Number of published articles is an example. After correcting for such issue, we found that sum of paper stock positively influence the private sector multifactor productivity of the United States economy. Other control variables per capita life expectancy at birth and total unemployed are also captured their expected signs.

In addition, using graphs for the estimated coefficients gave us a chance to see how the explanatory variables evolved over time. This knowledge

can be used to see effects of different time periods on multifactor productivity of the private business sector. Moreover, after checking for the different time periods, one can focus on these time periods more intensively to figure out the main problems and use this knowledge for future policy analysis.

For future analysis, role of gender on determining multifactor productivity can be analyzed. One of the contributions of “caring economics” is bringing the gender differences to table and search for the role of women and men separately. Thus, effects of women’s life expectancy compared to that of men, and separating number of doctorates earned by gender upon multifactor productivity would be next research topics to be considered.

REFERENCES

- Aghion, P. and Hoowith, P. (1998), *Endogenous Growth Theory*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Arrow, K. J. (1962), "The economic implications of learning by doing", *Review of Economic Studies*, 29(3), 155-173.
- Banarjee, A., Dolado, J, Galbraith, J. W. and Hendry, D. F. (1993), *Co-Integration, Error-Correction, and the Econometric Analysis of Non-Stationary Data*, New York: Oxford University Press.
- Barro, R. J. and Sala-i-Martin, X. (1995), *Economic Growth*, New York: McGraw-Hill.
- Batabyal, A. A. and Beladi, H. (2001), "On the Optimal Management of a Class of Aquatic Ecological-Economic Systems", *European Journal of Operational Research*, 132(3), 561-568
- Brown, R., J. Durbin, J., Evans, J. (1975), "Techniques for Testing the Constancy of a Regression Relationships over Time", *Journal of the Royal Statistical Society (Series B)*, 37, 591-605.
- Carlaw, K., Oxley, L., Walker, P., Thorns, D. C. and Nuth, M. (2006), "Beyond the Hype: Intellectual Property and the Knowledge Society/Knowledge Economy", *Journal of Economic Surveys*, 20(4), 633-690.
- Chow, G. (1960), "Tests of Equality between Subsets of Coefficients in Two Linear Regressions", *Econometrica*, 27, 591-605.
- Cuddington, J. T., Hancock, J. D. and Rogers, C. A. (1994), "A Dynamic Aggregative Model of the AIDS Epidemic with Possible Policy Interventions", *Journals of Policy Modeling*, 16, 473-496.
- Dickey, D. A. and Fuller, W. A. (1979), "Distributions of Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root", *Journals of American Statistical Association*, 74(366), 427-431.
- Dowrick, S (2003), "Ideas and Education: Level or Growth Effects?", *NBER Working Paper Series*, no. 9709.
- Green, W. H. (2008), *Econometric Analysis*, New Jersey: Prentice Hall.
- Goldfeld, S. M. and Quandt, R. E. (1965), "Some tests for homoscedasticity", *Journal of the American Statistical Association*, 60, 539-547.
- Harry, D. (2001), "Biopiracy and Globalization: Indigenous Peoples Face a New Wave of Colonialism", *Splice*, 7(2&3): www.ipcb.org/publications/other_art/globalization.html, accesses 15 March 2012
- Harvey, A. C. and Collier, P. (1977), "Testing for Functional Misspecifications in Regression Analysis", *Journal of Econometrics*, 6, pp. 103-119.
- Kendrick, J. W. (1961), *Productivity Trends in the United States*, Princeton: Princeton University Press.
- Knowles, S. and Owen, D. P. (1995), "Health Capital and Cross-Country Variation in Per Capita in the Mankiw-Romer-Weil Model", *Economic Letters*, 48, 99-106.
- Knowles, S. and Owen, D. P. (1997), "Education and Health in an Effective-Labour Empirical Growth Model", *Economic Record*, 73, 314-328.

- Levy, D. M. and Terleckyj, N. E. (1998), "Government Science and the US Economy: Approaching the Puzzle", Unpublished manuscript.
- Lewis, W. A. (1954), "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour", *Manchester School of Economic and Social Studies*, 22(2), 139-191.
- Lucas, R. E. Jr. (1988), "On the Mechanics of Development Planning", *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- Mankiw, N. G., Romer, D. and Weil, D. N. (1992), "A contribution to the empirics of economic growth", *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 407-437.
- Mowery, D. and Nelson, R. (1999), *The Sources of Industrial Leadership*, Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Mushkin, S. J. (1962), "Health as an Investment", *Journal of Political Economy*, 70, S129-S157.
- Nelson, R. R. (1993), *National Innovation Systems: A Comparative Analysis*, Oxford: Oxford University Press.
- Nurkse, R. (1953), *Problems of Capital Formation in Underdeveloped Countries.*, 9th impr, 1964, Oxford: Basil Blackwell.
- Romer, P. M (1986), "Increasing Returns and Long-Run Growth", *Journal of Political Economy*, 94, 1002-1037.
- Romer, P. M. (1990), "Endogenous Technological Change", *Journal of Political Economy*, 98, S71-S102.
- Rosenstein-Rodan, P. N. (1943), "Problems of Industrialization in Eastern and Southeastern Europe", *Economic Journal*, 53(210/211), 202-211.
- Schultz, T. W. (1961), "Investment in human capital", *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Solow, R. M. (1956), a Contribution to the Theory of Economic Growth, *Quarterly Journal of Economics*, 70(1), 65-94.
- Swan, T. W. (1956), Economic Growth and Capital Accumulation, *Economic Record*, 32, 334-361.
- Uzawa H. (1965), "Optimal Technical Change in an Aggregative Model of Economic Growth", *International Economic Review*, 6(1), 18-31.
- United Nations (2005), *Human Development Report*
- United Nations (2010). *Human Development Report*.
- United States Bureau of Labor Statistics. www.bls.org
- Van Zon, A. and Muysken, J. (2001), "Health and Endogenous Growth", *Journal of Health Economics*, 20, 169-185.
- Wood, B. Dan (2000), "Weak Theories and Parameter Instability: Using Flexible Least Squares to Take Time Varying Relationships Seriously", *American Journal of Political Science*, 44(3), 603-618.

Avrupa'da Kamu Sektöründe İnovasyon ve Yenilikçi Yöntemler

Fatih DEMİR*

Özet

İnovasyon, kamu yönetiminden daha çok özel sektör ile ilgili bir kavram olarak algılanmaktadır. Ancak kamu sektöründe de özellikle Avrupa ülkelerinde oldukça yenilikçi uygulamalar vardır. Çalışma bu uygulamaları tanıtmayı amaçlamaktadır. Ayrıca kamu sektöründe inovasyon kavramı etrafında yürütülen tartışmaları ele almaktadır. Avrupa'da kamu yönetimi alanında inovasyon denince ne anlaşılmalıdır? Avrupa ülkelerinin kamu hizmeti ve kamu yönetimi ile ilgili olarak uygulamaya koydukları yenilikler nelerdir? Makale bu sorulara cevap vermeyi ve birkaç örnek uygulamaya değinmeyi amaçlamaktadır. Özellikle bürokrasiyi azaltmaya ve bilgi-iletişim teknolojilerini kullanmaya yönelik olarak geliştirilen politikaların incelenmesi, Türkiye'deki benzer çalışmalara ışık tutabilir.

Anahtar Kelimeler: İnovasyon, Kamu Sektörü, Avrupa

Abstract

Innovation is mostly considered as a concept related to private sector rather than public sector. however, especially in European countries, several innovative practices can be witnessed. The paper aims to introduce these applications. It also deals with the discussions on the concept of innovation in public sector in European spheres. What is understood from innovation in public sector in Europe? What are the innovative practices implemented by European countries as regards public service and public administration? The article aims to provide answers to such questions. Examination of policies which specifically aim to decrease bureaucracy and employ information and communication technologies can shed light to similar efforts in Turkey.

Keywords: innovation, public sector, Europe

* Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, fatih.demir@cbu.edu.tr

GİRİŞ

İki dünya savaşı ve bunların arasında yaşanan ve tüm dünyayı etkileyen 1929 büyük bunalımı, devletin topluma ve ekonomiye müdahale etme biçimlerini ve sorumluluklarını artırmıştır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde özellikle Avrupa'da sosyal refah devleti uygulamalarına başvurulmuş, bu uygulamaları yürütecek büyük bir devlet mekanizmasına ihtiyaç duyulduğu için de Weberyen bürokrasiye büyük bir yatırım yapılmıştır. 1980'li yıllarda kamu istihdamı ve kamu harcamalarının oranları devasa boyutlara ulaşmıştır.

Kamu bürokrasilerinin siyasi modernizasyonu, hem kurumların toplumdaki çeşitlenmeyi kavrayacak nitelikte olmasını, hem de siyasi istemlerin makul şekilde düzenlenip yerine getirilmesi amacıyla verimli ve etkin olmasını gerektirmektedir. Bu durum, burjuvazinin bürokrasiyi sadece kolluk hizmetlerini sunan bir mekanizma olmaktan çıkararak, sanayi faaliyetlerine alt yapı sağlayacak verimlilik ve etkinliğe sahip bir kamu bürokrasisi oluşturma çabasının da bir ürünü olarak görülebilir.¹ Oktay, bu sürecin sonucu olarak yükselen siyasal istemleri uygun çıktılarla karşılayabilmek için siyasal sistemin giderek bürokratlaştığını belirtir. Yükselen istemler dengenin bir yönünü oluştururken, istemleri yükselten çevre karşısında sistemin etkililiğini artırmak amacıyla geçirdiği yapısal değişme diğer yönünü oluşturur. Bu değişme, bürokratlaşma terimi ile ifade edilmektedir. Ussallık ve yasallıkta, bu sürecin temel özellikleridir. Çevre, siyasal sistemin istemlerini karşılarken, sisteme yönelik yeni istemler oluşturur, siyasal sistem de çevrenin yeni istemlerini karşılayabilmek için daha fazla kurum oluşturmakta, yayılmakta ve sonuç olarak topluma daha fazla nüfuz etmektedir. Milyonlarca vatandaş sistemden sürekli daha fazla istemde bulunmakta, bu da bürokrasiyi toplumla giderek daha fazla bütünleştirmektedir.²

Waldo, Amerikan örneğinde kamu yönetiminin (bürokrasinin) gelişmesini bazı faktörlere, örneğin "Büyük Toplum"³ olgusuna bağlamaktadır.⁴ İstemlerin yükselmesi anlamında asıl "Büyük Toplum", yoksulluğu

1 Metin Heper, "Political Modernization As Reflected in Bureaucratic Change: The Turkish Bureaucracy and a 'Historical Bureaucratic Empire' Tradition", *International Journal of Middle East Studies*, 7, 1976, s. 4-6.

2 Cemil Oktay, *Siyasal Sistem ve Bürokrasi: Yükselen İstemler Karşısında Türk Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi*, (İstanbul: Der Yayınları, 1997), s. 26-44.

3 Amerikan literatüründe "Great Society" olarak bilinen bu terim ilk defa 1914 yılında İngiliz sosyal psikolog Graham Wallas tarafından kullanılmıştır.

4 Dwight Waldo, *The Administrative State: A Study of the Political Theory of American Public Administration*, (New York: The Ronald Press Company, 1948), s. 3-4.

ve ırklar arası adaletsizliği ortadan kaldırmaya yönelik kapsamlı bir reform programına verilen isimdi. Bu program 1964 yılında dönemin ABD Başkanı Lyndon Johnson tarafından uygulamaya konmuştur. Bir bakıma 1930'larda tatbik edilen "New Deal" programının benzeri olarak kabul edilebilir. Her halükarda devletin eğitim, sağlık, kentleşme, ulaştırma gibi birçok alanda daha fazla hizmet vermesini öngören, bundan dolayı çok sayıda kamu kurumun oluşturulmasını gerektiren bir programdı.

Kamu sektörünün sunduğu hizmetler, bütün bir ekonomiyi, özellikle anahtar rol oynayan sektörleri etkilemekte, böylece genel olarak vatandaşların yaşam kalitesini belirlemektedir. Öncelikle kamu sektörünün verimliliğinin artırılması, bu bağlamda sunulan hizmetlerin maliyetinin düşmesi ve idari işlemlerin azalması/basitleştirilmesi, ikinci olarak yeni ve daha kaliteli kamu hizmetlerinin sunulabilmesi, üçüncü olarak saydamlığın artması, böylece son tahlilde kamu hizmetlerinin kullanıcılarının memnuniyetinin artması ve vatandaşların yaşam kalitesinin iyileştirilmesi için inovasyon kavramı yaşamsal öneme sahiptir. Esasında en büyük ikilem, kamu bütçesinin daralmasına karşın vatandaşların kamu sektöründen bekledikleri hizmetlerin giderek artmasıdır. Bu yüzden günümüzde kamu sektörünün bu talepleri daha az kaynakla karşılayabilmesi için daha yaratıcı olmasına ihtiyaç vardır. Yaratıcılık ve inovasyon birbiriyle yakından ilişkili iki kavramdır.

1. KAMU SEKTÖRÜNDE İNOVASYON

Kamu sektöründe yenilenmeye yönelik çabalar 20. yüzyıl ortalarından bu yana görülmektedir. İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen yıllarda Avrupa'da birçok kamu hizmeti güçlü, merkezi kurumlar eliyle verilmeye başlanmıştır. Bu şekilde ortaya çıkan ve gelişen "refah devletleri" ve onların kamu yönetimi mekanizmasını oluşturan "klasik/Weberyen" bürokrasi aşırı kuralcı, hiyerarşik ve merkezîyetçi bir yapıya bürünmüş olmakla ve toplumların ihtiyaçlarına cevap verememekle suçlanmıştır. 1980'lerden sonra özellikle Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Birleşik Krallık'ta etkili olan "yeni liberal", "yeni muhafazakâr" veya "yeni sağ" olarak tanımlanan politikalar aracılığıyla kamu yönetiminin yapısını değiştirmeye yönelik kapsamlı çabalara tanık olunmuştur. "Yeni Kamu Yönetimi" olarak tanımlanan bu anlayış, mali krizlerin de etkisiyle, devletin rolünü ve dolayısıyla bürokrasiyi sınırlandırmaya girişmiştir. Kapsamlı özelleştirme ve liberalleştirme politikaları, bürokrasinin yapısında da köklü değişiklikler yapmaya çalışmıştır. Piyasa, yarı-piyasa, kurumlar arası rekabet, dış kaynak kullanımı, performans yönetimi sistemlerinin uygulamaya konması gibi kavramlar

bu dönemi karakterize eder. Özellikle elektrik, su, toplu taşıma gibi hizmetler tamamen özelleştirme yoluna gidilmiş, birtakım hizmetler ise kamu-özel sektör ortaklıkları şeklinde yürütülmeye başlanmıştır. Bunlara ek olarak 1990'lara kadar uzanan sürecin idari yüklerin azaltılması, saydamlığın artırılması, işgücünde kesintiye gidilmesi gibi başka boyutları da söz konusu olmuştur. Aynı dönemde yeni kamu yönetimi ilkeleri ve uygulamaları ile kamu hizmeti ve kamu değeri ilkelerinin uyumlaştırılmasına yönelik çabalar da görülmüştür. Elbette bu dönem birçok problemi ve ideolojilerle örülü tartışmaları da beraberinde getirmiştir; aslında tartışmalar halen devam etmektedir.⁵

Yeni kamu yönetimi dalgasının devleti küçültme, ekonomiden çekme, "kürek çeken değil dümen tutan" hale getirme iddiasına ve bunun etkilerine rağmen Avrupa'da kamu hizmetleri ve kamu idareleri bugün de sosyo-ekonomik faaliyetlerin önemli bir bölümünü temsil etmektedir. Gayrisafi Yurtiçi Hasılanın (GSYİH) %40 ila 55'i kamu hizmetleri tarafından üretilmektedir.⁶ Kamu hizmetleriyle ilişkili istihdam toplam istihdamın %25 ila 33'üne denk gelmektedir. Doğrudan doğruya memur olarak istihdam edilenler ise toplam işgücünün %15'ini temsil etmektedir.⁷ Bu veriler kamu sektörünün ulusal ekonomiler için önemli bir aktör olmaya devam ettiğini göstermektedir. Toplumsal sorunlara yönelik çözümler de büyük ölçüde kamu sektörünün doğrudan veya dolaylı faaliyetleri ile üretilebilecektir.

Avrupa'nın 21. yüzyıl başında karşı karşıya olduğu yaşanan nüfus, sosyal içerme, sağlık, iklim değişikliği, enerji ve gıda güvenliği gibi başlıca sorunlara çözüm getirebilmek için kamu sektöründe inovasyon kültürünün yerleşmesine ve yenilikçi uygulamalara ihtiyaç olduğu düşüncesinden hareketle birçok araştırma yürütülmüş, projeler, çalıştaylar ve pilot uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Genellikle oldukça muhafazakâr olduğu düşünülen kamu hizmetleri ve kamu sektörü gerektiğinde son derece yeni-

5 Klasik/Weberyen kamu yönetimi ve Yeni Kamu Yönetimi (YKY) tartışması bu çalışmanın temel konularından biri değildir, ayrıca makalenin kapsamını da çok aşacaktır. Daha geniş bilgi edinmek isteyen okuyucular Barzelay, Hood, deLeon, Bouckaert, Frederickson gibi başlıca yazarların çalışmalarına başvurabilirler. KYK yazını için Maesschalck'ın kaynakçası faydalı olabilir. KYK'nin artık "yürürlükten kalktığına" dair bir yorum için bkz. Patrick Dunleavy vd., "New Public Management Is Dead—Long Live Digital-Era Governance", *Journal of Public Administration Research and Theory* 16, 2005, s. 467-494.

6 Bu oranlar ABD için %32, Japonya için %26, Çin için %16, Hindistan için %17 olarak verilmektedir. Bkz. Thenint, *Mini Study 10 – Innovation in the Public Sector*, INNO GRIPS (Global Review of Innovation Intelligence and Policy Studies), (Brüksel: 2010), s. 3.

7 Veronika Petkovsek ve Stanka Setnikar Cankar, "Public Sector Innovation in the European Union and Example of Good Practice", *Management, Knowledge and Learning International Conference*, 19-21 Haziran 2013, Zadar, Hırvatistan, (<http://econpapers.repec.org/bookchap/tkpmklp13/>, son erişim: 11.09.2014), s. 1330; Thenint, a.g.e., s. 3.

likçi olabilmektedir. Ancak inovasyon ve yapılan yeniliklerin yaygınlaştırılması, örgütsel sorunlar ve görünürlük problemleri gibi ciddi engeller ile karşılaşmaktadır; yeniliklerle ilgili tedarik faaliyetlerinin çerçevesinin ve sözleşmelerin doğru tasarlanıp yönetilmemesi de bu sorunlara dâhildir.⁸ 2009 yılında yayınlanan bir TrendChart raporu, kamu sektöründe inovasyon alanlarını altı gruba ayırmaktadır:

- E-devlet ile ilgili olanlar (idari yüklerin azaltılması, bilgi-iletişim teknolojilerinin tanıtılması, kalite ve sürati artırmak için kamu hizmetlerinin “elektronikleştirilmesi”, kamu idaresinin modernizasyonu vs.),
- İdarenin basitleştirilmesi (mevzuatın azaltılması, kamu sektörü programları ve süreçlerinin yeniden yapılandırılması),
- Kamu ihaleleri (kamu ihale süreçlerinin modernizasyonu, “yeşil” kamu ihaleleri, e-ihale vs.),
- Yenilikçi kültürün yaygınlaştırılması,
- Kamu sektörü performansında iyileştirme,
- Farklı aktörler arasında işbirliği ve kamu hizmeti süreçlerine katılımın artırılması.⁹

Kamu sektöründe inovasyon kavramının tanımlanması kolay değildir. Hatta kamu sektörünün doğası düşünüldüğünde, daha çok özel sektöre özgü gibi görünen “inovasyon” sözcüğü bile tartışmalı olabilir. Kamu sektöründe inovasyon bazen yeni politikalar ve yeni kamu hizmetleriyle ilgili gibi anlaşılmaktadır; fakat örgütsel iyileştirmeler, performans yönetimi, planlama, insan kaynakları yönetimi gibi kavramlarla ilgili gelişmeler nadiren “inovasyon” olarak tanımlanmaktadır; “modernizasyon” ve “reform” daha sık kullanılan terimler olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁰ Mulgan ve Albury inovasyonu “çıktıların etkinliği, verimliliği veya kalitesinde

8 INNO GRIPS, Innovation Policy Workshop 5, INNO GRIPS (Global Review of Innovation Intelligence and Policy Studies), Brüksel, 2009, s. 3. INNO-GRIPS, Fransa'da özel bir araştırma ve danışmanlık firması olan Louis Lengrand & Associés Sarl, yine Fransa'da araştırma ve inovasyon altyapısının geliştirilmesi amacıyla çeşitli faaliyetler yürüten bir sivil toplum kuruluşu olan ANRT ve Manchester Üniversitesi'ne bağlı Manchester İnovasyon Araştırmaları Enstitüsü'nün 2006-2010 yılları arasında ortaklaşa yürüttüğü bir projedir. Bu proje kapsamında inovasyon konusunda birçok araştırma, analiz, istişare ve paylaşım faaliyetleri gerçekleştirilmiştir. Projenin finansörü Avrupa Komisyonu Girişim ve Endüstri Genel Müdürlüğü'dür. Projenin <http://grips-public.mediactive.fr/home/> adresindeki sayfasından ayrıntılı bilgiye ve proje kapsamında yayınlanan 857 dokümana ulaşılabilir.

9 Paul Cunningham ve Aikaterini Karakasidou, Innovation in the Public Sector, INNO POLICY Trendchart Policy Brief No. 2, 2009, s. 6-7.

10 INNO-GRIPS, a.g.e., s. 5.

önemli iyileşmeler sağlayan yeni süreçler, hizmetler ve sunum yöntemlerinin oluşturulması ve uygulanması” olarak tanımlamaktadır.¹¹ Uygulamaya bakıldığında ürün, süreç ve politikalarda inovasyonun bir arada gerçekleştiği görülmektedir. O halde kamu sektöründe inovasyon kavramını tanımlamak için öncelikle kamu sektöründe inovasyonun çeşitli boyutları olan ürün inovasyonu, süreç inovasyonu, örgütsel inovasyon ve iletişim inovasyonu kavramlarına değinmek faydalı olabilir. Bloch, “Kuzey Ülkelerinde Kamu İnovasyonunun Ölçülmesi (MEPIN)” projesinin raporunda inovasyonun farklı boyutlarını aşağıdaki şekilde açıklamıştır:

Ürün inovasyonu, bir örgütteki mevcut mal veya hizmetlerle karşılaştırıldığında, yeni veya büyük ölçüde geliştirilmiş olan bir mal veya hizmetin tanıtılmasıdır. Mal veya hizmetin özelliklerinde, müşterilerin erişiminde veya kullanımında gerçekleştirilen önemli iyileştirmeler de buna dâhildir. Süreç inovasyonu mal ve hizmetlerin üretimi ve sunumu için, örgütteki mevcut süreçlerle karşılaştırıldığında yeni veya büyük ölçüde geliştirilmiş olan bir yöntemin uygulanmasıdır. Ekipman ve becerilerin, bilgi teknolojileri, muhasebe ve satın alma gibi destek fonksiyonlarının önemli ölçüde geliştirilmesi buna örnek olarak verilebilir. Örgütsel inovasyon, işleri örgütlemek ve yönetmek için örgütündeki mevcut yöntemlerden büyük ölçüde farklılaşan yeni bir yöntemin uygulanmasıdır. Yönetim sistemlerinde yapılan yenilikler veya önemli iyileştirmeler buna örnektir. İletişim inovasyonu ise örgütü veya ürettiği mal ve hizmetleri arttırmak veya bireylerin davranışlarını etkilemek için yeni bir yöntemin uygulanmasıdır. Bu yöntem, örgütteki mevcut iletişim yöntemlerinden büyük ölçüde farklı olmalıdır.¹²

Thenint¹³ daha ayrıntılı bir sınıflandırma yapmaktadır: (i) yeni veya iyileştirilmiş bir hizmet,¹⁴ (ii) süreç inovasyonu (bir hizmet veya ürünün üretiminde değişiklik), (iii) idari inovasyon,¹⁵ (iv) sistem inovasyonu,¹⁶ (v) kavramsal inovasyon (aktörlerin dış görünüşünde değişiklik)¹⁷, (vi) ras-

11 Geoff Mulgan ve David Albury, *Innovation in the Public Sector*, ver. 1.9, Kabine Ofisi Raporu, Londra, 2003, s. 3.

12 Carter Bloch, *Measuring Public Innovation in the Nordic Countries (MEPIN)*, (Aarhus: Danish Centre for Studies in Research and Research Policy, 2011), s. 14.

13 Thenint, a.g.e., s. 8.

14 Evde bakım hizmetleri buna örnek verilebilir.

15 Yazar idari inovasyona örnek olarak bir politika değişikliğinin sonucu olarak yeni bir politika enstrümanının kullanımını vermektedir.

16 Sistem inovasyonu kavramı, yeni bir sistem veya mevcut bir sistemdeki temelden bir değişikliği ifade etmektedir. Örneğin, yeni bir kurumun oluşturulması (Kamu Denetçiliği Kurumu) veya yeni işbirliği ve etkileşim biçimlerinin kurumsallaştırılması (Karayolları Genel Müdürlüğü’ne bağlı Kamu-Özel Sektör Ortaklığı Bölge Müdürlükleri) bu kapsamda değerlendirilebilir.

17 Entegre su yönetimi örnek olarak verilmektedir.

yonaltide radikal bir değişiklik¹⁸. Diğer taraftan, inovasyon faaliyetlerini kademeli / radikal, yukarıdan aşağıya / aşağıdan yukarıya, ihtiyaçlardan kaynaklanan / verimlilik amaçlı olmak üzere farklı kriterlere göre sınıflandırarak incelemiştir.

Kamu sektöründe inovasyon ile ilgili algıyı, eğilimleri ve sorunları tespit etmek amacıyla Avrupa ülkelerinde gerçekleştirilen belli başlı çalışmalar ve sonuçları aşağıda özetlenmektedir.

- Bir İngiliz kuruluşu olan *National Endowment for Science, Technology and the Arts* (NESTA), 2010 yılında Birleşik Krallık'ta kamu sektörü inovasyonu hakkında sağlık kurumları ve yerel yönetimleri kapsayan bir anket gerçekleştirmiştir. Toplam 64 sağlık kurumu ve 111 yerel yönetimin katıldığı anket temelde dış ortamdan bilgi edinmek amacıyla hangi yöntemlerin kullanıldığını ve bu bilgiyi kurumda kimlerin elde ettiğini araştırmayı amaçlamıştır. Anket sonuçlarına göre birçok fikrin kaynağı kurumun dış çevresi olup, kurumların iyi uygulamaları paylaşma konusunda pek etkin olmadığıdır; bu ise yeni fikirlerin daha da fazla yayılmasının önündeki engellerden biridir. Bu çalışmanın sonunda inovasyonu mümkün kılan örgütsel unsurlar olarak yönetim bilgisi, iç ve dış paydaşlarla bağlantılar, destek ve becerilere erişim, teşvikler ve ödüllerin kullanımı ile bilgi ve iletişim teknolojisi altyapısının kullanılması öne çıkmıştır.¹⁹
- **Innobarometer** ankete dayalı yaklaşımı kapsamında 2005 yılından bu yana (2008 ve 2011 yılları hariç) inovasyon ile ilgili olarak kamu kurumları ve özel kuruluşlarda anket çalışmaları yürütülmektedir. Bu anketler Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerde ve Norveç, İsviçre, Makedonya, İzlanda ve Türkiye gibi Avrupa Serbest Ticaret Birliği (EFTA) üyesi veya AB aday ülkelerde gerçekleştirilmektedir.²⁰ Bunlardan ikisi bu çalışma açısından özellikle önemlidir.

18 Yazar bu sonucu türden inovasyonun, bir örgütün çalışanlarının dünya görüşünde veya "zihinsel matrisinde" bir büyük dönüşüm meydana geldiği durumlarda söz konusu olabildiğini belirtmektedir.

19 Alastair Hughes, Kyla Moore ve Nimesh Kataria, *Innovation in Public Sector Organisations. A pilot survey for measuring innovation across the public sector*, (Londra: NESTA, 2011), s. 10-41.

20 Innobarometre anketleri oldukça kapsamlıdır. Örneğin 2010 yılında "kamu sektöründe inovasyon" başlığıyla yürütülen çalışma dâhilinde 27 AB üyesi ülke ile İsviçre ve Norveç'te toplam 3.699 kamu kurumu incelenmiştir. 2012 yılında uygulanan "kamu sektöründe inovasyon: işletmelerde algılanışı ve işletmelere etkisi" konulu çalışma kapsamında AB üyesi ülkelere ek olarak Makedonya, Norveç, Hırvatistan, Türkiye, İzlanda ve İsviçre'de 10.112 özel sektör kuruluşu incelenmiştir. 2014 yılındaki "inovasyonların ticarileştirilmesinde kamu desteğinin rolü" konulu çalışma kapsamında 28 AB üyesi ülkeye ek olarak İsviçre ve ABD'de 12.108 özel sektör kuruluşunda anket düzenlenmiştir.

2010 yılında gerçekleştirilen ankette Avrupa kamu sektörünün değişen şartlar ve fırsatlara yanıt olarak nasıl inovasyon stratejileri geliştirdiği incelenmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, kamu sektöründe inovasyonun en önemli itici gücü mevzuattır. İnovasyonu destekleyen en önemli bilgi kaynağı çalışanlar ve yöneticilerin fikirleri ve kamu hizmetlerini kullananların sağladıkları girdilerdir. Kamu sektöründe inovasyonun önündeki en büyük engel ise kaynak eksikliğidir.²¹ 2012 yılında yürütülen çalışma ise kamu sektöründe uygulamaya konan yeniliklerin özel sektör çalışanları tarafından nasıl algılandığını ölçmeyi denemiştir. Kamu sektöründe inovasyon ile ilgili sonuçlar, ankete yanıt verenlerin çoğunluğunun kamu sektörünün firmalarına yardımcı olmadığını düşündüğünü göstermektedir; bunun sebepleri arasında inovasyon için doğru koşulların oluşturulmaması ve çalışanların yenilik gerçekleştirebilmelerini sağlayacak eğitim sistemlerinin sunulmaması gibi faktörler ilk sırada sayılmaktadır. Yanıt verenlerin çoğunluğu, kamu hizmetlerinin daha yenilikçi hale gelebilmek için çok daha fazla çalışması gerektiği düşüncesindedir. Anketi yanıtlayanların yarısından fazlası inovasyon ile ilgili bilgi ve tavsiyelere rahatça ulaşabildiklerini ancak verilen tavsiyelerin kalitesi ve kullanımı kolay mali desteklere başvurma konusunda herhangi bir destek alamadıklarını belirtmişlerdir.²²

- **Avrupa Kamu Sektörü İnovasyon Puan Tahtası (EPSIS) 2011** yılından bu yana yürütülmekte olan ve Avrupa Komisyonu tarafından desteklenen bir araştırma programıdır. Kamu sektöründe inovasyon ile ilgili ölçüm, değerlendirme ve inovasyonun önündeki engeller (özellikle finansman) gibi konular hakkında AB üyesi ülkeler ile Girişimcilik ve İnovasyon Programı'na katılan diğer ülkelerde gerçekleştirilen çalışmaların raporlarını içermektedir. 2013 raporunda, (i) kamu sektöründe inovasyonun toplumsal problemlerin çözümüne yardımcı olacağı, ancak (ii) özel sektördeki inovasyon kadar üzerinde çalışılmadığı, (iii) yenilikçi kamu hizmetlerinin işletmelerin performansı için bir itici güç işlevi göreceği, (iv) eldeki verilerin sınırlı olduğu ve (v) kamu sektöründeki inovasyonu özel sektör ile karşılaştırabilmek için daha fazla veriye ihtiyaç bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.²³

21 Petkovsek ve Cankar, a.g.e., s. 1331; INNO GRIPS, a.g.e., s. 10.

22 Flash Eurobarometer 343, Innovation in the Public Sector: Its Perception and Impact on Business (http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_343_en.pdf, 2012, son erişim: 14.10.2014, s. 4-5.)

23 Hugo Hollanders vd., European Public Sector Innovation Scoreboard: A Pilot Exercise, (Belçika: 2013), s. 66-68.

1.1. Kamu sektöründe inovasyonun karşılaştığı engeller

Kamu sektörü, inovasyon konusunda birçok engelle ve meydan okumayla karşılaşmaktadır. Bunların bir kısmı kendine özgü hususlardır, bir kısmı ise diğer sektörlerde de görülmektedir.

1. Öncelikle kamu sektöründe bir reform/inovasyon kültürünün ve reform/inovasyon dostu ortamın yaratılması sorunuyla karşılaşmaktadır. Değişime karşı direnç, kamu sektöründe inovasyon kültürünün yerleşmesinin önündeki en önemli engellerden biridir.
2. Kamu sektöründe reform riskli bir iştir, bu yüzden üst düzey risk yönetimi kapasitesi gerektirmektedir. Bu ise pek çok kamu kurumunda mevcut değildir.
3. Kamu sektörünün en önemli sorunlarından biri kaynak kıtlığıdır. Bu sadece finansman konusunda değil, insan kaynağı konusunda da böyledir.
4. Doğru değerlendirme süreçlerinin uygulanması gereklidir. Reformun/inovasyonun uygulanmadan önce ne kadar gerekli olduğunu, uygulandıktan sonra ise ne kadar başarılı olduğunu değerlendirmek şarttır. Burada en önemli kavramlardan biri “etki değerlendirmesi”dir.
5. Disiplinler arası işbirliğinin güçlendirilmesi gereklidir, zira günümüzde kamu hizmetlerinin geliştirilmesi ve sunumu süreçleri çok boyutlu bir hal almıştır.
6. Vatandaşları da reform politikalarının ve uygulamalarının oluşturulması süreçlerinin bir parçası yapmak için istişare/müzakere mekanizmalarının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, vatandaşların/kamu hizmeti kullanıcılarının bilgilendirilmeleri, yapılandırılmış topluluklar şeklinde örgütlenmeleri, böylece kamu hizmetleri ile ilgili baskı oluşturabilecek bir “üçüncü sektör” olarak rol oynayabilmeleri önemlidir. Bu nokta, hem katılımçılık anlamında, hem de kamu-sivil toplum işbirlikleri anlamında ve “ağ oluşturma” olgusu çerçevesinde önemlidir. Bilgilendirilmiş sivil toplum kuruluşlarının etkilerini gösterecekleri kanalların inşa edilmesi ve açık tutulması gereklidir. Bu aynı zamanda demokrasinin de bir gereğidir.
7. Kamu sektörünün elindeki bilgilerin yeniden kullanımının teşvik edilmesine önem verilmelidir. Bunun için de yine yukarıdaki 4. maddeye dönüyoruz; bu bilgilerin doğru toplanıp değerlendirilmesi için uygun kriterler geliştirmek gerekir. Kriter meselesinden bağımsız olarak, kamu sektörünün ürettiği bilgilerin dağınık olması da bunların eşgü-

düm içinde yeniden kullanılmasını zorlaştıran bir durumdur. Kamu sektörünün ürettiği bilgilerin dağıtılması ve yeniden kullanılmasını kolaylaştırmayı amaçlayan girişimlere örnek olarak Avrupa Kamu Sektörü Enformasyon Platformu (EPSI)²⁴, *Show us a better way*²⁵ ve *Open Knowledge Foundation Blog*²⁶ sayılabilir.

8. Yukarıdaki maddeyle bağlantılı olarak, kamu sektörüne ait bilgilerin açılması önemlidir. Bu husus, saydamlıkla kaçınılmaz olarak bağlantılıdır.
9. Kurumlar arası işbirlikleri ve ağlar, deneyimlerin paylaşılması ve bilginin/pratiklerin yayılması açısından çok değerli mekanizmalardır, ancak ne var ki kamu kurumlarında işbirliği, ortaklık ve ağ oluşturma kapasitelerinin yeterince geliştiğini söylemek kolay değildir.
10. Uluslararası işbirliği/ağ oluşturma pratikleri, bu engellerin aşılması için faydalı bir yöntemdir; ancak ne var ki bu uygulama da kendi başına bir meydan okuma olabilmektedir. Avrupa özelinde bu problemin Birlik kurumları, özellikle Avrupa Komisyonu'ndan kaynaklanan "uluslar üstülük" boyutunu da hesaba katmak gerekir.
11. Kamu sektöründeki inovasyonun sistematik olarak ölçülmesi başlı başına bir meydan okumadır. Elbette bunun en önemli sebebi kamu sektörünün sunduğu hizmetlerin çoğunun sayısallaştırılmasının mümkün olmamasıdır. Kamu sektörünün ürettiği birçok çıktı maddi değildir ve piyasadan geribildirim alma imkânından mahrumdur. Bundan dolayı inovasyonun etkisini ve başarısını ölçmeye yönelik objektif ve evrensel kabul gören kriterler geliştirilememiştir; ancak bazı çabalar mevcuttur. Bu çabalara aşağıda değinilecektir.
12. Kamu sektöründeki yenilikçi projelerin görünürlüğünün artırılması gereklidir. Görünürlük artmadıkça yenilikçi proje geliştirmeye yönelik yeterli teşvik olması mümkün değildir. Projelerin halkla ilişkiler ve tanıtım boyutuna ağırlık verilmesi, belki proje yarışmaları gibi uygulamalar, daha fazla görünürlük sağlayacaktır. Ayrıca projelerin sürdürülebilirliğinin sağlanması, bir devamlılık unsurunun göz önünde bulundurulması da faydalı bir yöntemdir.²⁷

24 <http://www.epsiplatform.eu>

25 <http://www.showusabetterway.co.uk>

26 <http://blog.okfn.org/>. Bu platformda "param nereye gidiyor?" başlıklı projenin ilk test modelleri de yer almaktadır. Bu proje, Birleşik Krallık'ta kamu harcamaları ile ilgili bilgilerin analizi ve bu analizlerin kamuoyuna açıklanması vasıtasıyla saydamlığı ve vatandaş katılımını artırmayı amaçlamaktadır. <http://wheredoesmymoneygo.org/> adresinde ayrıntılı bilgi mevcuttur.

27 Burada sıralananlara ek olarak vatandaşların hareketliliğinin giderek artması, liderliğin yeterince güçlü olmaması gibi daha birçok engel sayılabilir. Bu liste tam kapsayıcı olma iddiasında değildir.

INNO-GRIPS tarafından 2009 yılında yayınlanan 5 numaralı İnovasyon Politikası Çalıştay Raporunda Avrupa'da kamu yönetiminde reform için atılması gereken adımlarla ilgili aşağıdaki öneriler ortaya konmuştur:

1. Deney ve örgütlemeye imkân sağlamak için inovasyon laboratuvarlarının oluşturulması, desteklenmesi ve AB üyesi ülkeler arasında bu laboratuvarların bir ağının meydana getirilerek desteklenmesi,
2. Uluslararası işbirlikleri, sektörel ve bütüncül yaklaşımların desteklenmesi,
3. Spesifik göstergelere dayalı bir kamu sektörü inovasyon endeksinin oluşturulması ki bu indeks, kamusal bir platformda herkese açık olmalıdır, ve
4. Kamu hizmetlerini sunmanın temel yollarından biri olması itibariyle, kamu ihale süreçlerinin iyileştirilmesi ve kamu ihalesi ağlarının teşvik edilmesi.²⁸

Aynı raporda kamu sektöründe inovasyonun belirli kriterlere dayalı bir sınıflandırması yapılmıştır. İnovasyonun menşesine göre (yukarıdan veya aşağıdan), yönelimine göre [geliştirme odaklı (uygulama seviyesinde ve disiplinler) veya problem odaklı (yöntem/kavram seviyesinde ve disiplinler arası)], hızına göre (artımlı/kademeli veya radikal), ve yöntemine göre (deney ve icat, adaptasyon/öğrenme veya sadece taklit) çeşitli türleri vardır.²⁹ Bunlar arasında ne zaman bir tercih yapmak gerektiği, ne zaman bunların bir bileşiminin kullanılmasının daha fazla fayda sağlayacağı konusunda doğru karar verebilmek, kamu sektöründeki inovasyonun başarı için temel bir konudur.

Kamu sektöründe inovasyonun çeşitli boyutları vardır; bunların bir kısmı prosedürler ve kurallarda yenilik yapılmasını içerir (süreçlerle ilgili), bir kısmı teknolojiyle bağlantılıdır (özellikle e-devlet uygulamaları). Bunlara ek olarak kamu sektöründe inovasyonun çalışanlar ve yönetimi ilgilendiren (örgütlenmeyle ilgili) bir boyutu da vardır. Diğer taraftan, Petkovsek ve Cankar inovasyon faaliyetlerini şu şekilde sınıflandırmışlardır: (i) kurum içi araştırma ve geliştirme, planlama, tasarım, pazar araştırmaları, fizibilite çalışmaları, testler ve diğer inovasyon hazırlık çalışmaları, (ii) inovasyon personelinin eğitimi, (iii) dışarıdan teknik bilgi (*know-how*), makine, ekipman ve yazılım alımı, ve (iv) danışmanlık ve kurum dışı Araştırma & Geliştirme hizmetlerinin kullanımı.³⁰

28 INNO-GRIPS, a.g.e., s. 4-5.

29 a.g.e, s. 9.

30 Petkovsek ve Cankar, a.g.e., s. 1331.

Sadece bilgi-iletişim teknolojilerini örnek olarak vermek gerekirse, Savunma Gelişmiş Araştırma Projeleri Ajansı ve ABD Ulusal Bilim Vakfı internetin geliştirilmesine katkıda bulunmuş, Minitel kurumu Fransız Telekomünikasyon Bakanlığı tarafından oluşturulmuş, İngiliz Posta Servisi ise telekonferans ve teletext gibi bazı hizmetlerin geliştirilmesinde önemli rol oynamıştır.³¹

1.2. İnovasyon ölçüm sistemleri

Avrupa'da kamu sektöründe belli ölçüde inovasyon gerçekleştiği ortadadır; ancak özel sektörde gerçekleşen inovasyon ile karşılaştırıldığında görünürlüğü düşüktür ve algılanması daha zordur. Bu husus yukarıda inovasyonun problemleri arasında sayılmıştı. İnovasyonun sistematik olarak ölçülmesi, görünürlüğü de olumlu etkileyecektir. Avrupa'da kamu sektöründe inovasyonun ölçülmesine yönelik en önemli iki girişim Kuzey Ülkelerinde Kamuda İnovasyonun Ölçümü (MEPIN) ve yukarıda değinilen NESTA'dır.

- **MEPIN** projesi kapsamında Danimarka, Finlandiya, İsveç, Norveç ve İzlanda'da toplam 2012 merkezi, bölgesel ve yerel yönetim kurumunun katıldığı bir anket çalışması yürütülmüştür. Projenin amacı, kamu sektöründe inovasyon ile ilgili uluslararası karşılaştırmalı veriler toplamaya yönelik bir ölçüm çerçevesi geliştirmektir. Bu verilerin, kamu sektöründe inovasyonun ne olduğu ve kamu sektörü kuruluşlarının inovasyonu nasıl gerçekleştirdikleri konusundaki anlayışa katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Projenin final raporunda kamu sektöründe inovasyon için en önemli itici gücün yönetim, en önemli engelin ise finansman sorunları olduğuna vurgu yapılmıştır.³²

- **NESTA** projesinin kapsamında Ernst & Young, Deloitte, İnovasyon Birimi ve CFA Damvad olmak üzere 4 proje ekibi seçilmiştir. Sonuç olarak 4 rapor hazırlanmış, bu raporlarda (i) kamu sektörü kuruluşlarında inovasyon seviyesini ölçmek için olası araçlar ve (ii) kurumların kullanabilecekleri inovasyon kapasitesine ve performansa odaklanan bir tanı gereci önerilmiştir. Bu tanı gereci aynı zamanda kurumların inovasyon kabiliyetlerinin değerlendirilmesini ve geliştirilmesini sağlayacaktır.³³

31 Thenint, a.g.e., s. 11.

32 Bloch, a.g.e., s. 22.

33 Söz konusu raporlara <http://nestainnovation.ning.com/forum/topics/measuring-innovation-within> adresinden ulaşılabilir.

1.3. İnovasyon uygulamaları

Bu bölümde kamu sektöründe inovasyonla ilgili uygulamalar sosyal-kamusal laboratuvarlar, vatandaşların süreçlere dahil edilmesiyle ilgili pratikler, örgütsel öğrenmenin teşvik edilmesine dair uygulamalar, kamu-özel sektör-sivil toplum ortaklıkları, bürokrasinin azaltılmasına yönelik girişimler ve sağlık sektöründeki yenilikçi yöntemler olmak üzere altı başlık altında ele alınacaktır.

1.3.1. Sosyal-kamusal laboratuvarlar

Sosyal veya kamusal bir laboratuvar, gündelik gerçeklikten uzak güvenli bir alanda, sosyal ihtiyaçları ele alan faydalı fikirlerin geliştirilmesi ve etkililiklerinin ortaya konması amacıyla denemeler yapılmasını sağlayan bir ortam olarak tanımlanmaktadır.³⁴ Kamu sektöründe en yaygın iki laboratuvar türü inovasyon laboratuvarları ve yaşayan laboratuvarlardır.

İnovasyon laboratuvarlarının amacı, pilot projelerin başlatılmasını sağlamak ve çeşitli aktörler arasında işbirliği denemeleri gerçekleştirmektir. İnovasyon laboratuvarları, yukarıda sayılan inovasyonun önündeki engellere yönelik örgütsel bir yanıt verme çabası olarak görülebilir. İnovasyon laboratuvarları, sistematik inovasyon için gereken yeterlikler ve zihniyetin, istikrarlı, günlük işlemler ve vatandaşın günlük işleri için başvurduğu bürolarda hizmet sunumu için gereken yeterlikler ve zihin yapısından farklı olduğu düşüncesine dayanmaktadır.³⁵

Bu laboratuvarlar sayesinde kamu sektörünün riskten kaçınma güdüsünü tatmin etmek mümkün olabileceği gibi, disiplinler arası yaklaşımlar geliştirme imkânı da ortaya çıkabilir. Bu bağlamda örneğin belirli kamu hizmetleri için anketler ve bunlara dayalı ihtiyaç analizleri gerçekleştirilebilir ya da kapsamlı etki değerlendirmeleri yapılabilir. Örnekler çoğaltılabilir.

- NESTA laboratuvarı (Birleşik Krallık): NESTA bünyesinde Birleşik Krallık Kabine Ofisi ile ortak bir ekibi içeren bir İnovasyon Laboratu-

34 Geoff Mulgan, The radical's dilemma: an overview of the practice and prospects of Social and Public Labs – Version 1, (Social and Public Labs, 2014). Zaman zaman ilçe, kent veya eyalet gibi yerel birimler için "laboratuvar" ifadesinin kullanıldığı görülebilir. Mulgan, 1930'larda ABD Yüksek Mahkeme yargıcı Brandeis'in, "eğer vatandaşlar kabul ederse, herhangi bir eyalet, ülkenin geri kalanını riske etmeden yeni sosyal ve ekonomik deneylerin yapılabileceği bir yer olabilir" dediğini aktarmaktadır. Bu kullanımda laboratuvarın aşağı yukarı "pilot bölge" anlamına geldiği düşünülebilir.

35 Helle Vibeke Cartensen ve Christian Bason, "Powering Collaborative Policy Innovation: Can Innovation Labs Help", The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal, Volume 17(1), 2012, article 4, s. 5.

varı mevcuttur. Bu birim, yerel yönetimler, sağlık hizmetleri ve sivil toplumla birlikte programlar geliştirmektedir. 2000'lerin başlarında NESTA eğitimle ilgili Futurelab laboratuvarını kurmuştur; daha sonra resmi kurumlar dışındaki en başarılı inovasyon laboratuvarlarından biri olan Davranışsal İncelemeler Ekibi'ni oluşturmuştur. Kamu sektörü için de dünyanın çeşitli ülkelerinde laboratuvar ve inovasyon yöntemleri üzerine araştırmalar yapılmıştır. Ayrıca birçok ağ aracılığıyla deneyim ve yöntemleri paylaşmak suretiyle dünyadan başka laboratuvarlar ve inovasyon ekipleriyle işbirlikleri yapılmaktadır.³⁶

- MindLab (Danimarka): MindLab, toplum için yeni çözümler yaratma konusunda vatandaşlar ve işletmeleri sürece dâhil eden bir inovasyon laboratuvarıdır. MindLab aynı zamanda bir atölye alanıdır; yaratıcılık, inovasyon ve işbirliği için ilham vermeyi amaçlayan nötr bir alan olması amaçlanmıştır. MindLab üç kurucu bakanlıktaki kamu görevlileriyle çalışmaktadır: İşletme ve Kalkınma Bakanlığı, Vergilendirme Bakanlığı ve İstihdam Bakanlığı. Bu üç bakanlık, vergiler, girişimcilik, dijital hizmetler, iş bulma hizmetleri, iş güvenliği gibi konuları düzenlemeleri itibariyle neredeyse tüm vatandaşların günlük yaşamlarını etkiledikleri için seçilmişlerdir.³⁷ MindLab laboratuvarının ilk defa uygulamaya konduğu 2002 yılından 2006 yılına kadar, çoğunluğu İşletme ve Kalkınma Bakanlığı ve bağlı kuruluşları bünyesinde olmak üzere 280 çalıştay düzenlenmiştir. 2006 yılından sonra ise diğer iki bakanlığın da katılmasıyla beraber projelere ağırlık verilmiştir.
- Territories in Residence (Fransa): Kendisini “transformasyon laboratuvarı” olarak tanımlayan Territories in residence” veya 27ème Région, Fransa Bölgeler Birliği, Fransız kamu yatırım bankası Caisse des Dépôts ve Avrupa Komisyonu tarafından finanse edilmektedir. Kamusal alanlar/kamu kurumları, kamusal ekipmanlar, bunların aktörleri ve kullanıcıları tarafından karşılaşılan sorunlara çözüm üretmek amacıyla 2008 yılında oluşturulan girişim kamusal alanların, bunların kullanıcılarının, yetkililerinin ve tüm ilgililerin karşılaştıkları sorunlara çözüm bulmayı amaçlamaktadır. Bunlar liseler, üniversiteler, hizmet masaları, tren istasyonları, parklar, iş geliştirme merkezleri, müzeler ve her türlü kamu alanı olabilir. Bu şekilde bir proje başlatıldığı zaman, başta tasarımcılar, mimarlar, sosyologlar ve araştırmacılar gibi çeşitli alanlara mensup uzmanlardan oluşan disiplinler arası bir ekip oluşturulur; bu ekibin çalışmaları üç aylık bir takvime bağlanır. Bu

36 Mulgan, a.g.e.

37 Cartensen ve Bason, a.g.e., s. 2.

süre zarfında ekip üç haftayı alanda geçirir ve buradaki gerçek yaşam koşullarını deneyimler. İlk hafta, takip eden 3 ay içinde çözülebilecek olan bir problemin tespitine ayrılır. İkinci hafta bu probleme çözüm önerileri detaylandırılır. Üçüncü hafta ise yerel aktörlerle işbirliği içinde sonuçlar sunulur. Üç ayın sonunda söz konusu bina veya alanın içinde bulunduğu bölgedeki yerel yöneticiler ile 27^eme Région ekibi arasında bir bildirge imzalanır; bu bildirgede sorunun çözümü için hangi yöntemlere başvurulacağı belirtilir. Böylece çalışmaya yasal bir çerçeveye kazandırılmış olmaktadır.^{38,39}

Yaşayan laboratuvarlar ise Avrupa'da çeşitli ülkelerde ihtiyaçların paylaşılması, birlikte tespit edilmesi ve ilgili çözümlerin denenmesi için yeni bilgi iletişim teknolojilerinin kullanılması suretiyle kullanıcılardan (vatandaşlar) oluşan yerel topluluklar oluşturmak amacıyla geliştirilen yeni bir etkileşim yöntemidir. Yaşayan laboratuvarlar, yerel demokrasi ve yenilikçi hizmetlerin teşvik edilmesi için yeni ve ilginç bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımın en önemli özellikleri, vatandaşların yetkilendirilmesi ve bilgi-iletişim teknolojileri kullanılarak yarı-gerçekçi ortamlarda kullanıcı deneyimlerinin gerçekleşmesidir. Yaşayan laboratuvarlar, (i) kullanıcı-merkezli ve çok disiplinli araştırma yaklaşımının ve (ii) kullanıcı topluluklarının itici güç olduğu, gerçek yaşam deneyimlerine dayanan inovasyonun entegre edildiği yeni bir araştırma paradigması olarak kabul edilmektedir.^{40,41} Yaşayan laboratuvarlara belli başlı örnekler olarak Birleşik Krallık'ta Kent İlçesi Konseyi'nin "Sosyal İnovasyon Laboratuvarı (SILK)" ve İşletme, İnovasyon ve Beceriler Bakanlığı'nın "İnovasyon Alanı", Hollanda'da Kamusal İşler ve Su Yönetimi Bakanlığı'nın "LEF Gelecek Merkezi", Vergilendirme Bakanlığı'nın "Tersane" adlı laboratuvarı, Finlandiya'da Aalto Üniversitesi'nin "Tasarım Fabrikası" ve Finlandiya Ulusal İnovasyon Fonu'nun "Helsinki Tasarım Laboratuvarı" sayılabilir.⁴²

38 Thenint, a.g.e., s. 33-34.

39 <http://blog.la27eregion.fr/> adresinde La 27e Région çalışmaları hakkında detaylı bilgiler mevcuttur.

40 Thenint, a.g.e., s. 25-26.

41 Ayrıntılı bilgi için <http://www.openlivinglabs.eu> ve http://www.ami-communities.eu/wiki/AMI%40Work_on-line_Communities adreslerine bakılabilir.

42 Christian Bason, *Leading public sector innovation: Co-creating for a better society*, (Bristol: Policy Press, 2010).

1.3.2 Vatandaşların süreçlere dâhil edilmesi (*inclusive-participatory government*)

- Birleşik Krallık Kabine Ofisi tarafından geliştirilen “Solve it your way” yaklaşımı, vatandaşların Ulusal Sağlık Servisi İnovasyon ve Geliştirme Enstitüsü tarafından uygulanmaktadır. Bu kurumun internet sitesinde vatandaşlardan spesifik problemlerin çözümü veya spesifik bir “meydan okuma”yı ele almak için öneriler getirmeleri istenmektedir.⁴³
- Danimarka’nın ulusal telekomünikasyon kurumu olan Dijitalleştirme Ajansı tarafından kurulmuş ve yürütülmekte olan “Digitaliser.dk” bir sosyal ağıdır; bilgi paylaşımı ve Danimarka’nın dijitalleştirilmesi için bir forum olarak işlev görmektedir. Web sitesindeki ifadeyle “veri alışverişi standartları hakkında merkezi bir bilgi deposu ve büyük bir açık dijital oyun alanıdır” ve “kamu sektörünün dijitalleştirilmesi ile ilgilenen herkes için yaratıcı bir alandır”.⁴⁴
- 2006 yılında kent planlaması ile ilgili karar verme süreçlerini desteklemek amacıyla Fransa’nın Cannes kentinin 3 boyutlu bir modeli geliştirilmiştir. Bu araç, vatandaşların kent planlamasıyla ilgili projelere ve vizyona dair daha iyi bir anlayış geliştirmesini, vatandaşlara ve uzmanlara lokasyonla bağlantılı bilgiler vermeyi ve kent planlaması projelerinin risklerini ve dezavantajlarını daha saydam şekilde kamuya mal etmeyi amaçlamıştır.⁴⁵

1.3.3 Örgütsel öğrenmenin teşvik edilmesi

- URBACT Programı: URBACT, Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu ve üye ülkeler tarafından desteklenen, 500 kent, 29 ülke ve 70.000 katılımcıyı içeren, sürdürülebilir kentsel kalkınmayı gerçekleştirmeyi amaçlayan bir değişim ve öğrenme programıdır. URBACT kapsamında Avrupa’da kentsel politikalar ile ilgilenen tüm profesyoneller ile iyi uygulamalar ve çıkarılan dersler paylaşılmaktadır.⁴⁶ URBACT kentlerde daha iyi istihdam olanaklarının oluşturulması, sosyal yenilenme aracılığıyla gençlerin desteklenmesi, hareketliliğin teşvik edilmesi, enerji verimliliği ile ilgili çalışmaların yapılması gibi konularda projeler üretilmesine yardımcı olan bir ağıdır. Bu ağ kapsamında deneyimler paylaşmakta, iyi uygulamalar tespit edilmekte, yeni yerel politikalar oluşturulmakta

43 <http://www.institute.nhs.uk/> adresinde ayrıntılar mevcuttur.

44 <http://digitaliser.dk/resource/432461>

45 INNO-GRIPS, a.g.e., s. 7.

46 <http://urbact.eu/en/about-urbact/urbact-at-a-glance/urbact-in-words/>

ve sonuçlar çıkarılmaktadır; daha sonra bu sonuçlar kent planıcıları, politikacılar ve uygulayıcılara iletilmektedir.⁴⁷

- URBACT programı kapsamında bugüne kadar 61 proje gerçekleştirilmiştir. Bu projeler 9 gruba ayrılmıştır; bu gruplardan biri de inovasyon ve yaratıcılık başlığını taşımaktadır. Örneğin RUnUp projesi belediyeler, üniversiteler ve işletmelerin ortak bir vizyon ve amacı paylaştığı “üçlü sarmal” yapıların geliştirilmesi ile ilgili bir ağ oluşturma projesidir. REDIS projesi kapsamında bilgi ekonomi politikalarına odaklanılmıştır. Proje ortakları, bilgi tabanlı şirketler ve kurumların bir arada yerleştirilebileceği özel konumlar, bölgeler, alanlar veya parkların nasıl geliştirileceğini ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. GeniUS projesi kapsamında internet üzerinden çalışan bir işbirliği platformu aracılığıyla kentin karşılaştığı problemlere yaratıcı çözümler sunmak için vatandaşlar ve iş dünyası birlikte çalışmaktadır.⁴⁸

1.3.4 Kamu-özel sektör-sivil toplum ortaklıkları ve ağ-tabanlı yönetim

- **Carbon Trust** (Birleşik Krallık): Özel sektör eliyle kamu hizmeti verilmesinin iyi örneklerinden biri olan Carbon Trust, 2001 yılında kurulmuştur. İngiliz hükümetinin İklim Değişikliği Programı'nın bir parçası olan kuruluş büyük ölçüde Gıda, Çevre ve Köy İşleri Bakanlığı ve İşletme, Girişim ve Düzenleyici Reform Bakanlığı tarafından finanse edilmektedir; buna ek olarak İskoçya Yürütme Organı, Galler Parlamentosu, Invest Northern Ireland (Girişim, Ticaret ve Yatırım Bakanlığı'na bağlı bölgesel işletme geliştirme ajansı), ayrıca kendi yatırımlarından finansman kullanmaktadır. Carbon Trust, Birleşik Krallık'ta kamu ve özel sektör kuruluşlarının karbon dioksit emisyonlarını düşürmelerine ve dolayısıyla sera gazı etkisinin hafiflemesine yardımcı olacak çalışmalar yapmaktadır. Bu bağlamda düşük karbon teknolojilerinin geliştirilmesini ve kullanılmasını teşvik etmekte olan kuruluş, bu amaca yönelik olarak tüzel kişiliklere faizsiz kredi sağlamaktadır. Bu şekilde enerji harcamalarının yılda 36 milyon sterlin azalacağı ve 2050 yılına kadar karbon dioksit emisyonunda 13.7 ila 20.7 milyon ton azalma olacağını öngörülmektedir.⁴⁹

⁴⁷ J. Owen Lewis, Sadhbh Ní Hógáin, Antonio Borghi, Building Energy Efficiency in European Cities, URBACT, (Fransa: Nancy, 2013), s. 3-5.

⁴⁸ <http://urbact.eu/en/our-projects/>

⁴⁹ Bilgiler şu kaynaklara dayanmaktadır: Ulusal Denetim Ofisi'nin (NAO) 2007 tarihli raporu; Carbon Trust web sayfası (<http://www.carbontrust.com/>); Thenint, a.g.e., s. 30-32.

- **Özel hapishaneler** (Birleşik Krallık): 1992 yılında yapılan HMP Wolds ihalesi ile Birleşik Krallık ve Galler’de ilk defa hapishane tesislerinin yönetiminde karma ekonomi modeline geçilmiştir. Bu deneme niteliğindeki adımdan sonra geçen süre zarfında hapishane ihaleleri hapishane inşaatı, yönetimi ve sistem geliştirme için öncelikli politika mekanizması haline gelmiştir. 1992 ile 2012 arasında toplam 30 hapishane için ihaleye çıkılmıştır. Sonuç olarak bugün 14 hapishane özel şirketler tarafından yönetilmektedir; bu hapishanelerde Birleşik Krallık’taki mahkumların %15.3’ü bulunmaktadır. Özel sektörün hapishane işletmesi uygulamasıyla Birleşik Krallık ve Galler’de hapishane sistemine kalite geliştirme, maliyetleri azaltma ve inovasyon gibi faydalar sağlanması amaçlanmıştır.

1990’ların sonlarında İçişleri Bakanlığı kamu sektörü ve özel sektör tarafından işletilen kurumlar arasında maliyet ve performans karşılaştırması yapabilmek amacıyla birtakım kıstaslar belirlemiştir. Bu kapsamda özel sektör ve kamu sektörü tarafından işletilen hapishaneler bazı göstergeler kullanılarak karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmalar sonucunda özel sektörün işlettiği hapishanelerde hükümlülerin kamu hapishanelerine kıyasla günde 0.6 ila 1.6 saat daha fazla dışarıda süre geçirdikleri, yaratıcı faaliyetler için %20 ila 33 daha fazla zaman kullandıkları, daha esnek ziyaret saatlerine sahip oldukları, daha az firar vakasının görüldüğü ve iki ila üç kat daha az saldırı vakasının yaşandığı tespit edilmiştir.

Genel olarak bakıldığında Birleşik Krallık’ta özel sektörün işlettiği hapishanelerin maliyet ve kalite açısından kamu sektörü hapishanelerinden daha iyi performans gösterdiği anlaşılmaktadır. Ayrıca, özel sektör hapishanelerinde hükümlülük süresini tamamlayarak dışarı çıkan mahkûmlar arasında yeniden suça karışma oranının daha düşük olduğu da saptanmıştır.⁵⁰

- **Kafka Ekibi** (*Kafka Brigade*)⁵¹: bir tür bürokrasiyi azaltma girişimi ve “Improving Access” projesinin ortağı olan Kafka Ekibi, Belçika, Hollanda, Birleşik Krallık ve İrlanda’da 2005 yılından bu yana faaliyet göstermektedir. Kafka Ekibi, vatandaşlar ve kamu görevlileri birtakım kurallar, düzenlemeler ve prosedürlerin artık işlevsel olmadığını ve yenilenmesi gerektiğini düşündükleri zaman devreye girmektedir. Kafka

50 Will Tanner, The Case for Private Prisons, Reform Ideas No:2, 2013 (http://www.reform.co.uk/resources/0000/0635/Reform_Ideas_No_2_-_The_case_for_private_prisons.pdf), son erişim: 14.09.2014)

51 Franz Kafka bürokrasinin yabancılaştırıcı ve kişiliksizleştirici etkisinden bahsetmişti. “Kafka Ekibi” terimi hizmetleri kullanan insanların, eğer dinlersek, bu hizmetlerin iyileştirilmesi hakkında çok şey söylediklerini hatırlatmaktadır.

Ekibi bağımsız, kâr amacı gütmeyen bir araştırma ekibidir; Amsterdam, Hague (Hollanda), Boston (ABD), Kuzey İrlanda ve Galler'den araştırmacıları bir ağ içinde bir araya getirmektedir. Misyonu, “insanların ihtiyaçları olan hizmetlere ulaşmalarını engelleyen ve kamu çalışanlarını sınırlayarak moral ve motivasyonlarını bozan işlevsizlikler ve kırtasiyeciliğin üstesinden gelmektir”.⁵²

Hollanda'da devam eden Kafka projelerine örnekler aşağıda verilmektedir.

Gençler ve çocukların bakımından sorumlu uzmanların karşılaştıkları gereksiz bürokrasi: Amsterdam Bölgesi Ergen Bakımı ofisi için işlerini yaparken ne gibi bürokratik engeller ile karşılaştıklarını ortaya çıkarmaya yönelik bir araştırma yapılmıştır. Hâlihazırda bir Kafka Koçu ergen bakımı ofisindeki uzmanlar yardımcı olmaktadır.

Meydan okuma hakkı: Hollanda Kafka Ekibi, Danimarka'da başlayan “meydan okuma hakkı” adlı girişimi Hollanda'da uygulamaya koymuştur. Bu girişim insanlara, performansı iyileştirmek için bir yol biliyorlarsa spesifik kanun veya politikalara meydan okuma hakkı vermektedir.⁵³

Bir kentin semtlerinin performansının iyileştirilmesi: Hollanda'da büyük bir kentin bir semtinde 150 uzmandan Kafka Termometresi'ni doldurmaları istenmiştir. Hâlihazırda Kafka Ekibi Durum Araştırması (katılımcı saha laboratuvarı) bünyesinde bu uzmanlar eğitilmektedir.

Murphy Yaklaşımı Sosyal Güvenlik Kurumu: 2011 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu için Murphy yaklaşımı uygulaması başlatılmıştır. Bu uygulama Kafka Termometresi ve Kafka Butonu'nun® bir kombinasyonudur. Daha sonra çalıştaylar ve e-posta/telefon desteği gibi yardımcı uygulamalar kullanılarak süreç devam ettirilmiştir.

Birleşik Krallık'ta devam eden Kafka projelerinden birkaç örnek aşağıda sıralanmaktadır.

İş veya eğitim-öğrenim imkânı arayan 18-24 yaş arası gençlere destek: ekonomik kriz ve durgunluk ortamında, bir kentin kolektif kaynakları ile daha fazla ne yapılabileceği konusunu araştırmak için katılımcı çalıştaylar düzenlenmektedir.

52 Misyon beyanı, web sitesinden alıntıdır (<http://www.kafkabrigade.org.uk/our-mission/>).

53 ABD Genel Hizmetler İdaresi, hükümete bağlı kamu kurumları ve Beyaz Saray Bilim ve Teknoloji Politikası Dairesi tarafından ortaklaşa yürütülen “challenge.gov” adlı bir web portalında benzer bir uygulama yapılmaktadır. Challenge.gov teknik bir platformdur ve federal hükümet bünyesindeki 65 kurum tarafından yürütülmekte olan tüm meydan okuma ve ödül yarışmaları hakkında bilgiler ve linkler içermektedir.

Hastaların sağlık kuruluşlarında hizmet alırken yaşadıkları deneyimlerin derinlemesine incelenmesini içeren bir çalışma yürütülmektedir. Bu çalışmada bir Yerel Sağlık Kurulu ile işbirliği yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda Ulusal Sağlık Kurumu reformları ile ilgili birtakım önerilerde bulunmaktadır.

Genç ebeveynlerin deneyimlerinin anlaşılması: Swansea kentindeki kamu kurumları ile birlikte yürütülen bir çalışmada genç anne-babalara sunulan desteklerin geliştirilmesi ve daha sonra atılacak ilave adımların tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Acil olmayan hasta nakli (NEPT) sistemi için, hastaların yerlerinden alınıp sağlık kuruluşlarına ulaştırılması hizmetlerinin iyileştirilmesi için bir Saha Laboratuvarı çalışması yapılmaktadır.

“Hassas durumdaki” aileler için yeni programların erken analizi: NSPCC ile ortak şekilde Galler’de Entegre Aileler Destek Hizmeti ve Önce Ailelere başlıklı politikalar arasındaki operasyonel uygunluk düzeyi değerlendirilmektedir.

- Jelgava e-belediye hizmetleri (Letonya): kapsamlı bir iletişim ve bilgi toplama mekanizması olan Jelgava kenti belediyesi acil durum bilgi merkezi, Şubat 2011’de kurulmuştur. Merkez, Jelgava’da ikamet edenler, altyapıdan sorumlu kurum ve kişiler, operasyonel hizmetler, merkezi ve yerel otoriteler, şirketler ve sivil savunma komisyonu arasında doğrudan iletişim sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Merkezin başlıca işlevi, sivil korunma ile ilgili ihtiyaçlar için bilgi toplamak ve bu bilgileri afet yönetim hizmetlerine sunmaktır. 2011 yılında en iyi web tabanlı belediye kategorisinde bu girişime Letonya BİT ödülü olan “platin fare” verilmiştir. Merkez dört birimden meydana gelmektedir: (i) kriz bertaraf etme kontrol merkezi, (ii) zabita için operasyonel kontrol birimi, (iii) trafik kontrol merkezi ve (iv) problem kaydının kontrol sisteminin kullanıldığı birleşik sevk noktası. Vatandaşlar tespit ettikleri sorunları bildirmek için bu merkez ile 8787 numaralı telefondan iletişim kurabilmektedirler. Merkeze günde yaklaşık 60 çağrı gelmektedir.⁵⁴ Merkez, belediye, bölgesel ve ulusal kurumlarla işbirliği halinde, operasyonel verileri toplamakta, işlemekte ve sorumlu servislere dağıtmaktadır. Merkez tarafından yönetilen Akıllı Ulaşım Yönetim Sistemi, trafik sinyallerinin birbirine bağlı şekilde yönetilmesini sağlamaktadır; bu şekilde trafik kazalarını azaltacak şekilde transit ve ana caddelerdeki trafik akışı optimize edilmektedir.⁵⁵

54 Jelgava kentinin nüfusu 63.000’dir.

55 Lorena Rivera León, Paul Simmonds ve Laura Roman, Trends and Challenges in Public

- SIMPLEX Programı (Portekiz): Portekiz'de 2006 ile 2011 yılları arasında Başbakanlığa bağlı İdari Modernizasyon Koordinasyon Birimi tarafından yürütülen SIMPLEX programı ile (i) vatandaşların ve işletmelerin yaşamını kolaylaştırmak, (ii) kullanıcıların kamu hizmetlerine olan güvenini artırmak, (iii) vatandaşların ve işletmelerin maliyetlerini azaltmak ve (iv) kamu yönetiminde verimliliği artırmak amaçlanmıştır. Mevzuatçılık aşamasından daha entegre ve kullanıcı dostu servislere geçmek için, bilgi ve iletişim teknolojileri birlikte çalışabilirlik,⁵⁶ web hizmetleri ve elektronik kimlik teşhisi gibi gerekli araçları sağlamıştır. Bu bağlamda üç tipte inovasyon uygulaması gerçekleştirilmiştir: (i) proses ve organizasyon inovasyonu (hizmet seviyesinde), ki dahili süreçler ve müşterilerle ilişkileri içermektedir; (ii) entegre örgütler arası proses inovasyonu, ki hizmetler arasında etkileşim ve işbirliği biçimlerindeki iyileşmelere karşılık gelmektedir; ve (iii) ürün inovasyonu ki farklı kanallar kullanarak ve yeni hizmetler sunarak uygulanmıştır. SIMPLEX programının başlatılması, Portekiz'de genel anlamda kamu sektörü reformlarında öncü rolü oynamıştır. Bu program kapsamında yürürlüğe giren tedbirlerin en az %10'u bireylerin önerilerine dayanmaktadır; bu anlamda katılımı büyük ölçüde teşvik eden bir uygulamadır. Diğer taraftan SIMPLEX kapsamında bazı sertifikaların internet üzerinden verilmesiyle 51,6 milyon avro tasarruf edildiği hesaplanmıştır.⁵⁷

1.3.5 Bürokrasinin azaltılması çalışmaları

Avusturya: Avusturya Federal Finans Bakanlığı'nın Ocak 2012'de yayınladığı bir durum rapora göre, işletmelerin bürokrasiden doğan maliyetlerini azaltmaya yönelik olarak 134 tedbir uygulamaya konmuştur; 37 ilave tedbir ise hazırlanma aşamasındadır; bu tedbirler toplamda 1,1 milyar avro'ya denk gelen %25 seviyesinde bir tasarrufun gerçekleştirilebileceği

Sector Innovation in Europe, Thematic Report 2012 under Specific Contract for the Integration of INNO Policy Trend Chart with ERAWATCH (2011-2012). Inno Policy Trend-Chart. European Commission, 2012, s. 24-25.

56 "Birlikte çalışabilirlik" (interoperability) kavramı, kamu kurumlarının kullandığı bilgi iletişim sistemleri ve teknolojileri arasında işbirliği yapılmasını, bunların entegre bir biçimde kullanılmasını ifade etmektedir. AB'nin resmi dokümanlarında ve diğer birçok rapor ve çalışmada birlikte çalışabilirlik kavramından bahsedilmekte, konu ile ilgili stratejiler, çerçeveler ve platformlar geliştirilmektedir. Birlikte çalışabilirlik ile ilgili daha ayrıntılı bilgi için bkz. Soares ve Amaral, 2010; COM(2014) 367 final, http://ec.europa.eu/isa/index_en.htm.

57 Rivera Leon, Simmonds ve Roman, a.g.e., s. 25.

hesaplanmıştır. Bu tedbirlerin uygulamasını işletmecileri ve girişimcileri temsil eden Avusturya Ekonomi Odası⁵⁸ takip etmektedir. Aşağıda bu kapsamda gerçekleştirilen iyi uygulamalardan örnekler verilmektedir.

- 1 Ocak 2013'ten bu yana e-faturalama uygulamasının ve Federal Devlete elektronik faturalamanın başlatılması.
- Mayıs 2012'den itibaren işletme hizmet portalı "USP.gv.at"nin tüm işlemlerde uygulamaya konması. Böylece işletmeler idareyi bilgilendirme yükümlülüklerini, idari yüklerini azaltarak yerine getirebilmektedirler (örneğin, aynı bilgilerin tek bir imza prosedürüyle farklı kamu kurumlarına sunulabilmesi).
- İstatistiksel beyanların basitleştirilmesi. Ar-Ge, karayolu taşımacılığı veya demiryolu taşımacılığı gibi alanlarda istatistiksel beyanlar daha basit bir prosedür izlenerek gönderilebilmektedir.⁵⁹

Yunanistan: 2010 yılında başlatılan Diavgia saydamlık girişimi kapsamında kamusal kararlar internette yayınlanmakta, dolayısıyla hiçbir karar internet yayın numarası olmadan yürürlüğe girmemektedir. Tüm kararlar <http://et.diavgeia.gov.gr> adresinde ilan edilmek zorundadır; bu web sayfası, yayın tarihinde otomatik bir referans numarası vermektedir. Dolayısıyla vatandaşlar ve işletmeler tüm idari kararlara, kanun ve düzenlemelere tek bir giriş noktasından erişebilirler. Sözleşmeler ve kamu kaynaklarından yapılan ödemelerini de içeren tüm kararlar artık kamuya açıktır. Ayrıca, bu girişimin kamu kaynaklarının israf edilmesini de sınırlandıracağı beklenmektedir. Diavgia girişimi vatandaşların da sağlanan bilgileri anlamlı bir şekilde kullanmasını teşvik etmiştir. Örneğin, <http://publicspending.medialab.ntua.gr/en/#/~total> adresini kullanan bir platform Yunanistan'da kamunun parasının nereye harcandığı ile ilgili oldukça kullanıcı dostu görseller sunmaktadır.⁶⁰

Fransa: 2009 yılında Devletin Modernizasyonu Genel Sekreterliği tarafından oluşturulan Ensemble.simplifions.fr,⁶¹ işbirliğine dayalı bir platformdur. Bu platform, dijital yönetimle ilgili ulusal politikanın araçlarından biridir. Oluşturulmasındaki amaç, hizmetin kullanıcılarını odak nok-

58 Avusturya Ekonomi Odası, Avusturya'daki 450.000 firmayı, bunların işveren sendikalarını, ticaret odalarını ve diğer meslek kuruluşlarını temsil eden bir çatı organizasyondur. Bkz. https://www.wko.at/Content.Node/wir/Austrian_Economic_Chambers_Home.html.

59 Rivera Leon, Simmonds ve Roman, a.g.e., s. 27-28.

60 Diavgia hakkındaki bilgiler 2012 tarihli TrendChart Kamu Sektörü İnovasyon Yunanistan Ülke Raporu'na dayanmaktadır. Aktaran: Rivera Leon, Simmonds ve Roman, 2012, s. 23.

61 <http://www.ensemble-simplifions.fr/>

taya yerleştirerek kamu hizmetlerinin kalitesinin artırılmasıdır. Hâlbuki daha önceki idari reformların tümü idarenin bakış açısından ele alınmıştı.⁶² Platform işbirliğine dayalıdır; herkes bu platforma devlette modernizasyon ile ilgili görüşlerini bildirebilir. Vatandaşların idareyle ilgili ihtiyaçları ve beklentileri, bu web sitesinde tartışmaya açılabilir. Aynı zamanda kişilerin özel, sivil ve mesleki yaşamlarındaki önemli olayların da paylaşıldığı bir sosyal ortam işlevi de görmektedir (doğum, evlenme, nüfus cüzdanı yenileme, işletme kurma vs.). Birkaç örnek verilecek olursa, nüfus cüzdanının kaybedilmesi ve yenilenmesi için çevrimiçi bir prosedür izlenmesi yeterlidir. Ölüm durumunda, tüm kamu kurumları için tek bir çevrimiçi ilan verilebilmektedir. Yer değiştirme durumunda okul nakil işlemleri internetten yapılabilmektedir. Sağlık ve sosyal sigorta açısından hamileliğin internetten ilan edilmesi yeterlidir. Bunlara ek olarak, merkez büronun yerinin değiştirilmesi, ihracat izni alınması, farklı kamusal destekler için başvuru yapılması gibi birçok işlem sadece internetten yapılabilmektedir. Yerel yönetimler açısından, ulusal ve yerel idareler arasında veri transferinin uyumlaştırılması, nüfus verilerinin internetten ilan edilmesi, internetten Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu başvurusu yapılabilmesi gibi uygulamalar söz konusudur. Çeşitli sivil toplum örgütleri, kuruluş, değişiklik ve fesih gibi işlemleri internetten yapabilmektedir; Avrupa Sosyal Fonu başvuruları da internet üzerinden yapılmaktadır. Bu gibi örneklerde internetten anketler, forumlar, sosyal ağlar gibi web 2.0 imkanları yoğun şekilde kullanılmaktadır. Öneriler idare tarafından analiz edilmekte ve bir kısmı kamu yönetiminde köklü değişikliklere öncülük etmektedir. Örneğin, internetten elektronik kayıt ile ilgili talepler bu platform üzerinden gündeme getirilmiştir. Bugün bu uygulama büyük ölçüde yaygınlık kazanmıştır.

Birleşik Krallık: 2011 yılında başlatılan Red Tape Challenge, İşletme İnovasyon ve Becerileri Departmanı ile Kabine Ofisi'nin ortaklaşa yürüttüğü bir programdır. Bu program kapsamında daha önce kullanılmayan medya araçları ve internet imkânlarına başvurulmuş, böylece düzenlemelerden etkilenen paydaşların görüşleri alınmıştır. Programın yürütücüsü olan kurumlar bu görüşlere dayanarak mevzuatın yürürlükten kaldırılması, basitleştirilmesi veya iyileştirilmesi için öneriler hazırlamaktadırlar. Bu öneriler mevzuat kapsamında son halinin verilmesi için Kabine Ofisi Mevzuatı Azaltma Komitesi ve diğer Kabine alt komitelerine gönderil-

62 Edoardo Ongaro, Public Management Reform and Modernization: Trajectories of Administrative Change in Italy, France, Greece, Portugal and Spain, (Cheltenham, Birleşik Krallık ve Northampton, ABD: Edward Elgar, 2009), s. 201-247; Glyn Jones ve Alistair Cole, "French administrative reform: change and resistance", içinde Shaun F. Goldfinch ve Joe L. Wallis (der.), International Handbook of Public Management Reform, (Cheltenham, Birleşik Krallık ve Northampton, ABD: Edward Elgar, 2009).

mektedir. Bu süreç izlenerek bugüne kadar 3.000'den fazla düzenlemenin kaldırıldığı ya da iyileştirildiği belirtilmektedir.⁶³

Litvanya: Merkezi Kamu İhale Bilgi Sistemi (CPP IS) 2008 yılında devreye girmiştir. CPP IS, Litvanya Kamu İhale Kanunu'nda tanımlanan tüm kamu ihale prosedürlerini kapsamaktadır. 2009 Eylül ayından bu yana şartnameler, açıklamalar, sorular ve cevapların CPP IS'de yayınlanması zorunludur. E-sözleşme de mümkün olmakla beraber zorunlu değildir. Kamu ihaleleri ile ilgilenen tüm tarafların yayınlanan bilgilere internet bağlantısı olan her yerden 7 gün 24 saat erişmeleri mümkündür. Yapılan bir araştırma, elektronik ihale yönteminin maliyetlerden %30 tasarruf sağladığını ortaya koymuştur; ayrıca, geleneksel ihale usullerine göre daha az zaman harcanmaktadır ve insan unsurundan kaynaklanan hatalar önlenmiş olmaktadır. E-ihale uygulaması yüklenici adayları arasında ciddi bir rekabet ortamı da yaratmaktadır; bu ise kamunun satın alacağı mal ve hizmetlerin fiyatının düşmesine yardımcı olmaktadır.⁶⁴

1.3.6 Sağlık sektöründe inovasyon

Danimarka: Danimarka'da e-sağlık çözümleri yaygın şekilde uygulanmaktadır. 2012 yılı TrendChart Danimarka ülke raporunda bahsedilen örneklerden ikisi özellikle ilginçtir. Bunlardan biri kronik obstrüktif akciğer hastalığı (COLD) hastalarının uzaktan tedavi edilmelerine ilişkindir. Bu sistemde hastaların hastanede geçirdikleri süre %80 oranında azalmakta ve tedavilerine evde devam edebilmektedirler. Diğeri ise yaraların teşhisinde cep telefonlarının kullanımını içermektedir. Cep telefonları enfeksiyonlu yaranın fotoğrafını çekmek için kullanılmakta, daha sonra bu resimler bir uzmana gönderilmektedir. Uzman, yara veritabanına girerek doğru tedavinin ne olacağına karar vermektedir. Bu şekilde özellikle kırsal alanlardaki hemşireler uzman tavsiyesine kolaylıkla ulaşabilmekte ve bir uzmanı görmek için kaybedilen zamandan tasarruf edilmektedir; ayrıca ampütasyonların %25 azaldığı bildirilmektedir.

Estonya: internet tabanlı kamu hizmetleri açısından Avrupa'nın öncü ülkelerinden biridir. 2005 yılında Estonya Sosyal İşler Bakanlığı yeni bir e-sağlık programı başlatmıştır. Bu program kapsamında elektronik sağlık

63 Red Tape Challenge programının resmi web sitesinde bahsedilen 3.000 düzenlemenin listesi mevcuttur. Ayrıca başka ilginç bilgiler de vardır. Örneğin bu program kapsamında gerçekleştirilen reformlar sayesinde işletmelerin yılda yaklaşık 850 milyon sterlin kâr ettiği, işletmelerden ve vatandaşlardan gelen önerilerin sayısının 30 bini aştığı bildirilmektedir. Bkz. <http://www.redtapechallenge.cabinetoffice.gov.uk/home/index/>.

64 Rivera Leon, Simmonds ve Roman, a.g.e., s. 31-32.

kaydı (EHR), Dijital Görüntüler, Dijital Sicil ve Dijital reçete uygulamaları yürürlüğe konmuştur. 2008 yılında sağlık hizmeti sunan tüm kuruluşların tıbbi verilerini Estonya Ulusal Sağlık Enformasyon Sistemi'ne (ENHIS) girmeleri zorunlu hale gelmiştir. Bu veritabanında sağlıkla ilgili veriler provizyon sözleşmelerinin yapılması, hasta haklarının takip edilmesi, halk sağlığının ve sağlık hizmetlerinde kalitenin korunması ve sağlık koşulları ile ilgili sicillerin tutulması gibi amaçlarla işlenmektedir. Hastaneden taburcu belgelerinin %90'ı, ayakta hasta konsültasyon notlarının %15'i bugün ENHIS veritabanındadır. 2010 yılı itibariyle tüm reçetelerin %80'i elektronik hale gelmiştir.⁶⁵

SONUÇ

Küreselleşmenin yarattığı en önemli sonuçlardan biri, devletlerin ve kamu kurumlarının rekabet edebilmek için yenilenmeleri gerektiğidir. Kurumlar değişen talepleri karşılamak, etkinliği ve verimliliği sağlamak ve rekabet edebilmek için sürekli yeni ürünler ve hizmetler üretmeye teşvik edilmektedir.

Kamu hizmetlerinde inovasyon çok önemli fakat fazla çalışılmayan bir konudur. İnovasyon hakkındaki araştırmaların büyük kısmı özel sektörde inovasyona odaklanmaktadır; genellikle ürünler ve onları üretmek için kullanılan teknolojiler çalışılmaktadır. Oysaki inovasyon hem kamu sektörü hem de özel sektör için son derece önemli bir konudur. Kamu sektöründe inovasyon konusuna karşı şüpheli bir yaklaşım ve direnç mevcut olsa da, inovasyonun iyi uygulandığı çok sayıda önemli örnekler de vardır.

Kamu sektöründe inovasyonun tek boyutlu bir süreç olmadığı, örgütsel gerçekliğin farklı seviyelerinde paralel olarak gerçekleştiği gözden uzak tutulmamalıdır. İnovasyon süreçlerinin karmaşıklığının daha iyi anlaşılması için kamu kurumlarının toplumla iç içe olduğu, sadece bireysel fayda ve yükümlülükler değil, aynı zamanda ve esasen daha büyük ölçüde kamusal mal ve hizmetler de ürettikleri, kolektif kurallar ve amaçlara dayalı olarak işlevlerini yerine getirdikleri unutulmamalıdır. Dolayısıyla kamu sektöründe inovasyon kavramı analiz edilirken hizmet kalitesi, amaca uygunluk gibi alanlarda yaşanan iyileşmelerin yanında kamu değeri gibi daha geniş kapsamlı konular da değerlendirilmelidir.

65 TrendChart Estonya Ülke Raporu, 2012.

KAYNAKÇA

- Bason, Christian (2010), *Leading public sector innovation: Co-creating for a better society*, Policy Press, Bristol.
- Bloch, Carter (2011), *Measuring Public Innovation in the Nordic Countries (MEPIN)*, Danish Centre for Studies in Research and Research Policy: Aarhus.
- Cartensen, Helle Vibeke ve Bason, Christian (2012), "Powering Collaborative Policy Innovation: Can Innovation Labs Help", *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, Volume 17(1), article 4.
- COM (2014) 367 final, *Proposal for a Decision of the European Parliament and of the Council establishing a programme on interoperability solutions for European public administrations, businesses and citizens (ISA²) - Interoperability as a means for modernising the public sector*, Brüksel.
- Cunningham, Paul ve Karakasidou, Aikaterini (2009), *Innovation in the Public Sector*, INNO POLICY Trendchart Policy Brief No. 2.
- Dunleavy, Patrick, Margetts, Helen, Bastow, Simon ve Tinkler, Jane (2005), "New Public Management Is Dead—Long Live Digital-Era Governance", *Journal of Public Administration Research and Theory* 16, s. 467-494.
- Flash Eurobarometer 343 (2012), *Innovation in the Public Sector: Its Perception and Impact on Business* (http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_343_en.pdf, 14.10.2014)
- Jones, Glyn ve Cole, Alistair (2009), "French administrative reform: change and resistance", Goldfinch, Shaun F. ve Wallis, Joe L. (Ed.), *International Handbook of Public Management Reform*, Edward Elgar, Cheltenham, Birleşik Krallık, Northampton, ABD, s. 220-234.
- Heper, Metin (1974), *Bürokratik Yönetim Geleneği: Osmanlı İmparatorluğu ve Türkiye Cumhuriyetinde Gelişimi ve Niteliği*, ODTÜ Yayınları, Ankara.
- Heper, Metin (1976), "Political Modernization As Reflected in Bureaucratic Change: The Turkish Bureaucracy and a "Historical Bureaucratic Empire" Tradition", *International Journal of Middle East Studies*, 7, ss. 507-521.
- Hollanders, Hugo, Arundel, Anthony, Buligescu, Bianca, Peter, Viola, Roman, Laura, Simmonds, Paul ve Es-Sadki, Nordine (2013), *European Public Sector Innovation Scoreboard: A Pilot Exercise*, Belçika.
- <http://blog.la27eregion.fr/> (14.09.2014)
- <http://blog.okfn.org/> (15.09.2014)
- <http://challenge.gov> (10.09.2014)
- <http://digitaliser.dk/resource/432461> (18.09.2014)
- http://ec.europa.eu/isa/index_en.htm (20.10.2014)
- <http://grips-public.mediactive.fr/home/> (22.09.2014)
- <http://nestainnovation.ning.com/forum/topics/measuring-innovation-within> (17.09.2014)
- <http://urbact.eu/en/about-urbact/urbact-at-a-glance/urbact-in-words/> (12.09.2014)
- <http://urbact.eu/en/our-projects/> (13.09.2014)
- <http://wheredoesmymoneygo.org/> (16.10.2014)

- http://www.ami-communities.eu/wiki/AMI%40Work_on-line_Communities (04.10.2014)
- <http://www.carbontrust.com/> (09.10.2014)
- <http://www.ensemble-simplifions.fr/> (01.10.2014)
- <http://www.epsiplatform.eu> (15.10.2014)
- <http://www.institute.nhs.uk> (27.09.2014)
- <http://www.kafkabrigade.org.uk/our-mission/> (20.09.2014)
- <http://www.kafkabrigade.org.uk/services/kafka-button/> (17.10.2014)
- <http://www.kafkabrigade.org.uk/services/kafka-thermometer/> (17.10.2014)
- <http://www.openlivinglabs.eu> (14.09.2014)
- <http://www.redtapechallenge.cabinetoffice.gov.uk/home/index/> (03.10.2014)
- <http://www.showusabetterway.co.uk> (05.10.2014)
- https://www.wko.at/Content.Node/wir/Austrian_Economic_Chambers_ Home.html (11.10.2014)
- Hughes, Alastair, Moore, Kyla ve Kataria, Nimesh (2011), *Innovation in Public Sector Organisations. A pilot survey for measuring innovation across the public sector*, NESTA, Londra.
- INNO GRIPS (2009), *Innovation Policy Workshop 5*, INNO GRIPS (Global Review of Innovation Intelligence and Policy Studies), Brüksel.
- Lewis, J. Owen, Hógáin, Sadhbh Ní, Borghi, Antonio (2013), *Building Energy Efficiency in European Cities*, URBACT, Nancy, Fransa.
- Maesschalck, Jeroen (2004), "The Impact of New Public Management Reforms on Public Servants' Ethics: Towards A Theory", *Public Administration*, 82:2, s. 465-489.
- Mulgan, Geoff (2014), "The radical's dilemma: an overview of the practice and prospects of Social and Public Labs – Version 1", *Social and Public Labs*, 2014, Version 1.
- Mulgan, Geoff ve Albury, David (2003), *Innovation in the Public Sector*, ver. 1.9, Kabin Ofisi Raporu, Londra.
- NAO (2007), *The carbon trust: Accelerating the move to a low carbon economy*, National Audit Office, HC 7 Session 2007-2008.
- Oktay, Cemil (1997), *Siyasal Sistem ve Bürokrasi: Yükselen İstемler Karşısında Türk Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi*, Der Yayınları, İstanbul.
- Ongaro, Edoardo (2009), *Public Management Reform and Modernization: Trajectories of Administrative Change in Italy, France, Greece, Portugal and Spain*, Edward Elgar, Cheltenham, Birleşik Krallık, Northampton, ABD.
- Petkovsek, Veronika - Cankar, Stanka Setnikar (2013), "Public Sector Innovation in the European Union and Example of Good Practice", *Management, Knowledge and Learning International Conference*, 19-21 Haziran 2013, Zadar, Hırvatistan, s. 1329-1336 (<http://econpapers.repec.org/bookchap/tkpmk13/>, 11.09.2014).
- Rivera León, Lorena, Simmonds, Paul ve Roman, Laura (2012), *Trends and Challenges in Public Sector Innovation in Europe*, Thematic Report 2012 under Specific Contract for the Integration of INNO Policy Trend Chart with ERAWATCH (2011–2012). Inno Policy TendChart. European Commission.

- Soares, Delfina ve Amaral, Luis (2010), "Information Systems Interoperability in Public Administration: Identifying the Major Acting Forces through a Delp-hi Study", *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, ISSN 0718-1876 Elektronik Versiyon, 6:1, Nisan 2011, s. 61-94
- Tanner, Will (2013), The Case for Private Prisons, Reform Ideas No:2. (http://www.reform.co.uk/resources/0000/0635/Reform_Ideas_No_2_-_The_case_for_private_prisons.pdf, 14.09.2014)
- Thenint, Hugo (2010), Mini Study 10 – Innovation in the Public Sector, INNO GRIPS (Global Review of Innovation Intelligence and Policy Studies), Brüksel.
- Waldo, Dwight (1948), *The Administrative State: A Study of the Political Theory of American Public Administration*, New York: The Ronald Press Company.

AHP-SAW ve AHP-ELECTRE Yöntemleri ile Yapı Denetim Firmalarının Değerlendirmesi

Nuri ÖMÜRBEK* & Meltem KARAATLI** & Hafize Gonca CÖMERT**

Özet

Ülkemizde imar ve yapılanma faaliyetlerinin denetimi ile ilgili geçmişten bugüne birçok kanun yürürlüğe girmiştir. 4708 Sayılı Yapı Denetimi Hakkındaki Kanun, can ve mal güvenliğini teminen, imar plânına, fen, sanat ve sağlık kurallarına, standartlara uygun kaliteli yapı yapılması için proje ve yapı denetimini sağlamak ve yapı denetimine ilişkin usul ve esasların düzenlenmesi amacı ile yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan kanundur. Binaların yapımında da gerekli usul ve esasların yerine getirilmesini sağlayan ve kontrol eden yapı denetim firmalarının seçiminde birden fazla kriter etkili olmaktadır. Bu nedenle yapı denetim firmalarının seçimi çok kriterli karar vermeyi gerektirmektedir. Bu çalışma da, çok kriterli karar verme tekniklerinden AHP (Analytic Hierarchy Process), ELECTRE (Elimination and Choice Translating Reality) ve SAW (Simple Additive Weighting) yöntemlerinin Isparta ilinde inşaat sektöründe yapı denetim firması seçiminde uygulanması amaçlanmaktadır. Çalışmada; firma imajı, kalite, fiyat, güvenilirlik, tanınmışlık, daha önce çalışılmış olmak ve referans kriterleri doğrultusunda yapı denetim firmaları değerlendirilmektedir. Kriter ağırlıkları AHP yöntemi ile belirlenerek ELECTRE ve SAW yöntemleri ile de yapı denetim firmaları değerlendirilmiş ve en uygun firma seçimi yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çok Kriterli Karar Verme, AHP, SAW, ELECTRE, Yapı Denetimi

Evaluating Construction Auditing Companies By Using AHP-SAW And AHP-ELECTRE Methods

Abstract

In the past, several construction and reconstruction related laws released in our country. Law No. 4708 on Construction Auditing, which is still in force, aims to predicate the basic procedures for the control,

* Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi, nurio-murbek@sdu.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi, meltemkaraatli@sdu.edu.tr

*** Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE, İşletme Anabilim Dalı, YL., gnc_cmrt@hotmail.com

supervision and auditing of building constructions to provide life and property safety and insure that the buildings are constructed as per development plans, standards, rules and regulations. A number of criteria affect the selection of a construction auditing company that controls the construction projects. Therefore, selecting a construction auditing company for a construction project requires multi-criteria decision-making (MCDM). The objective of this study is to use AHP (Analytic Hierarchy Process), ELECTRE (Elimination and Choice Translating Reality) and SAW (Simple Additive Weighting) MCDM methods on evaluating the construction auditing companies in Isparta. In the study, corporate image, quality, price, reliability, reputation, previous partnership and reference criteria have been used for the assessment of the companies. After determining the criteria weights by using AHP method, ELECTRE and SAW methods have been used to rank and select a construction auditing company.

Keywords: Multi-Criteria Decision-Making, AHP, SAW, ELECTRE, Construction Auditing

1. GİRİŞ

Ülkemizin deprem kuşağında yer alması, ülkemizde yaşayan insanları her an deprem tehlikesi ile karşı karşıya bırakmaktadır. İnsanları, deprem tehlikesinden korumak, deprem öncesi, deprem sırasında ve sonrasında gerekli önlemleri almak ve bunun için kurallar koymak ve bu kuralların uygulanmasını sağlamak devletin en önemli görevlerinden biridir. Geçmişte, bu konuda yapılan en belirgin düzenlemelerin; 1930 yılında 1580 sayılı Belediye Kanunu, 1956 yılında 6785 sayılı İmar Kanunu ile 1985 yılında yürürlüğe giren ve halen uygulanmakta olan 3194 sayılı İmar Kanunu'dur.¹

Yaşanan depremler sonrasında, yasa ve kurumlara ilişkin yeni düzenlemelere gidilmiş bulunmaktadır. Bu girişimciliği hemen her deprem sonrasında gözlemek olası ise de, bu kez deprem stratejisini değiştirecek nitelikte yeni yaklaşımların da hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır.² Yapılan birçok yasal düzenlemelere karşın ülkemizde yaşanan göçler nedeniyle plansız ve sağlıksız kentleşmenin önüne geçilememiştir. Ayrıca kaçak ve denetimsiz yapılanmanın sonucu olarak can ve mal emniyeti bakımından yeterince güvenli yapılar inşa edilememiştir.³ Bu sorunların ortadan kaldırılabilmesi ve daha sağlam binaların inşa edilebilmesi için 13.7.2001 tarihli, 24461 sayılı Resmi Gazetede 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun yayımlanmıştır.⁴

1 Hakkı Ustaömer, "Yapı Denetimi", Türkiye Mühendislik Haberleri, Sayı:410/6, 2000, s.12.

2 Murat Balamir, "Türkiye Yeni Bir Deprem Stratejisi mi Geliştiriyor?", Mimarlık Dergisi, Sayı 295, 2000, s. 45.

3 Ustaömer, 2000, s.12.

4 Gökhan Özkan, "Türkiye'de Yapı Denetim Sistemi İle İlgili Yaklaşımlar", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, 2005), s.25.

4708 sayılı Kanun Anayasa Mahkemesinin iptal ve yürütmeyi durdurma kararlarından doğan boşluğu doldurmak üzere çıkarılmıştır. Kanunla yapı denetimi kuruluşuna denetim faaliyeti dışında, başka ticari faaliyette bulunmama yasağı getirilmiştir. 4708 sayılı kanun kapsamına giren her türlü yapı; Bakanlıktan aldığı izin belgesi ile çalışan ve münhasıran yapı denetimi ile uğraşan tüzel kişiliğe sahip yapı denetim kuruluşlarının denetimine tabidir. Yapı denetim hizmeti; yapı denetim kuruluşu ile yapı sahibi veya vekili arasında akdedilen hizmet sözleşmesi hükümlerine göre yürütülür. Yapı sahibi, yapım işi için anlaşma yaptığı yapı müteahhidi- ni vekil tayin edemez. Yapı denetim kuruluşlarının nama yazılı ödenmiş sermayelerinin tamamının, mimar veya mühendisler ile zorunlu- dur. Yapı denetim kuruluşları; denetçi mimar ve mühendisler ile yardımcı kontrol elemanları istihdam eder.⁵

Yapı denetim kuruluşları aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür:⁶

- Proje müelliflerince hazırlanan, yapının inşa edileceği arsa veya arazinin zemin ve temel raporları ile uygulama projelerini ilgili mevzuata göre incelemek, proje müelliflerince hazırlanarak doğrudan kendilerine teslim edilen uygulama projesi ve hesaplarını kontrol ederek, ilgili idareler dışında başka bir kurum veya kuruluşun vize veya onayına tabi tutulmadan, ilgili idareye uygunluk görüşünü bildirmek.
- Yapı denetimini üstlendiğine dair ilgili idareye taahhütname vermek, yapı ruhsatının ilgili bölümünü imzalamak, bu yapıya ilişkin bilgileri yapı ruhsatı düzenleme tarihinden itibaren yedi gün içinde Bakanlığa bildirmek.
- Yapının, ruhsat ve ekleri ile mevzuata uygun olarak yapılmasını denetlemek.
- Yapım işlerinde kullanılan malzemeler ile imalatın proje, teknik şartname ve standartlara uygunluğunu kontrol etmek ve sonuçlarını belgelendirmek, malzemeler ve imalatla ilgili deneyleri yaptırmak.
- Yapılan tüm denetim hizmetlerine ilişkin belgelerin bir nüshasını ilgili idareye vermek, denetimleri sırasında yapıda kullanılan malzeme ve imalatın teknik şartname ve standartlara aykırı oldukla-

5 Yapı Denetimi Hakkında Kanun, kanun numarası: 4708; kabul tarihi: 29.6.2001, resmi gazete tarih/sayı: 13.7.2001/24461.s.8044-8047

6 Yapı Denetimi Hakkında Kanun, s.8044-8047.

rını belirledikleri takdirde, durumu bir rapor ile ilgili idareye ve il sanayi ve/veya ticaret müdürlüklerine bildirmek.

- İş yerinde, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda gerekli tedbirlerin alınması için yapı müteahhidini yazılı olarak uyarmak, uyarıya uyulmadığı takdirde durumu ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek.
- Ruhsat ve eklerine aykırı uygulama yapılması halinde durumu üç iş günü içinde ilgili idareye bildirmek.
- Yapının ruhsat eki projelerine uygun olarak kısmen veya tamamen bitirildiğine dair ilgili idareye rapor vermek.
- Zemin, malzeme ve imalata ilişkin deneyleri, şartname ve standartlara uygun olarak laboratuvarlarda yaptırmak.

Yapı denetim kuruluşları, denetçi mimar ve mühendisler, proje müellifleri, laboratuvar görevlileri ve yapı müteahhidi ile birlikte yapının ruhsat ve eklerine, fen, sanat ve sağlık kurallarına aykırı, eksik, hatalı ve kusurlu yapılmış olması nedeniyle ortaya çıkan yapı hasarından dolayı yapı sahibi ve ilgili idareye karşı, kusurları oranında sorumludurlar. Bu sorumluluğun süresi; yapı kullanma izninin alındığı tarihten itibaren, yapının taşıyıcı sisteminden dolayı on beş yıl, taşıyıcı olmayan kısımlarda ise iki yıldır.⁷

İnsanlar yaşamları boyunca birçok kez karar vermek durumunda kalırlar. Hayatın her safhasında karşılaşılan karar problemleri çok basit olabileceği gibi birçok kriterin etkilediği çok karmaşık problemlerde olabilir. Kararlar, ister bilinçli ister bilinçsiz olarak verilsin, isterse etkileri önemli veya önemsiz olsun fırsatlardan yararlanmak ve karşılaşılan sorunları çözmek için kullanılan temel araçtır.⁸ Karar vericinin gerçekleştirmek istediği bir amacının bulunması ve ortaya koyduğu amacını gerçekleştirebilecek ve arasından seçim yapabileceği birden fazla alternatif olmalıdır. Hedefler ile kriterler ortaya konulup, alternatifler belirlendikten sonra optimum çözümün bulunması için bazı yöntemlerin takip edilmesi gerekir. Bu yöntemler, tüm kriterleri göz önüne alıp almama durumuna göre Tek Amaçlı Karar Verme ve Karar Destek Sistemleri ile Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemleri olarak üçe ayrılmaktadır. Uygulamada; AHP (Analytic Hierarchy Process-AHP), ANP, ELECTRE, MAPPAC (UTADIS), PROMETHEE, SAW, TOPSIS, VIKOR, WSA (MAUS), COPRAS, MOORA

7 Yapı Denetimi Hakkında Kanun, s.8044-8047

8 Kenan Orçanlı ve Abdülkadir Özdemir, "Kredi Kartı Seçimine Yönelik Bir Karar Modeli ve Uygulama: Analitik Hiyerarşi Prosesi(AHP)-ELECTRE Yöntemi", Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, 2013, s. 80-81.

gibi yöntemler yaygın bir biçimde kullanılan çok kriterli karar verme yöntemleridir.⁹

Bu çalışmada da, farklı kriterler temel alınarak çok kriterli karar verme yöntemlerinden AHP (Analytic Hierarchy Process-AHP), SAW (Simple Additive Weighting) ve ELECTRE (Elimination and Choice Translating Reality) yöntemleri yapı denetim firması seçiminde kullanılmıştır. Yapı denetim firmalarının değerlendirilmesinde etkili olan kriterlerin ağırlıkları AHP yöntemi ile bulunmuş ve firmaların karşılaştırılmasında da SAW ve ELECTRE yöntemleri kullanılmıştır. Tablo 1.'de AHP, SAW, ELECTRE yöntemleri ve yapı denetim firmaları ile ilgili yapılan bazı çalışmalar görülmektedir.

9 Metin Dağdeviren, ve Ergün Eraslan, "PROMETHEE Sıralama Yöntemiyle Tedarikçi Seçimi", Gazi Üniversitesi, Mimarlık Mühendislik Fakültesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 1, 2008, s. 70.

Tablo 1. Literatür İncelemesi

ÇALIŞMA ALANI	YAZARLAR
<i>Yapı Denetimi İle İlgili Çalışmaların Bazıları</i>	Özkan, (2005: 1-38)
	Yılmaz, (2006: 1-357)
	Sakallı, (2008: 1-138)
	Karaman, (2009: 1-161)
	Karaoğlu, (2011: 1-96)
	Dikmen vd., (2011: 118-130)
<i>AHP&SAW Yöntemleri İle İlgili Çalışmaların Bazıları</i>	Janic ve Reggiani, (2002: 113-141)
	Karami, (2011: 1-58)
<i>AHP&ELECTRE Yöntemleri İle İlgili Çalışmaların Bazıları</i>	Soner ve Önüt, (2006: 110-120)
	Özkan, (2007: 1-180)
	Kahveci, (2009: 1-85)
	Pang, Zhang ve Chen, (2011: 894-900)
	Kuru ve Akin, (2012: 129-144)
	Orçanlı ve Özdemir, (2013: 77-106)
<i>SAW Yöntemi İle İlgili Çalışmaların Bazıları</i>	Azar, (2000: 1-24)
	Sun ve Li, (2010: 3718-3723)
	Podvezko, (2011: 134-146)
	Savitha ve Chandrasekar, (2011: 22-29)
	Simanaviciene ve Ustinovicus, (2012: 29-32)
	Çakır ve Perçin, (2013: 449-459)
<i>ELECTRE Yöntemi İle İlgili Çalışmaların Bazıları</i>	Buchanan ve Sheppard, (1998: 1-9)
	Figueira ve Roy, (2002: 317-326)
	Leyva-Lopez ve Fernandez-Gonzalez, (2003: 14-27)
	Huang ve Chen, (2005: 2237 - 2249)
	Karacasu, (2006: 155-164)
	Yürekli, (2008: 1-173)
	Sezer ve Saatçioğlu, (2008: 19-46)
	Ertuğ, (2009: 1-97)
	Atıcı ve Ülucan, (2009: 161-186)
	Ertuğrul ve Karakaşoğlu, (2010: 23-41)
	Figueira vd., (2010: 1-29)
	Çağıl, (2011: 59-86),
	Akyüz ve Soba, (2013: 185-198)
	Çakın ve Özdemir, (2013: 339-364)
	Çakın, (2013: 1-103),
	Şişman ve Eleren, (2013: 411-429)
Yavuz, (2013:210-226)	
Çelik ve Ustasüleyman, (2014: 137-160)	

2. ANALİTİK HİYERARŞİ PROSESİ

Analitik Hiyerarşi Prosesi (Analytic Hierarchy Process-AHP), Thomas L. Saaty tarafından 1977 yılında geliştirilmiştir. AHP, çoklu kriter ve önem düzeylerinin belirlenmesinde yapısal bir yaklaşım sağlamaktadır.¹⁰ AHP, karar verme sürecinde kullanılan kolay bir yöntemdir. Bir karar problemine AHP yöntemi uygulanırken aşağıdaki 4 adım takip edilmektedir:¹¹

- Karar probleminin hiyerarşik bir yapıya dönüştürülmesi,
- İkili karşılaştırmalar matrisinin elde edilmesi,
- Kriter ağırlıklarının ve karşılaştırma matrislerinin tutarlığının hesaplanması,
- Nihai öncelik değerine göre alternatiflerin seçilmesi.

AHP yönteminde, uzman kişilerin görüşü alınarak veya konuyla ilgili olarak yapılan anket çalışmaları sonucunda karar verme sürecini etkileyen tüm faktörler belirlenmektedir. Belirlenen bu faktörler sonucunda alternatifler ve kriterler varsa alt kriterler ile bir hiyerarşik yapı oluşturulmaktadır.

Alternatiflerin ve kriterlerin belirlenmesiyle oluşan yapı sonrasında Tablo 2.'deki ikili karşılaştırmalar ölçeği kullanılarak veriler toplanmakta ve böylece ikili karşılaştırmalar matrisi elde edilmektedir.¹²

Tablo 2. İkili Karşılaştırmalar Ölçeği

Önem Derecesi	Değer Tanımları	Açıklaması
1	Eşitlik	Her iki faaliyet amaca eşit katkıda bulunur.
3	Az Önemli (Az Üstünlük)	Tecrübe ve değerlendirmeler sonucunda bir faaliyet diğerine göre biraz daha tercih edilir.
5	Oldukça Önemli (Fazla Üstünlük)	Tecrübe ve değerlendirmeler sonucunda bir faaliyet diğerine göre çok daha tercih edilir.
7	Çok Önemli (Çok Üstünlük)	Bir faaliyet diğerine göre çok güçlü şekilde tercih edilir.
9	Son Derece Önemli (Keskin Üstünlük)	Bir faaliyet diğerine göre mümkün olan en yüksek derecede tercih edilir.
2,4,6,8	Ara Değerler (Uzlaşma Değerleri)	Bir değerlendirmeyi yapmakta sözler yetersiz kalıyorsa, sayısal değerlerin ortasındaki bir değer verilir.

Kaynak: Thomas L.SAATY, "How to Make a Decision: The Analytic Hierarchy Process", European Journal Of Operational Research, Vol 48, 1990, s. 15.

10 Ali Eleren, "Markaların Tüketici Tercih Kriterlerine Göre Analitik Hiyerarşi Süreci Yöntemi ile Değerlendirilmesi: Beyaz Eşya Sektöründe Bir Uygulama", Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 14, Sayı 2, 2007, s. 51.

11 Fatemeh Zahedi, "The Analytic Hierarchy Process- A Survey of The Method And Its Applications", Interfaces, Vol 16, No 4, 1986, s. 96.

12 Thomas L.Saaty, The Analytic Hierarchy Process, (New York: McGraw-Hill, 1980), s. 14-15.

Kriter ağırlıkları hesaplanırken; her bir sütun değeri, bulunduğu sütun toplamına bölünerek karar matrisi normalleştirilmiştir. Normalleştirilmiş karar matrisindeki her sütunun toplam değeri 1 olmaktadır. Sonrasında satırda yer alan değerlerin ortalamaları bulunarak özvektörler hesaplanmaktadır.¹³

Tutarlılık oranını (CR) hesaplamak için aşağıdaki formüller kullanılmaktadır. Formülde CI tutarlılık indeksini, λ_{max} matristeki en büyük değeri, n ise her bir matristeki eleman sayısını göstermektedir.¹⁴

(1) Tutarlılık indeksi belirlendikten sonra tutarlılık oranı (CR), tutarlılık indeksinin aynı boyuttaki matrisine karşılık gelen rastgele indekse oranlanmasıyla elde edilir;¹⁵

$$CR = CI / RI \quad (2)$$

Formülde RI, rassal tutarlılık indeksi oranlarını göstermekte olup Tablo 3.'de rassal tutarlılık indeksi tablosu verilmiştir.

Tablo 3. Rassal Tutarlılık İndeksi

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
RI	0,0	0,0	0,52	0,89	1,11	1,25	1,35	1,40	1,45	1,49	1,52	1,54	1,56	1,58	1,59

Kaynak: Thomas L. SAATY, "Relative Measurement and Its Generalization in Decision Making Why Pairwise Comparisons are Central in Mathematics for the Measurement of Intangible Factors The Analytic Hierarchy/Network Process", Review of the Royal Spanish Academy of Sciences Series a Mathematics (RACSAM), Vol 102, No 2, 2008, 264.

İkili karşılaştırmaların tutarlı olması için tutarlılık oranının 0,10'un altında olması istenmektedir.¹⁶ Son adımda ise en yüksek nihai öncelik değerlerine sahip olan alternatif seçilmektedir.

13 Saaty, 1980, s. 17.

14 Thomas L. Saaty, "Relative Measurement and Its Generalization in Decision Making Why Pairwise Comparisons are Central in Mathematics for the Measurement of Intangible Factors The Analytic Hierarchy/Network Process", Review of the Royal Spanish Academy of Sciences Series a Mathematics (RACSAM), Vol 102, No 2, 2008, s.263.

15 Saaty, 2008, s.263.

16 İhsan Yüksel ve Adnan Akın, "Analitik Hiyerarşi Proses Yöntemiyle İşletmelerde Strateji Belirleme", Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 2006, s. 257.

3. BASİT TOPLAMLI AĞIRLIKLANDIRMA YÖNTEMİ (SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING - SAW)

Churchman ve Ackoff (1954) tarafından portföy seçim problemine uygulanarak literatüre kazandırılan SAW (Simple Additive Weighting) yöntemi, literatürde Ağırlıklı Toplam Model (Weighted Sum Model) olarak da bilinmektedir. SAW yöntemi matematiksel olarak basit olması sebebiyle ÇKKV literatüründe en fazla kullanılan tekniklerden birisidir.¹⁷

Basit Toplamlı Ağırlıklandırma Yönteminde (Simple Additive Weighting- SAW) her kriterin katkılarının toplamıyla bir indeks oluşturulmaktadır. Birbirinden farklı birimler toplanamayacağı için SAW metodunda diğer yöntemlerde olduğu gibi veriler normalize edilmelidir. Daha sonra her alternatifte ait toplam skor, o alternatifin çeşitli kriterlerdeki normalize edilmiş değerleri ile yani boyutsuz değerlendirmeleri ile kriterlere ait ağırlıklarının çarpılıp, son olarak hepsinin toplanması ile elde edilmektedir. SAW yönteminde, her kriterin toplam puana olan katkısı diğerlerinden bağımsız olması nedeniyle, karar vericinin tercihi bir kriterin değerinin ne sebeple olursa olsun diğer kriterlerin değerlerinden etkilenmemesini gerektirmektedir.¹⁸

SAW yönteminde kriter ağırlıkları, her alternatif için kriter değerleri çarpılıp toplanarak son değer elde edilmektedir.¹⁹

3.1. SAW Yönteminin Aşamaları

SAW yöntemi iki adımdan oluşmaktadır:^{20 21}

Adım 1: Karar Matrisinin Normalize Edilmesi

SAW yönteminde ilk aşamada kriterlerin türü belirlenmektedir. Daha sonra kriterin türü maksimizasyon ise fayda kriteri için olan formül (3)

17 Süleyman Çakır ve Selçuk Perçin, "Çok Kriterli Karar Verme Teknikleriyle Lojistik Firmalarında Performans Ölçümü", Ege Akademik Bakış, Cilt 13, Sayı 4, 2013, s. 452.

18 Filiz Ersöz ve Mehmet Kabak, "Savunma Sanayi Uygulamalarında Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinin Literatür Araştırması", Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi, Sayı 9, 2010, s. 110.

19 Ziya Gökalgıp Göktolga ve Burcu Gökalgıp, "İş Seçimini Etkileyen Kriterlerin ve Alternatiflerin AHP Metodu İle Belirlenmesi", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, 2012, s.73.

20 Chung-Hsing Yeh, "The Selection of Multi-Attribute Decision Making Methods for Scholarship Student Selection", International Journal of Selection and Assessment, Vol 11, No 4, 2003, s. 291.

21 Milan Janic ve Aura Reggiani, "An Application of the Multiple Criteria Decision Making (MCDM) Analysis to the Selection of a New Hub Airport", European Journal of Transport and Infrastructure Research, Vol 2, No 2, 2002, s.119.

kullanılmaktadır. Burada her bir kriter değerinin o satırdaki en büyük değere oranlamasıyla $\max r_{ij}$ elde edilir. Kriterin türü minimizasyon ise maliyet kriteri için olan formül (4) kullanılmaktadır. Burada ise satırdaki en küçük değerin her bir kriter değerine oranlamasıyla $\min r_{ij}$ elde edilir.

Formülde; m alternatif sayısını, n kriter sayısını, i satırı ve j sütunu ifade etmektedir.

$$r_{ij} = \begin{cases} \frac{x_{ij}}{\max x_{ij}} & i = 1, \dots, m; j = 1, \dots, n \quad \text{fayda kriteri için (3)} \\ \frac{\min x_{ij}}{x_{ij}} & i = 1, \dots, m; j = 1, \dots, n \quad \text{fayda kriteri için (4)} \end{cases}$$

Hesaplanan tüm kriter değerleri (pozitif olmalıdır. Ters durumda negatif değerler pozitif değerlere dönüştürülmelidir. Dönüşüm formülü (5) aşağıda verilmiştir.

$$r_{ij} = r_{ij} + | \min r_{ij} | + 1. \quad (5)$$

Adım 2: Alternatiflerin Tercih Değerlerinin Hesaplanması

Her bir kriter ağırlığı ile daha önce hesaplanmış olan değerlerinin çarpılması sonucunda her bir alternatifin toplam tercih değerleri bulunur.

$$S_j = \sum_{j=1}^m w_j r_{ij} \quad i = 1, \dots, m, \quad (6)$$

Formülde j kriterinin ağırlığını ve i , alternatif tercih değerini göstermektedir. Hesaplanan alternatif tercih değerleri (S_j), sıfırdan büyük, birden küçük ve bire eşit olmalıdır.

değerinin yüksek olması alternatifinin daha fazla tercih edileceği anlamına gelmektedir. Göreli değerleri yani ortalama alternatif tercih değerleri (S_j), her bir değerinin toplam alternatif değerine oranlamasıyla bulunur. Yüksek değerine sahip olan alternatif ilk sırada yer almaktadır.

$$S_j^{\%} = \frac{S_j}{\sum_{j=1}^n S_j} \quad (7)$$

4. ELECTRE YÖNTEMİ

ELECTRE (ELimination Et Choix Traduisant la REalite - Elimination and Choice Translating Reality) yöntemi, ilk defa 1960'lı yılların sonunda Roy (1971) tarafından ortaya atılarak, Nijkamp ve Van Delft (1977) ve H.Voogd (1983) tarafından geliştirilmiştir.²² Yöntem, çeşitli alternatiflerin, belirle-

22 Gülcan Çağlı, "2008 Küresel Kriz Sürecinde Türk Bankacılık Sektörünün Finansal Performansının Electre İle Analizi", Maliye Finans Yazıları, Yıl 25, Sayı 93, 2011, s. 70.

nen kriterlere uyum ya da uyumsuzluklarının her bir kriter için belirlenen eşik değerleri aracılığıyla değerlendirildiği bir teknik olarak ortaya konulmuştur. Yapılan uygulamalardaki ihtiyaca göre zamanla değişim gösteren yöntem, alternatifler arasında seçim yapmaya, alternatifleri sıralamaya veya alternatifleri gruplamaya yönelik olarak çeşitli türleri geliştirilmiştir. ELECTRE yöntemi enerji, finans, proje seçimi, ulaştırma, tarım vb. alanlarda kullanılmaktadır.²³

ELECTRE yöntemi diğer çok kriterli karar verme yöntemlerine göre önemli üstün yanları bulunmaktadır. Hem kalitatif hem de kantitatif verilerin karışık olarak değerlendirilmesine olanak tanıyan kuvvetli bir yöntemdir.²⁴ ELECTRE yönteminde alternatifler arasında ikili sıralama ilişkilerine bakılmaktadır. ELECTRE yöntemi bazen tercih edilen alternatifleri belirlemede yeterli olmamaktadır. Bu yöntemde, daha az elverişli olanların ortadan kaldırılarak daha net görünüme sahip alternatiflerin seçilmesi söz konusudur. Bu sebeple bu yöntemi birkaç kriterin karşılaştırıldığı çok sayıda seçeneklerin olduğu karar verme problemlerinde kullanmak daha uygundur.²⁵

ELECTRE yönteminin esası, tercih edilen ve edilmeyen alternatifler arasında üstünlük ilişkisi kurulmasına dayanmaktadır.²⁶ ELECTRE yöntemi farklı alternatiflerin bütün mümkün çiftlerini kriterler bazında karşılaştıran ve alternatiflerin kriterler bazında skorlarını ortaya koyan sistematik bir yöntemdir. Bu yöntemde karar matrisinde bulunan tüm bilgiler kullanılarak, her bir kriter için alternatiflerin ikili karşılaştırmaları yapılmaktadır. Yöntemin aralarında çok küçük farklar bulunmakla birlikte I, II, III, IV, TRI ve IS olmak üzere altı versiyonu bulunmaktadır.²⁷ Bunlardan ELECTRE I ve ELECTRE IS çözüm aşamasında tek bir seçeneğin veya seçenekler kümesinin seçiminde seçim yapmak için uygulanan yöntemlerdir. ELECTRE II, ELECTRE III ve ELECTRE IV, çözüm süreci sonucunda tüm seçenekler iyiden kötüye doğru sıralayan yöntemlerdir. ELECTRE TRI yöntemi de atama problemlerinde kullanılmaktadır.²⁸

23 Kazım Barış Atıcı ve Aydın Ulucan, "Enerji Projelerinin Değerlendirilmesi Sürecinde Çok Kriterli Karar Verme Yaklaşımları ve Türkiye Uygulamaları" Hacettepe Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 27, Sayı 1, 2009, s. 167.

24 Oktay Serinkaya, "Çok Kriterli Karar Destek Sistemi Electre Yöntemleri Üzerine Bir Uygulama", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2001), s. 35.

25 S.D. Pohekar and M. Ramachandran, "Application of Multi-Criteria Decision Making to Sustainable Energy Planning- A Review", Renewable and Sustainable Energy Reviews, Vol 8, 2004, s. 371.

26 İrfan Ertuğrul ve Nilsen Karakaşoğlu, "ELECTRE ve Bulanık AHP Yöntemleri ile Bir İşletme İçin Bilgisayar Seçimi", Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı 2, 2010, s. 27.

27 Çağıl, 2011, s. 70.

28 Hüseyin Yürekli, "Taarruz Helikopterleri Seçiminde ELECTRE Yönteminin Kullanılması", (Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2008), s. 73.

4.1. ELECTRE Yönteminin Aşamaları

ELECTRE yönteminin adımları aşağıdaki gibidir.²⁹

Adım 1: Karar Matrisinin Normalize Edilmesi

Formülde m alternatif sayısını, n kriter sayısını, ise i.nci alternatifin j.nci kriter için normalize tercih değerini göstermektedir. Fayda kriteri için 8 numaralı formül ve maliyet kriterleri için 9 numaralı formül kullanılır.

$$r_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{k=1}^m x_{kj}^2}}, i = 1, 2, \dots, n \quad j = 1, 2, \dots, m \quad (8)$$

$$r_{ij} = \frac{\frac{1}{x_{ij}}}{\sqrt{\sum_{k=1}^m \left(\frac{1}{x_{kj}}\right)^2}}, i = 1, 2, \dots, n \quad j = 1, 2, \dots, m \quad (9)$$

Adım 2: Ağırlıklandırılmış Karar Matrisi Oluşturulması

R matrisinin her bir sütunu karar kriterlerinin ağırlıkları ile çarpılır. Bu ağırlıklar şeklinde gösterilir. Bu nedenle ağırlıklandırılmış karar matris V ile gösterilir.

$$V_{ij} = X \cdot W \quad (10)$$

$0 \leq w_1, w_2, \dots, w_n \leq 1$ normalize korelasyon katsayıları, 0 ve 1 arasında değişmektedir.

Ayrıca ağırlıklar toplamı 1 olmalıdır .

Adım 3: Uyumluluk ve Uyumsuzluk Setinin Belirlenmesi

ve ile gösterilen iki alternatifin uyumluluk seti ise 'nın' ye tercih edildiği bütün kriterlerin seti olarak tanımlanır.

$$C_{kl} = \{j, y_{kj} \geq y_{lj}\}, j = 1, 2, 3, \dots, n. \quad (11)$$

Alt set uyumsuzluk seti olarak tanımlanır.

$$D_{kl} = \{j, y_{kj} < y_{lj}\}, j = 1, 2, 3, \dots, n. \quad (12)$$

Adım 4: Uyumluluk ve Uyumsuzluk Matrislerinin Oluşturulması

C uyumluluk matrisindeki elemanların görelî değeri uyumluluk indeksi aracılığıyla hesaplanır. Uyumluluk indeksi uyumluluk setinin içeriğindeki kriter ile birleştirilmiş ağırlıkların toplamıdır.

$$C_{kl} = \sum_{j \in C_m} w_j, j=1,2,3,\dots,n. \quad (13)$$

²⁹ Jihong Pang, Genbao Zhang and Guohua Chen, "ELECTRE I Decision Model of Reliability Design Scheme for Computer Numerical Control Machine", Journal Of Software, Vol 6, No 5, 2011, s. 895-897.

Uyumluluk indeksi alternatif 'nın alternatif ' ye göre görelî önemini göstermektedir. $0 \leq \leq 1$. Burada $k=1$ olduğu durumda C matrisinin girişi tanımlanamamaktadır.

Uyumsuzluk matrisi D, belirli alternatifinin rakip alternatif ' den düşüklük derecesini açıklamaktadır. Uyumsuzluk matrisinin elemanları aşağıda tanımlanmıştır.

$$D_{kl} = \frac{\max_{j \in D_{kl}} |y_{kj} - y_{lj}|}{\max_j |y_{kj} - y_{lj}|} \quad (14)$$

C matrisinde olduğu gibi D matrisinde de $k=1$ durumunda matris girişi tanımlanamamaktadır. Sonuç olarak, burada bir önceki iki $m \times m$ matrisin (C ve D) simetrik olarak belirtilmelidir.

Adım 5: Uyumluluk ve Uyumsuzluk Üstünlük Matrislerinin Belirlenmesi

Uyumluluk üstünlük matrisi, uyumluluk matrisi için bir eşik değeri aracılığıyla oluşturulmaktadır. Örneğin; alternatif alternatif' ye üstünlük sağlayabilmesi için uygun uyumluluk indeksi en az belirli bir eşik değeri ' yi geçmesi gerekir.

$$C_{kl} \geq \underline{c} \quad (15)$$

Eşik değeri ortalama uyumluluk indeksi olarak belirlenebilmektedir.

$$\underline{c} = \frac{1}{m(m-1)} \sum_{\substack{k=1 \\ k \neq 1}}^m \sum_{\substack{l=1 \\ l \neq k}}^m C_{kl} \quad (16)$$

$$e_{kl} = 1, \text{ eğer } C_{kl} \geq \underline{c} \quad (17)$$

$$e_{kl} = 0, \text{ eğer } C_{kl} < \underline{c} \quad (18)$$

Benzer şekilde, uyumsuzluk üstünlük matrisi F, bir eşik değeri ' yi kullanarak tanımlanmaktadır.

$$\underline{d} = \frac{1}{m(m-1)} \sum_{\substack{k=1 \\ k \neq 1}}^m \sum_{\substack{l=1 \\ l \neq k}}^m d_{kl} \quad (19)$$

$$f_{kl} = 1, \text{ eğer } d_{kl} \geq \underline{d} \text{ ise,} \quad (20)$$

$$f_{kl} = 0, \text{ eğer } d_{kl} < \underline{d} \text{ ise.} \quad (21)$$

Adım 6: Toplam Üstünlük Matrisinin Belirlenmesi

Toplam üstünlük matrisinin elemanları aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır.

$$g_{kl} = e_{kl} \times f_{(kl)} \quad (22)$$

Adım 7: Alternatiflerin Sıralanması

Toplam üstünlük matrisinden alternatiflerin kısmi tercih sıralaması yapılmaktadır. Eğer ise, bu hem uyumluluk hem de uyumsuzluk kriterini kullanarak alternatif , ' ye tercih edilir anlamına gelmektedir. Eğer toplam üstünlük matrisinin herhangi bir sütununun en az bir elemanı 1' e eşitse, bu sütun "ELECTRE açısından" uygun sıra aracılığıyla üstündür. Bundan dolayı, 1'e eşit elemana sahip sütun elimine edebilir. En iyi alternatif bu yolla bütün diğer alternatiflere üstünlük sağlayan alternatiftir.

5. YAPI DENETİM FİRMALARININ DEĞERLENDİRİLMESİNDE AHP, SAW ve ELECTRE YÖNTEMLERİNİN UYGULANMASI

Bu çalışmada; Isparta ilinde faaliyet gösteren beş yapı denetim firması ÇKKV yöntemlerinden AHP, SAW ve ELECTRE yöntemleri ile değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çalışmada kullanılacak olan kriterler, Isparta ilinde inşaat sektöründe faaliyette bulunan ve sektörün öncüsü kurumsal yapıdaki firmalarda çalışan konunun uzmanları ile yapılan yüzyüze mülakat yöntemi ile belirlenmiştir. Bu doğrultuda yapı denetim firmalarının değerlendirilmesinde kullanılmak üzere; *firma imajı, kalite, fiyat, güvenilirlik, tanınmışlık, daha önce çalışılmış olmak ve referans* şeklinde yedi kriter belirlenmiştir. (Tablo 4.)

Tablo 4. Kriterler ve Kodları

KRİTERLER	KODLAR
Firma İmajı	K1
Kalite	K2
Fiyat	K3
Güvenilirlik	K4
Tanınmışlık	K5
Daha Önce Çalışılmış Olmak	K6
Referanslar	K7

Firma İmajı : Firmanın diğer yapı denetim firmaları arasındaki konumu yapı denetim firması seçiminde etkili olmaktadır. Yapı denetim firmasının; mimarlık ve mühendislik kurallarına uygun, çağdaş norm ve standartlarda yapı denetim hizmeti veren, teknik yenilikleri takip eden,

etik değerlere saygılı olan, denetim kalitesinden taviz vermeden müşteri memnuniyetini sağlamayı ve kendini geliştirerek hizmet sunabilen bir firma olması tercih edilmektedir

Kalite : Denetimde, yasa ve yönetmelikler çerçevesinde inşaatların her safhasında yerinde denetim, test ve laboratuvar çalışmaları yapılırken teknik elemanların, inşaat kalfalarının, ustaların, tecrübeli teknik elemanlarca eğitilerek imalatta ve denetimde kalitenin yükseltilmesi gerekmektedir. Müşteri memnuniyetini sağlamak amacıyla, müşteri beklentilerini değerlendiren ve bu beklentileri en iyi şekilde ve zamanında karşılayabilmek için, gereken uygulamaları, sürekli iyileştirme ve geliştirme felsefesi ile yürüten, hizmetin kalitesinin yetkin personelle bağlantılı olduğu gerçeğinden yola çıkarak, hizmet girdilerinde insan kalitesini ön planda tutan ve bu çerçevede, yüksek kaliteli hizmet temin için paydaşlarla birlikte çalışmalarda bulunarak onlara gerekli desteği sağlayan firmalar tercih nedenidir. Ayrıca proses aşamalarında ileri bilgi ve deneyim ile donatılmış personel, makine ve ekipmanları kullanarak sektörle ilgili bilgi ve teknolojik gelişmeleri yakından takip eden, çalışmalarını ve yatırımlarını bu doğrultuda yönlendiren firmalar tercih edilecektir.

Fiyat: Diğer sektörlerde de olduğu gibi inşaat sektöründe de maliyetler önemli bir etken olduğu için yapı denetim firmasının işin büyüklüğüne göre almış olduğu ücret de yapı denetim firması seçimi etkileyecektir.

Güvenilirlik : Firma yapmış olduğu işlerde; etik değerlere bağlı kalarak, teknik yenilikleri takip ederek ve kendini geliştirerek hizmet sunmalıdır. Düzenli bir müşteri portföyü oluşturarak ve bunu sürekli geliştirerek; zamanında ve minimum hata ile yerinde denetim yaparak güvenilir, öncü ve lider bir firma olmalıdır.

Tanınırlık : Firmanın sektörde tanınmış olması diğer firmalar tarafından da olumlu veya olumsuz değerlendirilmesi de yapı denetim firması seçiminde etkili olacaktır.

Daha Önce Çalışılmış Olmak : Daha önce sorunsuz bir şekilde çalışılan bir yapı denetim firması diğer firmalara göre daha avantajlı konumda olacaktır.

Referans : Yapı denetim firmasının daha önce çalıştığı firmalar ve yaptığı işler seçimde önemli kriterler arasında yer almaktadır. Bugüne kadar yapılan çalışmaların bundan sonra yapacaklarına referans olmalıdır.

5.1. Analitik Hiyerarşi Prosesinin Uygulanması

Isparta ilinde faaliyette bulunan yapı denetim firmalarının değerlendirilmesinde kullanılan kriter ağırlıklarının belirlenmesi için AHP yöntemi uygulanmıştır. İlk önce Isparta ilinde inşaat sektöründe kurumsal yapıdaki 12 firma ile yapılan yüz yüze görüşme sonucunda yapı denetim firması seçiminde karar verme açısından etkili olacak 7 kriter belirlenmiştir. Daha sonra AHP yöntemi ile kriter ağırlıklarının belirlenebilmesi için bu firma yetkililerine kriterlerle ilgili oluşturulan ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. İnşaat firmalarının yapmış olduğu ikili karşılaştırmalar geometrik ortalama alınıp bileştirilerek ortak görüş elde edilmiştir. Ortak görüş Expert Choice programı kullanılarak Şekil 1.'de görülen kriter ağırlıkları hesaplanmıştır.



AHP yöntemi sonucunda yapı denetim firmalarının değerlendirilmesinde % 25,3 ile en önemli kriterin kalite olduğu % 7,6 ile de en az önemli kriterin fiyat olduğu görülmektedir.

5.2. SAW Yönteminin Uygulanması

Isparta ilinde aktif olarak faaliyette bulunan 5 yapı denetim firması bulunmaktadır (15.05.2014). Belirlenen kriterler açısından beş yapı denetim firmasının değerlerini elde edebilmek için Isparta ilinde faaliyet gösteren kurumsal yapıda olan 12 inşaat firması ile yüz yüze anket yapılmıştır. Böylece her bir kriter açısından her bir yapı denetim firmasının aldığı değerler belirlenerek SAW yönteminin ilk adımında kullanılan ve Tablo 5.'de görülen karar matrisi oluşturulmuştur. Çalışmada değerlendirilen 5 yapı denetim firması (alternatif) haksız rekabete yol açmaması için "A₁", "A₂", "A₃", "A₄" ve "A₅" şeklinde verilmiştir.

Adım 1: Karar Matrisinin Normalize Edilmesi

Tablo 5. Karar Matrisi

KRİTERLER	KRİTER TÜRÜ	AĞIRLIK	ALTERNATİFLER				
			A1	A2	A3	A4	A5
Firma İmajı (K1)	max	0,144	3,7500	4,0833	3,6667	4,0000	3,7500
Kalite (K2)	max	0,253	3,6667	4,0833	3,5833	3,8333	3,8333
Fiyat (K3)	max	0,076	4,0000	3,7500	3,5833	3,5833	3,7500
Güvenilirlik (K4)	max	0,210	4,0000	3,9167	3,8333	3,7500	4,0833
Tanınırlık (K5)	max	0,087	3,4167	4,0000	3,5833	3,8333	3,7500
Daha Önce Çalışılmış Olmak(K6)	max	0,149	3,5833	3,6667	3,1667	3,5000	3,5833
Referanslar (K7)	max	0,082	3,5000	3,7500	3,5000	3,6667	3,9167

Oluşturulan karar matrisindeki tüm kriterlerin türü maksimizasyondur. Maksimizasyonda en iyi değer en yüksek değerken, minimizasyon da en iyi değer en düşük değerdir. Tüm kriterler için fayda kriteri kullanılmış olup en iyi değerler için en yüksek değerler alınmıştır. Örneğin; K1 kriteri için değeri 4,0833'tür.

Karar matrisinin normalize edilmesi için formül (3) kullanılmıştır. Tablo 6.'da normalize edilmiş karar matrisi verileri gösterilmiştir. Örneğin K1 kriteri için;

$$X_{A1,K1} = \frac{3,7500}{4,0833} = 0,918374844$$

Tablo 6. Normalize Edilmiş Karar Matrisi

KRİTERLER	ALTERNATİFLER				
	A1	A2	A3	A4	A5
Firma İmajı	0,918374844	1	0,897974677	0,97959983	0,918374844
Kalite	0,897974677	1	0,877550021	0,93877501	0,93877501
Fiyat	1	0,9375	0,895825	0,895825	0,9375
Güvenilirlik	0,979599833	0,959199667	0,93877501	0,91837484	1
Tanınırlık	0,854175	1	0,895825	0,958325	0,9375
Daha Önce Çalışılmış Olmak	0,977254752	1	0,863637603	0,95453678	0,977254752
Referanslar	0,893609416	0,95743866	0,893609416	0,93617076	1

Adım 2: Alternatiflerin Tercih Değerlerinin Hesaplanması

Normalize edilmiş karar matrisindeki değerler kriter ağırlıkları ile çarpılarak her bir alternatifin toplam tercih değerleri formül (6) kullanılarak hesaplanmıştır. SAW S_j kriteri değerleri, Tablo 7.'de verilmiştir. Örneğin K1 kriteri için;

$$X_{A1,K1} = 0,918374844 \times 0,144 = 0,13224598$$

Tablo 7. Her Bir Alternatifin Toplam Tercih Değerleri

	A1	A2	A3	A4	A5	Ağırlık
K1	0,13224598	0,144	0,129308354	0,1410624	0,132245978	0,144
K2	0,22718759	0,253	0,222020155	0,2375101	0,237510078	0,253
K3	0,076	0,07125	0,0680827	0,0680827	0,07125	0,076
K4	0,20571597	0,20143193	0,197142752	0,1928587	0,210	0,210
K5	0,07431323	0,087	0,077936775	0,0833743	0,0815625	0,087
K6	0,14561096	0,149	0,128682003	0,142226	0,145610958	0,149
K7	0,07327597	0,07850997	0,073275972	0,076766	0,082	0,082
	0,93434969	0,9841919	0,896448711	0,9418801	0,960179513	1,001

Görel S_j değerleri normalize formülü tarafından belirlenebilir.

$$S_j^{\%} = \frac{S_j}{\sum_{j=1}^n S_j}$$

S_j kriterinin normalleştirilmiş değerini, n sayısı alternatifleri () vermektedir. Bu nedenle, değeri kriterinin alternatif ortalama değeri $1/n$ (kabul durumunda, $1/4 = 0.25$) olabilir.

Tablo 7.'de normalleştirilmiş değerleri alınan S_j kriterleri Tablo 10 içinde verilmiştir.

$$\sum_{j=1}^5 S_j = 4,71704994$$

Tablo 8. Kriterinin Normalleştirilmiş Değerleri

	A1	A2	A3	A4	A5	Toplamı
	0,93434969	0,9841919	0,896448411	0,9418801	0,960179513	4,71704994
	0,19807924	0,20864564	0,190044354	0,1996757	0,203555087	
Sıra	4	1	5	3	2	

5.3. ELECTRE Yönteminin Uygulanması

ELECTRE yönteminin uygulaması yedi aşamada gerçekleşmektedir.

Adım 1: Karar Matrisinin Normalize Edilmesi

Tablo 9. Karar Matrisi

	K1	K2	K3	K4	K5	K5	K7
A1	3,7500	3,6667	4,0000	4,0000	3,4167	3,5833	3,5000
A2	4,0833	4,0833	3,7500	3,9167	4,0000	3,6667	3,7500
A3	3,6667	3,5833	3,5833	3,8333	3,5833	3,1667	3,5000
A4	4,0000	3,8333	3,5833	3,7500	3,8333	3,5000	3,6667
A5	3,7500	3,8333	3,7500	4,0833	3,7500	3,5833	3,9167
Ağırlık	0,144	0,253	0,076	0,210	0,087	0,149	0,082

Karar matrisinin normalize edilmesi için formül (8) kullanılmıştır ve Tablo 10.'da normalize edilmiş karar matrisi görülmektedir. Örneğin birinci değer için;

$$X_{A1,K1} = \frac{3,7500}{\sqrt{(3,7500)^2 + (4,0833)^2 + (3,6667)^2 + (4,0000)^2 + (3,7500)^2}} = 0,435214574$$

Tablo 10. Normalize Edilmiş Karar Matrisi

	KRİTERLER						
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7
A1	0,435214574	0,431088842	0,478758485	0,456522953	0,410518258	0,457287404	0,426487759
A2	0,473896445	0,480067928	0,448836079	0,447015863	0,480602052	0,467930601	0,45695117
A3	0,425547008	0,42128362	0,428883819	0,437497359	0,430535334	0,404122463	0,426487759
A4	0,464228879	0,450675774	0,428883819	0,427990269	0,460572962	0,446656968	0,446800762
A5	0,435214574	0,450675774	0,448836079	0,466030044	0,450564424	0,4572877404	0,477264173

Adım 2 : Ağırlıklı Karar Matrisinin Oluşturulması

Normalize karar matrisindeki her bir değer ilgili sütundaki kriterlere ait ağırlıklar ile çarpılmıştır. Tablo 11.'de görülen ağırlıklandırılmış normalize karar matrisi bulunmuştur. Örneğin birinci değer için;

$$y_{A1,K1} = 0,435214574 \times 0,144 = 0,062670899$$

Tablo 11. Ağırlıklandırılmış Normalize Karar Matrisi

	KRİTERLER						
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7
A1	0,062670899	0,109065477	0,036385645	0,09586982	0,03571509	0,068135823	0,034971996
A2	0,068241088	0,121457186	0,034111542	0,093873331	0,04181238	0,06972166	0,037469996
A3	0,061278769	0,106584756	0,03259517	0,091874445	0,03745657	0,060214247	0,034971996
A4	0,066848959	0,114020971	0,03159517	0,089877956	0,04006985	0,066551888	0,036637662
A5	0,062670899	0,114020971	0,034111542	0,097866309	0,0391991	0,068135823	0,039135662

Adım 3: Uyumluluk ve Uyumsuzluk Setinin Belirlenmesi

Uyumluluk seti C, uyumsuzluk seti D ile tanımlanmış ve her bir alternatifin birbirleriyle ağırlıklandırılmış normalize karar matrisi üzerinde kriter olacak şekilde karşılaştırması yapılmıştır.

Örneğin birinci değer için C(A1,A2) (3,4) bulunmuştur. Bunun sebebi A1 adayının matris değerleri (3,4) no'lu kriter için A2 adayının matris değerlerinden büyük ya da eşittir. (1,2,5,6,7) no'lu kriterler için A2 adayının değerleri A1 den büyüktür. Buna göre de D(A1,A2) (1,2,5,6,7) olarak bulunmuştur. Tüm adaylar için oluşturulan uyumluluk ve uyumsuzluk setleri Tablo 12.'de verilmiştir.

Tablo 12. Uyumluluk ve Uyumsuzluk Setleri

C(A1,A2)	3,4	D(A1,A2)	1,2,5,6,7
C(A1,A3)	1,2,3,4,6,7	D(A1,A3)	5
C(A1,A4)	3,4,6	D(A1,A4)	1,2,5,7
C(A1,A5)	1,3,6	D(A1,A5)	2,4,5,7
C(A2,A1)	1,2,5,6,7	D(A2,A1)	3,4
C(A2,A3)	1,2,3,4,5,6,7	D(A2,A3)	
C(A2,A4)	1,2,3,4,5,6,7	D(A2,A4)	
C(A2,A5)	1,2,3,5,6	D(A2,A5)	4,7
C(A3,A1)	5,7	D(A3,A1)	1,2,3,4,6
C(A3,A2)		D(A3,A2)	1,2,3,4,5,6,7
C(A3,A4)	3,4	D(A3,A4)	1,2,5,6,7
C(A3,A5)		D(A3,A5)	1,2,3,4,5,6,7
C(A4,A1)	1,2,5,7	D(A4,A1)	3,4,6
C(A4,A2)		D(A4,A2)	1,2,3,4,5,6,7
C(A4,A3)	1,2,3,5,6,7	D(A4,A3)	4
C(A4,A5)	1,2,5	D(A4,A5)	3,4,6,7
C(A5,A1)	1,2,4,5,6,7	D(A5,A1)	3
C(A5,A2)	3,4,7	D(A5,A2)	1,2,5,6
C(A5,A3)	1,2,3,4,5,6,7	D(A5,A3)	
C(A5,A4)	2,3,4,6,7	D(A5,A4)	1,5

Adım 4: Uyumluluk ve Uyumsuzluk Matrisinin Oluşturulması

Uyumluluk ve uyumsuzluk matrisi oluşturmak için Tablo 12.'deki setlerden uyumluluk setlerinin her bir değeri ile ayrı ayrı numaralarla gösterilen kriterlerin ağırlık değerleri toplanarak uyumluluk setleri için setlerin toplam ağırlıkları bulunur. Örneğin birinci değer için;

$$C(A1, A2)(3,4)$$

$$C_{A1,A2}=0,076+0,210=0,286$$

Tablo 12.'deki setlerden uyumsuzluk setlerinin her bir değeri için de ayrı ayrı numaralarla gösterilen kriterlere aşağıda verilen formül uygulanarak uyumsuzluk setleri için setlerin toplam değerleri bulunur. Örneğin ikinci değer için;

$$D(A1, A3)(5)$$

$$D_{A1,A3} = \frac{|0,035715088 - 0,037456574|}{|0,062670899 - 0,061278769| + |0,109065477 - 0,106584756| + \dots + |0,034971996 - 0,034971996|} = 0,081676438$$

Buna göre bütün değerlerin hesaplanarak oluşturulduğu uyumluluk ve uyumsuzluk matrisleri Tablo 13.'de verilmiştir.

Tablo 13. Uyumluluk ve Uyumsuzluk Matrisleri

UYUMLULUK		Uyumluluk İndeksi	UYUMSUZLUK		Uyumsuzluk İndeksi
C(A1,A2)	3,4	0,286	D(A1,A2)	1,2,5,6,7	0,86824698
C(A1,A3)	1,2,3,4,6,7	0,914	D(A1,A3)	5	0,081676438
C(A1,A4)	3,4,6	0,435	D(A1,A4)	1,2,5,7	0,571411571
C(A1,A5)	1,3,6	0,369	D(A1,A5)	2,4,5,7	0,865228512
C(A2,A1)	1,2,5,6,7	0,715	D(A2,A1)	3,4	0,004270592
C(A2,A3)	1,2,3,4,5,6,7	1,001	D(A2,A3)		0
C(A2,A4)	1,2,3,4,5,6,7	1,001	D(A2,A4)		0
C(A2,A5)	1,2,3,5,6	0,709	D(A2,A5)	4,7	0,24748972
C(A3,A1)	5,7	0,169	D(A3,A1)	1,2,3,4,6	0,918323562
C(A3,A2)			D(A3,A2)	1,2,3,4,5,6,7	1
C(A3,A4)	3,4	0,286	D(A3,A4)	1,2,5,6,7	0,92207143
C(A3,A5)			D(A3,A5)	1,2,3,4,5,6,7	1
C(A4,A1)	1,2,5,7	0,566	D(A4,A1)	3,4,6	0,428588429
C(A4,A2)			D(A4,A2)	1,2,3,4,5,6,7	1
C(A4,A3)	1,2,3,5,6,7	0,791	D(A4,A3)	4	0,07792857
C(A4,A5)	1,2,5	0,484	D(A4,A5)	3,4,6,7	0,729075527
C(A5,A1)	1,2,4,5,6,7	0,925	D(A5,A1)	3	0,134771488
C(A5,A2)	3,4,7	0,368	D(A5,A2)	1,2,5,6	0,75251028
C(A5,A3)	1,2,3,4,5,6,7	1,001	D(A5,A3)		0
C(A5,A4)	2,3,4,6,7	0,77	D(A5,A4)	1,5	0,270924473
	Toplam	10,79		Toplam	9,872517572
	Ortalama	0,634705882		Ortalama	0,493625879

Adım 5 : Toplam Üstünlük Matrisinin Belirlenmesi

Tablo 13.'de gösterilen hem C hem de D değerleri için EVET olarak sonuçlanmış satırlar seçilerek toplam üstünlük durumu oluşturulmuştur. Sonuçlar Tablo 14.'de görülmektedir.

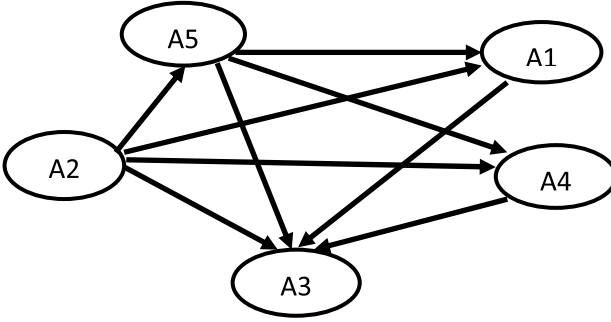
Tablo 14. Toplam Üstünlük Matrisi

TOPLAM ÜSTÜNLÜK MATRİSİ						
Uyumluluk	C(p,q)	C(p,q)≥	Uyumsuzluk	D(p,q)	D(p,q)<	SONUÇ
C(A1,A2)	0,286	Hayır	D(A1,A2)	0,86824698	Hayır	
C(A1,A3)	0,914	EVET	D(A1,A3)	0,081676438	EVET	A1 A3'den
C(A1,A4)	0,435	Hayır	D(A1,A4)	0,571411571	Hayır	
C(A1,A5)	0,369	Hayır	D(A1,A5)	0,865228512	Hayır	
C(A2,A1)	0,715	EVET	D(A2,A1)	0,004270592	EVET	A2 A1'den
C(A2,A3)	1,001	EVET	D(A2,A3)	0	EVET	A2 A3'den
C(A2,A4)	1,001	EVET	D(A2,A4)	0	EVET	A2 A4'den
C(A2,A5)	0,709	EVET	D(A2,A5)	0,24748972	EVET	A2 A5'den
C(A3,A1)	0,169	Hayır	D(A3,A1)	0,918323562	Hayır	
C(A3,A2)		Hayır	D(A3,A2)	1	Hayır	
C(A3,A4)	0,286	Hayır	D(A3,A4)	0,92207143	Hayır	
C(A3,A5)		Hayır	D(A3,A5)	1	Hayır	
C(A4,A1)	0,566	Hayır	D(A4,A1)	0,428588429	EVET	
C(A4,A2)		Hayır	D(A4,A2)	1	Hayır	
C(A4,A3)	0,791	EVET	D(A4,A3)	0,07792857	EVET	A4 A3'den
C(A4,A5)	0,484	Hayır	D(A4,A5)	0,729075527	Hayır	
C(A5,A1)	0,925	EVET	D(A5,A1)	0,134771488	EVET	A5 A1'den
C(A5,A2)	0,368	Hayır	D(A5,A2)	0,75251028	Hayır	
C(A5,A3)	1,001	EVET	D(A5,A3)	0	EVET	A5 A3'den
C(A5,A4)	0,77	EVET	D(A5,A4)	0,270924473	EVET	A5 A4'den

Adım 6: Alternatiflerin Sıralanması

Tablo 14.'de çıkan sonuçlara göre A2 adayı A1 den, A3 den, A4 den ve A5 den üstün çıkmıştır. A5 adayı A1 den A3 den ve A4 den üstün çıkmıştır. A1 adayı A3 den, A4 adayı A3 den üstün çıkmıştır. Bu sonuçlara göre aşağıda gösterilen Şekil 2.'de bir çekirdek oluşturulmuştur. Şekil 2.'de görüldüğü üzere hiç ok gitmeyen A2 adayı en iyi çözümdür.

Şekil 2. Çekirdek



Ancak yine de kesin sonuç için adayların net uyum ve uyumsuzluk indeksleri oluşturulmuştur.

Örneğin A1 adayı için;

$$C_k = \sum_{\substack{l=1 \\ l \neq k}}^m C_{kl} - \sum_{\substack{l=1 \\ l \neq k}}^m C_{lk}$$

$$D_k = \sum_{\substack{l=1 \\ l \neq k}}^m D_{kl} - \sum_{\substack{l=1 \\ l \neq k}}^m D_{lk}$$

$$= (0,286+0,914+0,435+0,369)-(0,715+0,169+0,566+0,925)$$

$$= 0,84378947$$

$$C_{A1} = (C_{A1,A2} + C_{A1,A3} + C_{A1,A4} + C_{A1,A5}) - (C_{A2,A1} + C_{A3,A1} + C_{A4,A1} + C_{A5,A1})$$

$$= (0,86824698+0,081676438+0,571411571+0,865228512)$$

$$-(0,004270592+0,918323562+0,428588429+0,134771488)$$

$$= 1,60608161$$

Bu indekslerden C değeri için en büyük ve D değeri en küçük olan değerlere sahip aday birinci sıradan seçilmiştir. Bu sonuç Tablo 15.'de gösterilmiştir.

Tablo 15.'e göre 1. sırada A2 adayı, 2. Sırada A5 adayı en uygun firma olarak değerlendirilmelidir. Diğer firmaların seçilme sırası ise farklı yorumlar ile ele alınabilir.

Tablo 15: Uyumluluk ve Uyumsuzluk Değerleri

		Sıralama		Sıralama
A1	0,843789474	4	1,606081606	4
A2	5,23853211	1	0,069532502	1
A3	0,122740761	5	24,06187028	5
A4	1,234741784	3	1,26705002	3
A5	1,961587708	2	0,407561681	2

6. SAW VE ELECTRE YÖNTEMLERİNİN SONUÇLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Çalışmada ÇKKV yöntemlerinden SAW ve ELECTRE yöntemleri ile yapılan değerlendirmede çıkan sıralama her iki yöntemde de aynıdır.

Tablo 18: SAW ve ELECTRE Yöntemlerinin Karşılaştırılması

Yöntemler Alternatifler	SAW	ELECTRE	
A1	4	4	4
A2	1	1	1
A3	5	5	5
A4	3	3	3
A5	2	2	2

SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Bu çalışma Isparta ilindeki yapı denetim firmalarının değerlendirilmesi ve yapı denetim firmalarının seçiminin değerlendirilmesinde etkili olan kriterlerin belirlenmesini amaçlamıştır. Bu amaçla önce yapı denetim firmalarının değerlendirilmesinde etkili olan kriterler belirlenmiş ardından Analitik Hiyerarşi Prosesi yaklaşımı kullanılarak kriterlerin ağırlıkları belirlenmiştir. Ardından SAW ve ELECTRE yöntemleri kullanılarak beş yapı denetim firması değerlendirilmiş ve son olarak yapı denetim firmaları uygunluk açısından sıralanmıştır.

Çalışmada yapı denetimi firmalarının seçimi bakımından en önemli kriterin kalite (0,253) olduğu ve bu boyutu güvenilirlik (0,210) kriterinin takip ettiği belirlenmiştir. Diğer kriterler ise daha önce çalışılmış olmak (0,149), firma imajı (0,144), tanınmışlık (0,087), referanslar (0,082) ve fiyat (0,076) olarak sıralanmıştır. Böylece tüm kriterlerin ağırlıkları hesaplanıp

bir sonraki aşamaya geçilmiştir. Sonrasında Isparta ilinde faaliyet gösteren inşaat firmalarına uygulanan anketler doğrultusunda yapı denetim firmalarının seçimi değerlendirilmeye çalışılmıştır. AHP yöntemi ile bulunan ağırlıklar öncelikle SAW yöntemi çözümünde kullanılmıştır. Aşamaların uygulanması sonucunda yapı denetimi firmaları "A2", "A5", "A4", "A1" ve "A3" olarak sıralanmıştır. Sonrasında aynı ağırlıklar kullanılarak ELECTRE yöntemi çözümünde de kullanılmıştır. ELECTRE yönteminde Dmin yani uyumsuzluk değerlerine göre "A2", "A5", "A4", "A1" ve "A3" olarak sıralanırken, Cmax yani uyumluluk değerlerine göre "A2", "A5", "A4", "A1" ve "A3" olarak sıralanmıştır. Bu durumda "A2" birinci sırada tercih edilen "A5" ikinci sırada tercih edilen yapı denetim firması olmalıdır. Çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırma Isparta ilindeki inşaat firmaları ile sınırlı olup daha geniş kapsamlı örneklem ile değerlendirme yapılabilir. Çalışmada çok kriterli karar verme tekniklerinden SAW ve ELECTRE yöntemleri kullanılarak bazı kriterlere göre yapı denetim firmaları sıralanmıştır. Çalışmanın sonucunda her iki yöntemle de aynı sıralama elde edilmiştir. Aynı sıralamanın elde edilmiş olması tesadüfi olup farklı ÇKKV tekniklerinin uygulandığı durumlarda farklı sıralamanın ortaya çıkması mümkündür. İleride yapılacak çalışmalarda ÇKKV yöntemlerinden farklı yöntemlerin kullanılması sonucu literatüre katkı sağlanabilecektir. Ayrıca Türkçe literatürde, yapı denetimi firması seçimi ile ilgili yapılmış herhangi bir bilimsel çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışma bu alanda bir ilk olma özelliği taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- AKYÜZ, Yılmaz ve Soba, Mustafa, (2013). "Electre Yöntemiyle Tekstil Sektöründe Optimal Kuruluş Yeri Seçimi: Uşak İli Örneği", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 9, Sayı 19, s.185-198.
- ATICI, Kazım Barış ve Ulucan, Aydın,(2009). "Enerji Projelerinin Değerlendirilmesi Sürecinde Çok Kriterli Karar Verme Yaklaşımları ve Türkiye Uygulamaları", Hacettepe Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 27, Sayı 1, s. 161-186.
- AZAR, Fred S. (2000). "Multiattribute Decision-Making: Use of Three Scoring Methods to Compare the Performance of Imaging Techniques for Breast Cancer Detection", Department of Computer & Information Science Technical Reports (CIS), Vol 1, No 10, s.1-24.
- BALAMİR, Murat, (2000). "Türkiye Yeni Bir Deprem Stratejisi mi Geliştiriyor ?", Mimarlık Dergisi, Sayı: 295. s.44-47.
- BUCHANAN, John ve Sheppard, Phil, (1998). "Ranking Projects Using the ELECTRE Method", Proc. of the 33rd Annual Operational Research Society of New Zealand Conference, New Zealand, 1998. s.1-9.
- ÇAĞIL, Gülcan, (2011). "2008 Küresel Kriz Sürecinde Türk Bankacılık Sektörünün Finansal Performansının ELECTRE İle Analizi", Maliye Finans Yazıları, Yıl 25, Sayı 93, s. 59-86.
- ÇAKIN, Enver ve Özdemir, Aslı (2013). "Tedarikçi Seçim Kararında Analitik Ağ Süreci (Anp) ve ELECTRE Yöntemlerinin Kullanılması Ve Bir Uygulama", Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt XV, Sayı II, s. 339-364.
- ÇAKIN, Enver (2013). "Tedarikçi Seçim Kararında Analitik Ağ Süreci (ANP) Ve ELECTRE Yöntemlerinin Kullanılması ve Bir Uygulama", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2013).
- ÇAKIR, Süleyman ve Perçin, Selçuk, (2013). "Çok Kriterli Karar Verme Teknikleriyle Lojistik Firmalarında Performans Ölçümü", Ege Akademik Bakış, Cilt 13, Sayı 4, s. 449-459.
- ÇELİK, Pelin ve Ustasüleyman, Talha, (2014). "ELECTRE I Ve PROMETHEE Yöntemleri İle GSM Operatörlerinin Hizmet Kalitesinin Değerlendirilmesi", Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, Cilt 6, Sayı 12, s. 137-160.
- DAĞDEVİREN, Metin ve Eraslan, Ergün, (2008). "PROMETHEE Sıralama Yöntemiyle Tedarikçi Seçimi", Gazi Üniversitesi Mimarlık Mühendislik Fakültesi Dergisi, Cilt 23, No 1. s. 69-75.
- DİKMEN, S.Ümit, Akbiyıklı, Rıfat, Aytekin, Osman ve Baradan, Selim, (2011). "İş ve Yapı Denetim Yasalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Bütünleşik İncelenmesi", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, Cilt XXIV, Sayı 2, s. 117-131.
- ELEREN, Ali, (2007), "Markaların Tüketici Tercih Kriterlerine Göre Analitik Hiyerarşi Süreci Yöntemi ile Değerlendirilmesi: Beyaz Eşya Sektöründe Bir Uygulama", Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 14, Sayı 2, s. 47-64.

- ERSÖZ, Filiz ve Kabak, Mehmet (2010), "Savunma Sanayi Uygulamalarında Çok Kriterli Karar Verme Yöntemlerinin Literatür Araştırması", Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi, Sayı 9, s. 97-125.
- ERTUĞ, Büşra, (2009). "Bir Akaryakıt İstasyonunun Fizibilite Etüdünde TOPSIS ve ELECTRE Yöntemlerinin Karşılaştırılması", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, 2009).
- ERTUĞRUL, İrfan ve Karakaşoğlu, Nilsen (2010). "ELECTRE ve Bulanık AHP Yöntemleri ile Bir İşletme İçin Bilgisayar Seçimi", Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı 2, s. 23-41.
- FIGUEIRA Jose Rui, Greco Salvatore, Roy Bernard, Słowiński Roman, (2010). ELECTRE Methods: Main Features and Recent Developments. Laboratoire d'Analyse et Modélisation de Systèmes pour l'Aide à la Décision CNRS FRE 3234.1-29.
- FIGUEIRA, José ve Roy, Bernard (2002). "Determining The Weights Of Criteria in The ELECTRE Type Methods With A Revised Simos' Procedure", European Journal of Operational Research, Vol 139, s. 317-326.
- GÖKTOLGA, Ziya Gökalg ve Gökalg Burcu, (2012). "İş Seçimini Etkileyen Kriterlerin ve Alternatiflerin AHP Metodu İle Belirlenmesi", Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, s. 71-86.
- HUANG, Wen-Chih ve Chen, Chien-Hua, (2005). "Using The ELECTRE II Method To Apply And Analyze The Differentiation Theory", Proceedings of the Eastern Asia Society for Transportation Studies, Vol 5, s. 2237-2249.
- JANIC Milan ve Reggiani Aura, (2002). "An Application of the Multiple Criteria Decision Making (MCDM) Analysis to the Selection of a New Hub Airport", European Journal of Transport and Infrastructure Research, Vol 2, No 2, 2002, s.113-141.
- KAHVECİ, A. (2009). "Grup Karar Verme Ortamında Bulanık AHP ve ELECTRE III Metotlarına Dayalı Bütünleştirilmiş Bir Tedarikçi Seçim Metodolojisi". (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, 2009).
- KARACASU, Murat, (2006). "Kentiçi Toplu Taşıma Yatırımlarının Değerlendirilmesinde Karar Destek Modeli (ELECTRE Yöntemi) Kullanımı", 7Ulaştırma Kongresi, İstanbul, 19-21 Eylül 2006, s. 155-164.
- KARAMAN, A.E. (2009). "İnşaat Firmaları İçin Bir Bilgi Yönetimi Modeli Önerisi: Türk İnşaat Firmaları Kapsamında Değerlendirilmesi", (Basılmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, 2009).
- KARAMI, Amin, (2011). "Utilization And Comparison Of Multi Attribute Decision Making Techniques To Rank Bayesian Network Options", (Master Degree Project, University Of Skövde, 2011).
- KARAOĞLU, E. (2011). "4708 Sayılı Yapı Denetim Kanununun Denetimdeki Verimliliği", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, 2011).
- KURU, Ayşegül ve Akın, Besim, (2012). "Entegre Yönetim Sistemlerinde Çok Kriterli Karar Verme Tekniklerinin Kullanımına Yönelik Yaklaşımlar Ve Uygulamalar", Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 10, Sayı 38, s. 129-144.

- LEYVA-LOOPEZ Juan Carlos ve Fernandez-Gonzaalez, Eduardo, (2003). "A New Method For Group Decision Support Based On ELECTRE III Methodology", European Journal of Operational Research, Vol 148, No 1, s. 14-27.
- ORÇANLI, Kenan ve Özdemir, Abdülkadir, (2013). "Kredi Kartı Seçimine Yönelik Bir Karar Modeli ve Uygulama: Analitik Hiyerarşi Prosesi(AHP)-ELECTRE Yöntemi", Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, s. 77-106.
- ÖZKAN, Gökhan, (2005). "Türkiye'de Yapı Denetim Sistemi İle İlgili Yaklaşımlar", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, 2005).
- ÖZKAN, Ö. (2007). "Personel Seçiminde Karar Verme Yöntemlerinin İncelenmesi: AHP, ELECTRE Ve TOPSIS Örneği" (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2007).
- PANG, Jihong, Zhang, Genbao ve Chen, Guohua, (2011). "ELECTRE I Decision Model of Reliability Design Scheme for Computer Numerical Control Machine", Journal Of Software, Vol ,6, No 5, s. 894-900.
- POHEKAR, S. D. and Ramachandran, M., (2004). "Application Of Multi-Criteria Decision Making To Sustainable Energy Planning- A Review", Renewable and Sustainable Energy Reviews, Vol 8, s. 365-381.
- PODVEZKO, Valentinas, (2011). "The Comparative Analysis of MCDA Methods SAW and COPRAS", Vilnius Gediminas Technical University, Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, Vol 22, No 2, s. 134-146.
- SAATY, L., Thomas, (2008). "Relative Measurement and Its Generalization in Decision Making Why Pairwise Comparisons are Central in Mathematics for the Measurement of Intangible Factors The Analytic Hierarchy/Network Process", Review of the Royal Spanish Academy of Sciences Series a Mathematics (RACSAM), Vol 102, No 2, s. 251-318.
- SAATY, L., Thomas, (1990). "How to Make a Decision: The Analytic Hierarchy Process", European Journal Of Operational Research, Vol 48, s. 9-26.
- SAATY, L., Thomas, (1980). The Analytic Hierarchy Process, (New York: McGraw-Hill, 1980).
- SAKALLI, Ferhat, (2008). "Yapı Denetim Sisteminde Yaşanan Sorunlar, 4708 Sayılı Yapı Denetim Hakkında Kanun'daki Eksiklikler Ve Çözüm Önerileri", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, 2008).
- SAVITHA, K. ve Chandrasekar, C. (2011). "Trusted Network Selection using SAW and TOPSIS Algorithms for Heterogeneous Wireless Networks", International Journal of Computer Applications, Vol 26, No 8, s. 22-29.
- SERİNKAYA, Oktay, (2001). "Çok Kriterli Karar Destek Sistemi ELECTRE Yöntemleri Üzerine Bir Uygulama", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2001).
- SEZER, Hande ve Saatçioğlu, Ömür Y. (2008). "Düzenli Hat Deniz Taşımacılığında Nakliye Müteahhidinin Gemi Operatörü Seçimine Çok Kriterli Karar Destek Yaklaşımı", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 10, Sayı 4, s. 19-46.

- SIMANAVICIENE R. ve Ustinovicus, L. (2012). "A New Approach to Assessing The Biases of Decisions Based on Multiple Attribute Decision Making Methods", *Electronics And Electrical Engineering System Engineering, Computer Technology*, No 1(117), s. 29-32.
- SONER, Selin ve Önüt, Soner. (2006). "Çok Kriterli Tedarikçi Seçimi: Bir ELECTRE-AHP Uygulaması", *Journal of Engineering and Natural Sciences Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi, Sigma* 4, s. 110-120.
- SUN, Xiaoqian ve Li, Yongchang (2010). "An Intelligent Multi-Criteria Decision Support System for Systems Design", *American Institute of Aeronautics and Astronautics*, s.3718-3723.
- ŞİŞMAN, Bilal ve Eleren, Ali, (2013). "En Uygun Otomobilin Gri İlişkisel Analiz ve Electre Yöntemleri İle Seçimi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 18, Sayı 3*, s. 411-429.
- USTAÖMER, Hakkı, (2000), *Yapı Denetimi, Türkiye Mühendislik Haberleri*, Sayı:410/6, s.12-14.
- YAPI DENETİMİ HAKKINDA KANUN, kanun numarası: 4708; kabul tarihi: 29.6.2001, resmi gazete tarih/sayı: 13.7.2001/24461.s.8044-8047.
- YAVUZ, Oğuzhan. (2013). "ELECTRE I Karar Modeli ile Tedarikçi Seçim Süreci ve Perakende Sektöründe Bir Uygulama", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt 5, Sayı 4*, s. 210-226.
- YEH, Chung-Hsing. (2003) "The Selection of Multi-Attribute Decision Making Methods for Scholarship Student Selection" *International Journal of Selection and Assessment, Vol 11, No 4*, s. 289-296.
- YILMAZ, Halil, (2006). "Türkiye'de 1980'den Sonra Kent Planlaması Hizmetlerinin Özel Kesime Gördürülmesi Eğilimleri: Yapı Denetim Kuruluşları Örneği", (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, 2006):
- YÜKSEL, İhsan ve Akın, Adnan. (2006), "Analitik Hiyerarşi Proses Yöntemiyle İşletmelerde Strateji Belirleme", *Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 2*, s. 254-268.
- YÜREKLİ, Hüseyin, (2008). "Taarruz Helikopterleri Seçiminde Electre Yönteminin Kullanılması, (Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2008).
- ZAHEDI, Fatemeh, (1986). "The Analytic Hierarchy Process- A Survey of The Method And Its Applacions", *Interfaces, Vol 16, No 4*, s. 96-108.

Türkiye’de Sosyal Belediyecilik ve Sosyal Bütçe Uygulamaları: Çanakkale Belediyesi Örneği*

Selçuk İPEK** & Benan ÇIPLAK***

Özet

Adil ve insan onuruna yakışır bir hayatı, toplumun bütün kesimlerince yaşanabilir kılmakla görevli olan merkezi yönetim, başarılı olmak adına yerel yönetimlerle işbirliği içinde çalışmaktadır. Toplumun yaşam standardını yükseltmeye yönelik sosyal politikalar da bu anlamda önem kazanmaktadır. Sosyal politikaların hayata geçirilmesine yönelik harcamalar sosyal harcamalar olarak adlandırılabilir. Yerel yönetim birimleri içerisinde halka en yakın birim olan belediyelerin sosyal alanda yaptıkları harcamalar ise bir bütün olarak sosyal bütçe ile değerlendirilebilir. Bu bağlamda hazırlanan çalışmanın temel amacı Çanakkale Belediyesi’nin sosyal hizmetlere ayırdığı harcamalar ile sosyal belediyecilik algısı ve öneminin ortaya konulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda Çanakkale Belediyesi bütçeleri ve faaliyet raporları doğrultusunda durum değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Belediyecilik, Sosyal Bütçe, Çanakkale Belediyesi

Abstract

State is responsible for providing a decent life for its citizens which at least include a life standard that is suitable to human dignity and it works in collaboration with local governments to be successful in this aim. Social policies which target raising the living standards of the society gain importance in this sense. Required expenditure for the implementation of social policies can be called social spending. Expenses of local governments and particularly the municipalities as the primary units for social assistance to citizens are referred to as social budget. In this context, the aim of this study is to put forward the current state

* Bu makale, Doç. Dr. Selçuk İPEK danışmanlığında Benan ÇIPLAK tarafından hazırlanan Yüksek Lisans Tezi kapsamında yazılmıştır.

** Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İİBF, Maliye Bölümü, selcukipek@comu.edu.tr

*** Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, SBE, Maliye Bölümü, benancioplak@gmail.com

of social municipality perception and municipal spending allocated to social services by Canakkale Municipality. A situational analysis is also conducted through the budgetary and operational reports of Canakkale Municipality.

Keywords: Social Municipality, Social Budget, Çanakkale Municipality

GİRİŞ

Egemenliği altındaki vatandaşlarına güvenlik, adalet, sağlık, eğitim gibi birçok alanda hizmet sunmak ve vatandaşlarının memnuniyetini sağlamakla görevli olan devlet mekanizması; ekonomik krizler, yenedünya düzeni, nüfus artışı gibi nedenlerle görev tanımında ve yapısında değişikliklere gitmektedir. Ülkeler ve ideolojiler arasında da farklılık göstermesine rağmen, genel itibarıyla küreselleşme süreci, beraberinde yerelleşmeyi de ön plana çıkaran bir yapı geliştirmiştir. Merkezi yönetim birimleri görevlerini yerel yönetim birimleriyle paylaşmaya ya da tamamen yerel yönetim birimlerine devretmeye başlamışlardır.

Halka en yakın, ihtiyaç tespiti ve hizmet sunumunda da en verimli yerel yönetim birimi olan belediyeler ise bu süreçte daha fazla önem kazanmaya başlamışlardır. Artan görev yükleri belediyelere yeni sorumluluk alanları da tahsis etmiş ve özellikle sosyal sorumluluklar çerçevesinde sosyal belediyeçilik anlayışının gelişmesine neden olmuştur.

Harcamaların yapılmasına ve gelirlerin toplanmasına izin veren ve detaylı veri sunan bütçeler, sosyal belediyeçilik anlayışı ile birlikte değişmeye başlamıştır. Sosyal bütçe olarak adlandırılan bütçeler, belediyelerin sosyal hizmetlerine ihtiyaç duyan kesimlere yönelik harcamaların detaylı analizine olanak sağlamaktadır. Belediyelerin bütçelerindeki harcamalardan, hanehalkına yapılan transfer harcamaları ve sosyal amaçlı hizmet birimlerinin harcamaları sosyal bütçenin tespitine yönelik önemli veri kalemleridir.

Çalışmada sosyal belediyeçilik kavramının ortaya çıkışı ve gelişimine kısaca değinilmiş, sosyal bütçenin kavramsal açıklamasından sonra Çanakkale Belediyesi'nin bütçe uygulamaları sosyal bütçe açısından değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede belediye bütçeleri ve faaliyet raporlarındaki harcama verilerinden yararlanılarak Çanakkale Belediyesi'nin sosyal hizmet birimlerinin sosyal harcama gerçekleştirmeleri ve performans sonuçları ortaya konulmuştur.

SOSYAL BELEDİYECİLİK KAVRAMI

Günümüzde küreselleşen dünyanın doğurduğu fırsatları ve tehditleri dikkate alarak yerel ihtiyaçlara ve koşullara cevap veren yönetim stratejileri ve mekanizmalarının geliştirilmesinde belediyelerin çok önemli rolleri bulunmaktadır. Yerel değerleri ve yerel kaynakları, yerel ihtiyaçlara göre korumak ve kullanmak zorunluluğu, belediyelerin görev alanını genişletmekte ve önemini artırmaktadır. Bu anlamda yörenin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasında sosyal politikaları belirlemek ve uygulamak belediyeler için çok önemli hale gelmektedir¹.

Sosyal belediyecilik, belediyelerin sosyal fonksiyonlarını arttıran ve sosyal yaşam içinde aktif hale gelmelerini sağlayan, yani sosyal devletin gereklerini gerçekleştirmeye yönelik olarak belediyelere yeni birtakım görevler yükleyen bir anlayıştır². Sosyal belediyecilik, ulus devletin tüm toplumsal kesimleri ve bireyleri homojenleştirici ve kâğıt üstünde de olsa eşitleyici politikalarının gerçekleşme ihtimalinin ve imkânlarının ortadan kalkması ile en azından toplumun yoksul kesimlerine dönük kısa, orta ve uzun vadeli politikalar üretmede belediyelerin aktif roller üstlenmesidir³.

Sosyal belediyeciliği belediye sosyalizmi ile özdeşleştirmek de mümkündür. Belediye sosyalizmi, bütünüyle demokratik bir kent yönetimi için gerekli koşullarını sağlayabilmek için kapitalizmin sivri uçlarını ve aşırı devletçiliğin hantallıklarını bertaraf etmeye yönelik bir hareket olarak algılanabilir⁴.

TÜRKİYE’DE SOSYAL BELEDİYECİLİĞİN ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ

Merkezi idarenin neden olduğu gelir dağılımını bozucu, bölgesel kalkınmayı engelleyen, kaynak dağılımında eşitsizliği artıran politikalar, kent yaşamında belli bölgelerde yaşayanları muhtaç hale getirirken, kırsalda

1 Özcan Sezer ve Tarık Vural, “Küreselleşme Yerelleşme Etkileşimi Çerçevesinde Yerel Yönetimlerde Kalkınma Odaklı Yerel Sosyal Politikalar”, (Ulusal Kalkınma ve Yerel Yönetimler IV. Ulusal Yerel Yönetimler Sempozyumu Bildirileri-2, Türkiye ve Ortadoğu Anme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 2009), s. 803.

2 Ahmet Turan Adıyaman ve Salim Demirel, “Sosyal Belediyecilik Üzerine Bir İnceleme: Ankara Büyükşehir Örneği”, Dış Denetim Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran 2011, s. 116.

3 Bedrettin Keşgin, “Kentsel Yoksulluğa Yönelik Yerinden ve Yerel Müdahale: Sosyal Belediyecilik”, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 26, Ağustos 2012, s. 177.

4 Harun Uslu, “Sosyal Politika Açısından Belediyeler ve Sosyal Belediyecilik”, içinde Kemal Özden, (der.), Yerel Yönetimlerde Güncel Sorunlar ve Tartışmalar, (2013), s. 101.

da önemli sorunlarla karşı karşıya kalınmasına neden olmaktadır. Bütün bu sebepler, merkezi idarenin bu alanlardan uzaklaşmasına yol açmıştır.

Bu doğrultuda sosyal devletin yereldeki uygulayıcısı olarak yerel yönetimler güçlendirilmiş, sosyal devletin üstlendiği roller, yerel yönetimlere devredilmeye başlanmıştır. Bu durum yerel yönetimlerin en önemli birimi olan belediyelerin sosyal belediyelere dönüşmesine neden olmuştur⁵.

Türkiye’de sosyal belediyecilik olarak nitelendirilebilecek uygulamalar 1970’li yıllarda başlamıştır. 1970’li yıllarda belediyeler; birlikler, kooperatifler, şirketler, mahalle temsilciliği ile katılımı arttırarak, sivil toplum ile sendika ve meslek odalarını da yönetime dâhil ederek, yeni belediyecilik uygulamalarını hayata geçirmişlerdir⁶. 1980’li yılların ortalarından itibaren, sosyal sorunlarla ve kentsel yoksullukla mücadele doğrultusunda yerel yönetimler, özellikle de belediyeler aracılığı ile geçici çözümler üretmiş, kent yoksullarına yönelik ayni ve nakdi yardımlarla, bu önemli sorunun üstesinden gelmeye çalışmışlardır⁷. 1990’lı yıllarda ise bu uygulamalar hız kazanmıştır. Bazı belediyelerin gelirleri geçmiş dönemlere kıyasla artmış, buna bağlı olarak da bir yandan eğitim seviyesi yükselen, kentsel ve sosyal hizmet talebi büyüyen ve çeşitlenen nüfusun, diğer yandan da göçle kente gelen ve giderek yoksullaşan kentli kitlelerin ihtiyaçlarını karşılamak için sosyal hizmet merkezli politikalara daha çok yer vermişlerdir. Geçmiş dönemlerden fakir, kimsesiz, engelli ve yaşlı kimselere aşevlerinde sıcak yemek, yiyecek, giyecek verilmesi biçiminde devralınan sosyal yardımlar, 1990’lı yıllardan sonra hem tür ve kapsam bakımından artış göstermiş, hem de farklı belediye birimleri tarafından sağlanır hale gelmiştir. Engelli merkezleri, huzurevi, kadın ve çocuk sığınma ev ve merkezleri, hastane, poliklinik ve sağlık merkezlerinin kurulması ve kapsamlı meslek ve beceri kazandırma kurslarının düzenlenmesi birçok belediyenin temel hizmetleri arasına girmiştir⁸. 2000’li yıllar yaşanan toplumsal ve idari dönüşümün yasal düzeyde karşılık bulduğu dönemlerdir. Belediyeler, kalıcı şekilde işsizlik ve yoksulluk sorunları çözülmünceye kadar yoksulluğun derinleşmesini

5 Hüsamettin Efe, ‘Türkiye’de Sosyal Belediyecilik Bayrampaşa Belediyesi Örneği’, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, 2012), s. 33.

6 Bedrettin Kesgin, ‘Yoksulluğa Yerel Müdahale “Sosyal Belediyecilik” Karşılaştırmasında Eminönü ve Beşiktaş Belediyeleri Örnekleri’, (Basılmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2008), s. 97.

7 Şenol Adıgüzel, ‘Kentsel Yoksullukla Mücadelenin Bir Aracı Olarak “Sosyal Belediyecilik” Antakya Belediyesi Sosyal Belediyecilik Uygulamaları’, içinde Yakup Bulut, Veynel Eren, Sedat Karakaya, Abdullah Aydın (ed.), Kuramdan Uygulamaya Yerel Yönetimler ve Kentsel Politikalar, (2013), s. 362.

8 Ethem Kadri Pektaş, ‘Türkiye’de Sosyal Belediyecilik Uygulamaları ve Temel Sorunlar’, Sakarya Üniversitesi Akademik İncelemeler Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 1, 2010, s. 12.

engelleyecek bir sosyal organizasyon işlevi görmektedir⁹.

Son yıllarda üzerinde oldukça fazla çalışmalar yapılan sosyal belediyecilik konusu, her belediye açısından farklı bakış açılarıyla şekillendirilebilmektedir. Bu konuda üzerinde fikir birliğine varılan kesin bir tanım yoktur. Ancak çalışmalarda birlik sağlanması, bütçe analizlerinin daha doğru yapılabilmesi için hangi harcamaların sosyal belediyecilik gereği olduğunun netleştirilmesi gerekmektedir¹⁰.

SOSYAL BÜTÇE ANLAYIŞI

Kamusal sosyal harcamalar her yerde toplam kamu harcamalarının önemli bir payı olarak kullanılır. Bu nedenle sosyal politikaya yönelik bütün kararların kamu maliyesi üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bu durum sosyal politika yapımcıların değişik sosyal programlar tasarlamasının nedenidir. Ayrıca dikkatli ve kapsamlı bir finansal planlamayı gerektirir¹¹. Bütçe, uzun vadeli sosyal stratejinin uygulanmasında devlete yardımcı olmak için bir mekanizma olabilir. Hükümetin bütçe kararları insanların gündelik yaşamlarını ve gelecek planlarını etkiler¹². Bu anlamda sosyal bütçeler de önem taşımaktadır.

Sosyal bütçeler, daha önceden var olan raporlar ve veriler ile birlikte oluşturulan belgelerdir. Bu belgeler, alınan kararların toplumsal ve çevresel etkileri konusunda çeşitli menfaat sahiplerinin bilgilendirilmesini sağlarlar. Sosyal bütçe raporlarının son kullanıcıları ilgili paydaşları da kapsar. Bunlar bir şirketin veya kurumun doğrudan temsilcileri olabileceği gibi aynı zamanda dolaylı olarak kurumsal veya siyasi eylemlerin sonuçlarından etkilenen kimseler de olabilmektedir¹³.

Sosyal bütçeleme iki temel bileşenden oluşmaktadır: İlk bileşen istatistiksel temeldir; örneğin metodolojik olarak bir ülkenin geçmişte belirli bir

9 Neslihan Koç ve Mustafa Ökmen, ‘Sosyal Belediyecilik Anlayışı Çerçevesinde Seçilmiş Belediyelerin Sosyal Bütçelerinin Değerlendirilmesi’, Maliye Dergisi, Sayı: 168, Ocak-Haziran 2015, s. 71.

10 Murat Şeker, ‘Yerel Yönetimlerde Sosyal Bütçe Anlayışı’, içinde Figen Altuğ, Özhan Çetinkaya, Selçuk İpek (ed.), Mahalli İdareler Maliyesi Üzerine Yazılar, (2010), s.283.

11 Michael Cichon, Krzysztof Hagemeyer and Wolfgang Scholz, ‘Social Budgeting in Transition Economies’, International Social Security Review, Vol. 54, 2001, s. 193.

12 Shaista Alam, Abida Sultana, Mohammad S. Butt, ‘Does Social Expenditures Promote Economic Growth? A Multivariate Panel Cointegration Analysis for Asian Countries’, European Journal of Social Sciences, Vol.14, No. 1, 2010, s. 45.

13 Ubaldo Comite, ‘The Introduction of Accountability Into Political Parties By Way of A Social Budget: The Italian Experience’, Business and Management Review, Vol. 3, No. 5, 2013, s. 25.

süre boyunca sosyal güvenlik sisteminin gelirlerin ve harcamaların tutarlı bir derlemesidir. İkinci bileşen ise gelir gider tahminleridir. Normalde orta vadeli bir periyotta ve/veya alternatif ekonomik, demografik ve/veya yasal varsayımlar altında sosyal harcamalar ve gelirlerin simülasyonlarıdır. Bu bileşenlere sosyal bütçe denilmektedir. Ulusal bir sosyal bütçenin kesin bileşenleri ülkeden ülkeye değişken olabilir. Fakat bütün bütçelerde temsil edilen bazı çekirdek elementler vardır. Harcama açısından bunlar: İstihdamla ilgili sosyal güvenlik harcamaları, kamu tarafından finanse edilen sosyal koruma harcamaları, özel sektör ya da kolektif sosyal koruma harcamalarına yönelik anlaşmalardır¹⁴.

Sosyal bütçe; bütçedeki eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ve sosyal yardım harcamalarını; eşitlik, gelir dağılımı, yoksulluk, istihdam ve sosyal içerme gibi kriterleri gözeterек düzenler ve bu düzenlemeyle toplumdaki dezavantajlı kesimlerin (kadınlar, çocuklar, gençler, işsizler, yaşlılar ve engelliler gibi) olumlu yönde etkilenmesini amaçlar¹⁵.

ÇANAKKALE BELEDİYESİ'NİN SOSYAL BÜTÇE UYGULAMALARI

Belediyelerde bütçe, bir mali yıla ait gelir ve gider tahminlerini gösterip, gelirlerin toplanmasına ve harcamaların yapılmasına izin veren belgedir. Belediye bütçesi, izleyen iki yılın gelir ve gider tahminlerini de içerir. Bütçede gelir ve gider denklığı esastır. Fakat günümüzde belediyeler merkeze bağımlı bir konumda olup kaynak ihtiyacı çekmektedirler. Kaldı ki her belediyeye yüklenen görevler ve belediyelerin bu görevleri gerçekleştirme düzeyleri farklılık göstermektedir. Bu farklılık finansman ve harcama kalemlerine de yansımaktadır.

Sosyal belediyeciliğin uygulamada somut yansıması olan sosyal bütçe, ihtiyaç analizlerine göre hazırlanmalıdır ve uzun dönemli sosyal hizmetleri hedef edinmelidir. Bütçenin sosyal bütçe olma özelliğini törpüleyen en önemli nokta ise istihdam artırıcı tedbirlerin bütçe içindeki mevcudiyetinin yetersiz olmasıdır. Geçici tedbirlere dayanan sosyal harcamalar uzun dönemde sosyal içermeyi gerçekleştiremeyecektir¹⁶. Sosyal belediyecilik kapsamında yürütülen faaliyetler de belediyelerin mali yapıları ve kentlilerin ihtiyaçlarına göre değişiklik göstermektedir. Bu bağlamda Çanakkale

14 Cichon et al., a.g.m., s. 194-195.

15 Murat Şeker, Yerel Yönetimlerde Sosyal Bütçeyi İzleme Raporu, (İstanbul: Tesev Yayınları, 2011), s. 22.

16 Şeker, a.g.m., s. 22.

Belediyesi özellikle eğitim, yoksulluk ve yoksunluk alanlarına önem vermekte ve bu alanlarda fırsat eşitliğini sağlamaya çalışmaktadır.

Çanakkale Belediyesi sosyal sorunlara yönelik hedeflerini ve bu hedefler doğrultusunda gerekli faaliyetlerin muhatabı olan kesimleri belediyenin performans programlarında net olarak belirtmiştir. Dezavantajlı gruplar olarak adlandırılan kesim mümkün olduğunca geniş tutulmuştur. Belirtilen faaliyetler, öğrencilere verilen maddi yardımlardan kurslara, engellilere yönelik ulaşım hizmetlerinden aynı ve nakdi yardımlara, yaşlılara yönelik evde temizlik ve bakım hizmetlerinden huzurevlerine kadar çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır¹⁷.

Sosyal belediyecilik alanındaki sorunların başında kadın sığınma evleri gelmektedir. Kadın sığınma evleri ile ilgili sorunlardan biri hiç olmaması, diğeri de kapasitesinin ne olacağıın belirtilmemiş olmasıdır. İncelediğimiz Çanakkale Belediyesi’nin sadece merkez nüfusu 100.000’in üzerinde olmasına rağmen belediyeye bağlı bir kadın sığınma evi bulunmamaktadır. Belediyelerin sığınma evi açmaları için gerekli olan 100.000 ve üzeri nüfus şartının düşürülmesi, sığınma evi olmayan belediyeleri zorlayıcı önlemler alınması ve her belediyenin nüfus büyüklüğüne göre belirlenecek kapasitede sığınma evi hizmeti vermesi önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁸.

Belediyelerde “Sağlık ve Sosyal Hizmetler”, “Kültür ve Sosyal İşler”, “Sosyal Hizmetler” gibi isimlerle anılan birim/daire başkanlıklarına ayrılan bütçe ödenekleri, sosyal bütçenin izlenmesi açısından önemli birer veri kaynağı olarak değerlendirilebilir¹⁹. Çanakkale Belediyesi bu bağlamda da 05.06.2014 tarih ve 96 sayılı Meclis Kararı ile Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü ile Sağlık İşleri Müdürlüğü’nü kurmuş ve bu sayede sosyal harcamalarını artırmayı, kurum içinde sistematik bir yapı oluşturmayı hedeflemiştir.

17 Koç ve Ökmen, a.g.m., s. 75.

18 Koç ve Ökmen, a.g.m., s. 76.

19 Şeker, a.g.m., s. 31.

Tablo 1: Çanakkale Belediyesi Sosyal Hizmetler Birimleri ve Sosyal Harcama Gerçekleşmeleri (TL)

Yıllar	Eğitime ve Öğrencilere Destek Programı		Sosyal Yardım Programı		Defin ve Mezarlıklar		Kültür ve Sanat		Herkes İçin Sağlıklı Yaşam Programı	
	Bas. Yay. ve Halkla İliş. Müd.	284.170	Bas. Yay. ve Halkla İliş. Müd.	50.382	İnsan Kay. ve Eğitim Müd.	46.633	Özel Kalem Müd.	271.422	İnsan Kay. ve Eğitim Müd.	23.605
2011	Bas. Yay. ve Halkla İliş. Müd.	284.170	Bas. Yay. ve Halkla İliş. Müd.	50.382	İnsan Kay. ve Eğitim Müd.	46.633	Özel Kalem Müd.	271.422	İnsan Kay. ve Eğitim Müd.	23.605
2012	Bas. Yay. ve Halkla İliş. Müd.	382.525	Bas. Yay. ve Halkla İliş. Müd.	92.594	İnsan Kay. ve Eğitim Müd.	120.698	Özel Kalem Müd.	458.405	İnsan Kay. ve Eğitim Müd.	18.210
2013	Bas. Yay. ve Halkla İliş. Müd.	278.807	Bas. Yay. ve Halkla İliş. Müd.	154.447	Bas. Yay. ve Halkla İliş. Müd.	314.361	Özel Kalem Müd.	1.352.271	Bas. Yay. ve Halkla İliş. Müd.	5.932
2014	Bas. Yay. ve Halkla İliş. Müd.	459.553	Bas. Yay. ve Halkla İliş. Müd.	26.137	Bas. Yay. ve Halkla İliş. Müd.	70.572	Kültür ve Sosyal İşler Müd.	301.493	Sağlık İşleri Müd.	6.037
	Kültür ve Sosyal İşler Müd.	250.512	Kültür ve Sosyal İşler Müd.	85.760	Sağlık İşleri Müd.	102.125				

Kaynak: Çanakkale Belediyesi 2011, 2012, 2013 ve 2014 yıllarına ait faaliyet raporlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 1’de görüldüğü gibi, 2011 ve 2014’te en çok harcama eğitime ve öğrencilere destek programlarına, 2012 ve 2013’te kültür ve sanat alanlarına yapılmıştır. Tabloda bazı faaliyetlerin müdürlük aktarımları da gösterilmiştir. Defin ve mezarlık hizmetleri 2013 yılında İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü’nden alınarak Basın yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü’ne devredilmiştir. 2014 yılında ise Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü ile birlikte Sağlık İşleri Müdürlüğü de bu faaliyetten sorumlu birim olmuştur. Herkes İçin Sağlıklı Yaşam Programı 2013 yılında İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü’nden alınarak Basın yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü’ne devredilmiştir. 2014 yılında ise Sağlık İşleri Müdürlüğü’nce yürütülmüştür. Kültür ve sanat faaliyetleri 2014 yılında Özel Kalem Müdürlüğü’nden Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü’ne devredilmiştir. Eğitime ve öğrencilere destek programları ile sosyal yardım programlarında ise 2014 yılında Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü’nün yanı sıra Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü de görevli kılınmıştır.

Tablo 2: Çanakkale Belediyesi Sosyal Harcama Gerçekleşmeleri (%)

Yıllar	Eğitime ve Öğrencilere Destek Programları	Sosyal Yardım Programları	Defin ve Mezarlıklar	Kültür ve Sanat	Herkes İçin Sağlıklı Yaşam Programı
2011	0.41	0.07	0.06	0.39	0.03
2012	0.49	0.11	0.15	0.58	0.02
2013	0.32	0.17	0.36	1.56	0.006
2014	0.71	0.11	0.17	0.30	0.006

Kaynak: Çanakkale Belediyesi 2011, 2012, 2013 ve 2014 yıllarına ait faaliyet raporlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 2’de Çanakkale Belediyesi’nin sosyal harcamalarının bütçe içerisindeki oranları gösterilmiştir. Oranların düşüklüğü dikkat çekicidir. Özellikle herkes için sağlıklı yaşam programına ayrılan pay % 0.006 ile oldukça düşüktür. Yıllar itibariyle oranlar arasında tutarlı bir artış ya da azalış yerine dengesiz bir yapı görülmektedir.

Cari transferler, ilgili mahalli idarelerin görev zararları, mahalli idare yardımları, kâr amacı gütmeyen kurumlara yapılan transferler, hane halkına yapılan transferler, yurt dışına yapılan transferler ve gelirlerden ayrılan paylardan oluşmaktadır. 2013 yılında Türkiye’de belediyeler 2.269.259.000 TL, 2014 yılında ise 2.650.298.000 TL cari transfer harcaması yapmıştır²⁰. Çanakkale Belediyesi ise 2013 yılında 3.013.609 TL, 2014 yılında ise 3.367.404 TL cari transfer harcaması yapmıştır. Çanakkale Belediyesi’nin 2013 yılı itibariyle yaptığı cari transfer harcamaları Türkiye genelindeki belediyelerin toplam cari transfer harcamalarının %0.13’üne denk gelirken, 2014 yılı için bu oran % 0.12’ sine denk gelmektedir.

Sosyal belediyecilikte hedef dar gelirli kimselere yapılan yardımlar ile dezavantajlı tüm kesimlerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir belediyecilik anlayışı ise de Türkiye’deki sosyal belediyecilik anlayışının temeli, hanehalkına yapılan sosyal yardımlara dayanmaktadır. Mevcut durum bu iken bütçedeki bu kalem, belediyenin sosyal niteliğini gösterebilecek önemli bir veri olmaktadır²¹.

Hanehalkına yapılan transferler, cari transferler kaleminde yer almaktadır. Buna göre Türkiye’de 2014 yılında belediyeler hanehalkına

20 İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, 2014 Yılı Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu, Haziran 2015, Ankara, s. 74.

21 Koç ve Ökmen, a.g.m., s. 77.

839.609.200 TL, 2013 yılında ise 584.658.100 TL transfer harcaması yapmıştır. Çanakkale Belediyesi ise aşağıda Tablo 3'te görüldüğü gibi hanehalkına 2013 yılında 222.827 TL, 2014 yılında da 434.405 TL transfer harcaması yapmıştır²². Çanakkale Belediyesi tarafından hanehalkına yapılan transferler 2015 yılı ilk 8 ayı itibarıyla 202.071 TL'dir.

Tablo 3: Çanakkale Belediyesi Hanehalkına Yapılan Transfer

Yıllar	Hanehalkına Yapılan Transfer (TL)	Gider Bütçesi (TL)	Oran (%)
2013	222.827	117.108.586	0.19
2014	434.405	106.582.839	0.40

Kaynak: Çanakkale Belediyesi 2014 yılı faaliyet raporundan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 3'te Çanakkale Belediyesi'nin hanehalkına yaptığı transfer harcamalarının belediyenin gider bütçesi içindeki oranı da gösterilmiştir. Oranların 2013 yılında %0.19, 2014 yılında %0.40 düzeyinde gerçekleştiği ve oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4'te görüldüğü gibi, Çanakkale Belediyesi'nin tahmin ve gerçekleştirme bağlamında performans sonuçları başarılıdır. Genel itibarıyla belediye, bütçede tahmin edilen ödenek miktarlarını reelde de gerçekleştirmiştir. 2011 yılında eğitimle ilgili faaliyetler, 2012'de engelli rehabilitasyon merkezi, 2013 ve 2014'te ise kültür ve sanat etkinlikleri en çok harcama yapılan alanlar olmuşlardır.

22 Çanakkale Belediyesi, www.canakkalebel.com.tr, (Erişim Tarihi: 10 Mart 2015).

Tablo 4: Çanakkale Belediyesi Performans Sonuçları (TL)

Faaliyetler	Tahmin				Gerçekleşme			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Eğitim Kurumlarına Destek Programı, Eğitime Destek Programı, Eğitime Destek Projesi, Gönüllü Öğretmenlik ve Etüt Merkezi	564.000	514.000	930.000	695.000	616.170	689.098	524.988	713.701
Sosyal Yardım Programları	71.000	300.000	420.000	770.000	50.382	92.594	204.637	241.332
Çocuk Parkları ve Spor Alanları	208.300	700.000	500.000	-	89.219	292.612	805.937	-
Kültür ve Sanat Etkinlikleri	244.000	694.000	817.000	1.775.000	271.422	458.405	1.352.271	930.067
Engelli Rehabilitasyon Merkezi	-	500.000	40.000	-	-	740.337	320.037	-
Sosyal Market	15.000	22.000	-	-	14.000	19.000	-	-

Kaynak: Çanakkale Belediyesi 2011, 2012, 2013 ve 2014 yıllarına ait faaliyet raporlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Genel olarak en düşük gerçekleşme oranları yardım programlarında görülmektedir. Özellikle bu alandaki tahmin-gerçekleşme değerleri arasındaki tutarsızlıkların giderilmesi yararlı olacaktır. 2011, 2012 ve 2014 yıllarında eğitim kurumlarına destek programı, eğitime destek programı ve projesi, gönüllü öğretmenlik ve etüt merkezi; 2013 yılında çocuk parkları ve spor alanları, kültür sanat etkinlikleri; 2012 ve 2013 yıllarında engelli rehabilitasyon merkezine yönelik harcamalar, bütçedeki tahminlerin üzerinde gerçekleşmiştir. Bütçede belirtilen tahminler ve gerçekleşme oranları arasındaki fark azaldıkça bütçede performans²³ başarı düzeyinin yükseldiğini söylemek mümkündür. Çanakkale Belediyesi bu bağlamda tam bir denklik yakalayamamış olsa da ortalama oranlara sahiptir.

23 Tahmin edilen ödenek miktarının gerçekleşmiş olması ile sosyal belediyecilik anlamında bir performans değil, bütçesel anlamda tutarlılık adına başarılı bir yapı ifade edilmiştir.

Tablo 5: Çanakkale Belediyesi Performans Sonuçları Gerçekleşme Oranları

Faaliyetler	Gerçekleşme Oranları			
	2011	2012	2013	2014
Eğitim Kurumlarına Destek Programı, Eğitime Destek Programı, Eğitime Destek Projesi, Gönüllü Öğretmenlik ve Etüt Merkezi	% 109.25	% 134	% 56.4	% 102.6
Yardım Programları	% 70.9	% 30.8	% 48.7	% 31.3
Çocuk Parkları ve Spor Alanları	% 42.8	% 41.8	% 161	-
Kültür ve Sanat Etkinlikleri	% 111.2	% 66	% 165.5	% 52.3
Engelli Rehabilitasyon Merkezi	-	% 148	% 800	-
Sosyal Market	% 93.3	% 86.3	-	-

Kaynak: Çanakkale Belediyesi 2011, 2012, 2013 ve 2014 yıllarına ait faaliyet raporlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

Belediyenin performans programında sosyal nitelikli amaçları doğrultusunda gerçekleştirmeyi hedeflediği faaliyetler için belirlediği kaynak ihtiyacına göre Çanakkale Belediyesi'nin sosyal nitelikli faaliyetlerinin 2015 yılında bütçe içindeki payı % 6.2'dir (Tablo 5).

Sosyal harcamalarla ilgili tutarlar bütçede çok önemli bir yer tutmadığından bazı eksik veya fazlalar çok dikkat çekmeyebilir. Ancak bu durum analitik bütçe sınıflandırmasının amaçlarından biri olan hizmet türlerine göre harcamaların doğru belirlenebilmesi ve karşılaştırma yapılabilmesi açısından istenen sonucu engellemektedir²⁴.

SONUÇ

Belde sakinlerinin ortak ihtiyaçlarını karşılamanın yanı sıra, insan odaklı sosyal hizmet ve yardımlara da görev tanımları içerisinde yer veren sosyal belediyeçilik anlayışı kapsamında yardımlaşma, dayanışma, birlik, katılım gibi değerlerin de önemi son derece artmıştır. Çanakkale Belediyesi de bu değerleri ön planda tutan bir sosyal belediyeçilik anlayışına sahip görünmektedir.

Uygulama sonuçlarına doğrultusunda Çanakkale Belediyesi'nin harcamaları sosyal bütçe kapsamında değerlendirildiğinde ve yıllar itibarıyla harcama düzeyleri göz önüne alındığında harcamaların artış eğilimi gös-

²⁴ Koç ve Ökmen, a.g.m., s. 82.

terdiği görülmektedir. Fakat sosyal harcamaların bütçe içerisindeki payının düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışmada belediyenin sosyal faaliyetlerini yürüten müdürlüklerinin harcamaları ve belediyenin cari transferler kaleminde yer alan hanehalkına yapılan transferler Çanakkale Belediyesi’nin sosyal belediyecilik anlayışı ve sosyal bütçesine yönelik önemli gösterge kaynakları olmuştur. Çanakkale Belediyesi’nin bütçesindeki genel performans sonuçları başarılı bulunsa da yardım programlarında bu gerçekleşme oranlarında tutarsızlıklar görülmektedir. Dolayısıyla bu alanda da dengenin sağlanması yani tahminler ve gerçekleşme oranları arasındaki farkın azalmasının sosyal bütçe açısından olumlu olacağı görüşünden hareketle Çanakkale Belediyesi’nin bütçesinin sosyal bütçe açısından kısmen başarılı olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Şenol. 'Kentsel Yoksullukla Mücadelenin Bir Aracı Olarak "Sosyal Belediyecilik" Antakya Belediyesi Sosyal Belediyecilik Uygulamaları', içinde Yakup Bulut, Veysel Eren, Sedat Karakaya, Abdullah Aydın (ed.), Kuramdan Uygulamaya Yerel Yönetimler ve Kentsel Politikalar, (2013).
- Adıyaman, Ahmet Turan; Salim Demirel. 'Sosyal Belediyecilik Üzerine Bir İnceleme: Ankara Büyükşehir Örneği', *Dış Denetim Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran 2011, 115-129.
- Alam, Shaista; Abida Sultana; Mohammad S. Butt. 'Does Social Expenditures Promote Economic Growth? A Multivariate Panel Cointegration Analysis for Asian Countries', *European Journal of Social Sciences*, Vol. 14, No. 1, 2010, 44-54.
- Cichon, Michael; Krzysztof Hagemeyer; Wolfgang Scholz. 'Social Budgeting in Transition Economies', *International Social Security Review*, Vol. 54, 2001, 191-215.
- Comite Ubaldo. "The Introduction of Accountability Into Political Parties By Way of A Social Budget: The Italian Experience", *Business and Management Review*, Cilt:3(5), 2013, 25-36.
- Çanakkale Belediyesi, www.canakkalebel.com.tr, (Erişim Tarihi: 10 Mart 2015).
- Çanakkale Belediyesi 2013 Yılı Faaliyet Raporu, http://www.canakkale.bel.tr/assets/eskisite/dokumanlar/faaliyet_rapor_2013.pdf, (Erişim Tarihi: 10 Mart 2015).
- Çanakkale Belediyesi 2014 Yılı Faaliyet Raporu, <http://www.canakkale.bel.tr/assets/content/2014-yili-faaliyet-raporu-3e8eb.pdf>, (Erişim Tarihi: 10 Mart 2015).
- Çanakkale Valiliği, <http://www.canakkale.gov.tr/tr>, (Erişim Tarihi: 05 Ekim 2015).
- Efe, Hüsamettin. 'Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Bayrampaşa Belediyesi Örneği', (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, 2012).
- İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, 2014 Yılı Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu, Ankara, Haziran 2015.
- Kesgin, Bedrettin. 'Kentsel Yoksulluğa Yönelik Yerinden ve Yerel Müdahale: Sosyal Belediyecilik', Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 26, Ağustos 2012, 169-180.
- Kesgin, Bedrettin. 'Yoksulluğa Yerel Müdahale "Sosyal Belediyecilik" Karşılaştırmasında Eminönü ve Beşiktaş Belediyeleri Örnekleri', (Basılmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2008).
- Koç, Neslihan; Mustafa Ökmen. 'Sosyal Belediyecilik Anlayışı Çerçevesinde Seçilmiş Belediyelerin Sosyal Bütçelerinin Değerlendirilmesi', *Maliye Dergisi*, Sayı 168, Ocak-Haziran 2015, 69-84.
- Pektaş, Ethem Kadri. 'Türkiye'de Sosyal Belediyecilik Uygulamaları ve Temel Sorunlar', *Sakarya Üniversitesi Akademik İncelemeler Dergisi*, Cilt:5, Sayı:1, 2010, 5-22.
- Sezer, Özcan; Tarık Vural. "Küreselleşme Yerelleşme Etkileşimi Çerçevesinde Yerel Yönetimlerde Kalkınma Odaklı Yerel Sosyal Politikalar", (Ulusal Kalkınma ve Yerel Yönetimler IV. Ulusal Yerel Yönetimler Sempozyumu Bildirileri-2, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 2009), 799-815.

- Şeker, Murat. Yerel Yönetimlerde Sosyal Bütçeyi İzleme Raporu, (İstanbul: Tesev Yayınları, Mart 2011).
- Şeker, Murat. Yerel Yönetimlerde Sosyal Bütçe Anlayışı, Figen Altuğ, Özhan Çetinkaya, Selçuk İpek (ed.), Mahalli İdareler Maliyesi Üzerine Yazılar, (Bursa: Ekin Yayınevi, 2010).
- Uslu Harun, ‘Sosyal Politika Açısından Belediyeler ve Sosyal Belediyecilik’, içinde Kemal Özden, (der.), Yerel Yönetimlerde Güncel Sorunlar ve Tartışmalar, (2013).

Turizm Sektöründe Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Değerlendirme

Hatice GÜÇLÜ NERGİZ*

Özet

Bu çalışma, turizm işletmelerinde örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ile ilgili kavramsal ve görgül literatürün bir taraması niteliği taşımaktadır. İlgili literatürün incelenmesi sonucunda ilk çalışmalarda ÖVD'nin gönüllülük esasına dayalı olarak oluştuğu saptanmıştır. Daha sonra yapılan uygulamalı araştırmalar ve değişen çevre şartları sonucunda ÖVD görev performansının gerçekleşmesini sağlayacak sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen davranışlar olarak ifade edilmiştir. Buna ilaveten, ÖVD'yi açıklamak üzere çok sayıda boyutun geliştirildiği saptanmıştır. Literatürde boyutlandırma çalışmaları ile ilgili bir fikir birliği olmamasına rağmen, örgütsel vatandaşlık davranışlarının genel olarak örgütsel ve bireysel olmak üzere iki genel grupta incelendiği belirlenmiştir. Turizm işletmelerinin emek yoğun özelliğine dayalı olarak bu boyutlara bir de müşteri boyutu'nun eklenerek, bu boyutun geçerliğinin de araştırıldığı tespit edilmiştir. Turizm işletmeleri kapsamında otel, seyahat acentesi ve yiyecek- içecek işletmelerinde ÖVD konusunda araştırmaların mevcut olduğu, araştırmalarda yoğunlukla lider-üye etkileşimi, örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek, psikolojik güçlendirme, iş tatmini ve iş performansı ile ÖVD arasındaki ilişkilerin incelendiği sonucu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgüte Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Bireye Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Müşteriye Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Turizm Sektörü.

* Yrd.Doç.Dr. Kocaeli Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, hguc-lu@anadolu.edu.tr, hg.nergiz@kocaeli.edu.tr

An Analysis of Organizational Citizenship Behavior in Tourism Sector

Abstract

This study is a review of the conceptional and empirical literature related to the organizational citizenship behavior in tourism businesses. As a result of the analysis of the related literature, OCB was observed to emerge on voluntary basis. As a result of the applied studies and changing circumstances, OCB was defined as behaviors that support the social and psychological domains that will ensure the realization of task performance. In addition to this, it was determined that a number of dimensions were developed to define OCB. Although there is not a consensus over the dimensioning studies in literature, organizational citizenship behaviors that are classified in two main groups: organizational and personal. Based on the labor intense characteristics of tourism businesses, the customer dimension was also added to these dimensions and the validity of this dimension was also investigated. It was revealed that there are studies on OCB in hotels, travel agencies and catering businesses within the context of tourism businesses and the relationships among leader-member interactions, organizational loyalty, perceived organizational support, psychological reinforcement, job satisfaction and performance are thoroughly analyzed.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Citizenship Behavior to Organization, Organizational Citizenship Behavior to Individual, Organizational Citizenship Behavior to Customer, Tourism Sector.

GİRİŞ

Emeğe dayalı bir sektör olan turizm işletmelerinde hizmet kalitesini sağlamak büyük önem taşımaktadır. Bunu başarmak ise büyük ölçüde çalışanların gösterdiği tutumlara ve davranışlara bağlıdır. Çalışanların iş tutumları ve hizmet performansları, işletme amaçlarına ulaşmanın yanı sıra rekabet avantajını sağlama ve performans verimliliğini sürdürme açısından da önem taşımaktadır¹. Çalışanların kendi iş rollerinin dışında örgüt yararına katkıda bulunması bilim adamlarında dikkatini çekmiştir². Kendiliğinden yapılan ve olumlu özellik gösteren çalışan davranışı *örgütsel vatandaşlık davranışı* olarak adlandırılmaktadır³. Hizmet kalitesini

- 1 Osman M. Karatepe ve Alptekin Sokmen, 'The Effects of Work Role and Family Role Variables on Psychological and Behavioral outcomes of Frontline Employees', *Tourism Management*, Vol. 27, No. 2, 2006, s. 255-268.
- 2 Chun-Fang Chiang and Tsung-Sheng Hsieh, 'The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, No. 1, 2012, s. 180-190.
- 3 Ann C. Smith, Dennis W. Organ, and Janet P. Near, 'Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No. 4, 1983, s. 653-663.

ve hizmet performansını arttırmak için çalışanların bu tür gönüllü davranışlar sergileyerek belirlenen rol davranışlarının dışında da örgüte katkı sağlaması turizm sektöründe büyük önem taşımaktadır.

Sektörde misafirlerin beklenti ve taleplerindeki hızlı değişim, rekabetin artmasına da sebep olduğundan çalışanların gönüllü davranışlar sergilemeleri, işletmelerin rakipleri karşısında çalışan unsurunu kullanarak farklılık yaratmalarını da sağlayabilecektir. Sektörde artan rekabet, bu yarışta avantaj kazanmak isteyen yöneticilerin insan kaynaklarını daha etkin yönetmelerini bir zorunluluk haline getirmiştir.

Hizmet sektöründe yer alan turizm işletmelerinde örgütsel davranış alanında araştırmalara konu olan ve örgütlerde çalışanlardan beklenen olumlu davranışlardan biri de örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Günümüzde yoğun rekabet ortamında işletmelerin başarılı olmaları çalışanlarının rol tanımlarının dışında örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine bağlıdır. Özellikle hizmet sektöründe yer alan turizm işletmelerinde çalışanların gönüllü davranışlar sergilemesinin sağlanması ile örgütsel etkinlik sağlanabilecektir. Ayrıca, turizm işletmelerinde ÖVD sergileyen çalışanlar müşteri sadakatini sağlanmasına da katkıda bulunacaktır⁴. Çalışan- müşteri etkileşiminin geliştiği bir turizm işletmesinde hizmet kalitesinin artması da ÖVD sergileyen çalışanla müşteri etkileşime bağlı olarak ortaya çıkacaktır.

Çalışanların gönüllü davranışlar sergilemeleri yöneticiler açısından da büyük önem taşımaktadır. Çalışanın gönüllü davranışlarının yöneticilerin işlerini kolaylaştıran özelliğe sahip olması, aynı zamanda bu davranışların yöneticilerin zamanlarını ve enerjilerini daha çok asli görevleri için harcamalarına katkıda bulunacaktır⁵.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, Organ ve arkadaşlarının⁶ çalışmaları ile incelenmeye başlayarak, örgütsel davranış alanında olduğu gibi turizm literatüründe de son yıllarda popüler bir kavram haline gelmiştir. Turizm

4 Halil Nadiri, and Cem Tanova, 'An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 29, No. 1, 2010, s. 33-41.

5 Thomas S. Bateman, and Dennis W. Organ, 'Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee "Citizenship"', *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No. 4, 1983, s. 587-595.

6 Thomas S. Bateman, and Dennis W. Organ, 1983, a.g.e.; Ann C. Smith, Dennis W. Organ, and Janet P. Near, 1983, a.g.e.; Dennis W. Organ, *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, (Lexington, MA: LexingtonBooks, 1988).

ve ağırlama endüstrisinde son yıllarda ÖVD araştırmalarında artış görülmektedir⁷.

Turizm sektöründe örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye yatkın bireyleri seçmek, işletmenin varlığını sürdürmesi ve başarısı için çok önemlidir. Çünkü turizm işletmelerinde birçok hizmet, büyük ölçüde müşteri-personel etkileşimine bağlıdır. Çalışma arkadaşları ile ilişkilerinde nazik, uyumlu ve yardımsever olan çalışanlar, yeni fikirlere ve değişimlere açık olacak, işle ilgili rollerinin dışında örgüte katkıda bulunacak davranışlar sergileyerek örgüte daha aktif olarak hizmet edeceklerdir. Ayrıca, bu çalışanlar bu davranışlarını herhangi bir ödül veya ceza durumu olmadan her koşulda sergileyeceklerinden dolayı işletme performansına bu özelliklere sahip olmayanlara göre daha fazla katkıda bulunabilecekleri düşünülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye eğilimli bireylerle çalışmak, turizm sektörü gibi çalışan değişiminin çok olduğu, mevsimlik özelliğe sahip, yoğun sezonlarda geçici ve/veya stajyer personel çalıştıran bu işletmelerde işe yeni başlayan genç ve tecrübesiz olan çalışanların örgüte uyum sağlamalarını kolaylaştırmada önemli bir araç olarak kullanılabilir. Özellikle otelcilik alanında yeni işe başlayan çalışanlar için ÖVD sergileyen çalışanlar bir anlamda yeni başlayan kişinin yaratabileceği tecrübesizliklere bağlı hataların en aza indirilmesinde katkıda bulunacaktır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili olarak İngilizce ve Türkçe literatürde birçok tanım ve araştırmalar söz konusudur. Bu çalışmanın amacı, turizm sektöründe örgütsel vatandaşlık davranışının nasıl tanımlandığını, açıklanmasında geliştirilen boyutları, çalışanlar ve işletmeler açısından sonuçlarını literatür taraması yoluyla ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışma, konu ile ilgili literatürün değerlendirilmesi ile oluşturularak, özellikle turizm alanında yapılan görgül araştırmaların toplu bir taraması niteliğindedir.

7 Seonghee Cho, and Misty M. Johanson, 'Organizational Citizenship Behavior: and Employee Performance: A Moderating Effect of Work Status in Restaurant Employee', *Journal of Hospitality and Tourism Research*, Vol. 32 No. 3, 2008, s. 307-326; Christina L. Stamper, and Linn Van Dyne, 'Organizational Citizenship: A Comparison between Part-Time and Full-Time Service Employees', *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, Vol. 44, No.1, 2003, s. 33-42; Daniel J. Koys, 'The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study', *Personnel Psychology*, Vol. 54, No. 1, 2001, s. 101-114; Sandra M. Walz, and Brian P. Niehoff, 'Organizational Citizenship Behaviors: Their Relationship to Organizational Effectiveness', *Journal of Hospitality and Tourism Research*, Vol. 24, No.3, 2000, s. 301-319; Chun- Fang Chiang, and Tsung-Sheng Hsieh, 2012, a.g.e.; Hyo Sun Jung, and Hye Hyun Yoon, 'The Effects of Emotional Intelligence on Counter Productive Work Behaviors and Organizational Citizen Behaviors among Food and Beverage Employees in a Deluxe Hotel', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, No. 2, 2012, s. 369- 378, Halil Nadiri, and Cem Tanova, 2010, a.g.e.; Ta-Wei Tang, and Ya-Yun Tang, 'Promoting Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors in Hotels: The Role of High-Performance Human Resource Practices and Organizational Social Climates', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, No. 3, 2012, s. 885- 895.

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI KAVRAMI

ÖVD kavramı, Bateman ve Organ⁸ tarafından, Katz ve Kahn'ın⁹ "*Fazladan Rol Davranışı*" (*Supra Role*) kavramına dayalı olarak geliştirilmiştir. Bu tanıma göre "*vatandaşlık*", rol tanımlarında yer almayan, örgütün sosyal sistemine faydalı davranışlar olarak tanımlanmıştır¹⁰.

Bu konuda önemli çalışmalarda bulunan Organ, ÖVD'nin kavramsal çerçevesinin Borman ve Motowidlo¹¹ ile Motowidlo ve Van Scotter'ın¹² araştırmaları sonucunda geliştiğini ileri sürmektedir. Organ'a¹³ göre Borman ve Motowidlo¹⁴ ile Motowidlo ve Van Scotter'ın¹⁵ araştırmalarında ifade edilen "*Bağlamsal Performans*" kavramı ÖVD kavramının içeriği ile tutarlılıklar sergilemekle birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışının bağlamsal performansı da kapsayan ÖVD'nin sadece bir örneği olduğu savunulmaktadır.

Borman ve Motowidlo¹⁶ çalışmalarında bireylerin ana görev fonksiyonları arasında olmadığı halde, örgütsel ve sosyal "*bağlam*" içinde görev faaliyetlerini destekleyecek şekilde davranarak örgütsel etkililiğe bireylerin katkıda bulunması olan bu konuya dikkat çekmişlerdir. Bu sebeple, bağlamsal performans ÖVD gibi görev faaliyetlerine ilave olarak gönüllülük esasına göre çalışma arkadaşlarına yardım etme, işyeri kurallarına ve prosedürlerine kişisel olarak yük olacak olsa bile bakmadan bu kurallara uymaya katkıda bulunmayı içerir¹⁷.

Organ, ÖVD'yi, "*bireyin gönüllülük esasına dayalı, biçimsel ödül sistemini dikkate almaksızın, organizasyonun bir bütün olarak fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan davranışları*" şeklinde tanımlamıştır¹⁸.

8 Thomas S. Bateman and Dennis W. Organ, 1983, a.g.e.

9 Daniel Katz, and Robert L. Kahn, *Social Psychology of Organizations*, (New York: Wiley, 1966).

10 Thomas S. Bateman and Dennis W. Organ, 1983, a.g.e., s. 588.

11 Walter J. Borman ve Stephan J. Motowidlo, 'Does personality predict job performance? It depends on the criterion'. Paper presented at the Symposium 'Personality at Work', (Tebliğ, 1993 Meetings of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Francisco, 1993).

12 Stephan J. Motowidlo, and James R. Van Scotter, 'Evidence that Task Performance should be Distinguished from Contextual Performance', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No.4, 1994, s. 475-480.

13 Dennis W. Organ, 'Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time', *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, 1997, s. 85-97.

14 Walter J. Borman ve Stephan J. Motowidlo 1993, a.g.e.

15 Stephan J. Motowidlo, and James R. Van Scotter, 1994, a.g.e.

16 Walter J. Borman ve Stephan J. Motowidlo, 1993, a.g.e.

17 Dennis W. Organ, and Katherine Ryan, 'A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior', *Personnel Psychology*, Vol. 48, No. 4, 1995, s. 775-802.

18 Dennis W. Organ, 1988, a.g.e., s. 4; Dennis W. Organ, 1997, a.g.e., s. 86.

Resmi görev tanımlarının ötesine geçen bu tip biçimsel olmayan davranışlar genel olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışı¹⁹ olarak adlandırılmış olmakla beraber aralarındaki çok kritik farklılıklar zaman zaman göz ardı edilerek literatürde prososyal örgütsel davranış²⁰, ekstra-rol davranışı²¹, örgütsel kendiliğindenlik²² ve karşı-rol davranışı²³ gibi çok farklı tanımlamalarla da ifade edilmeye çalışılmıştır²⁴. Geçmiş yıllarda bu tür davranışa “iyi asker davranışı” ya da “iyi asker sendromu” ve “örgütsel spontanelik” gibi isimler de verilmiştir²⁵. Örgütsel vatandaşlık davranışı, Türkçe literatür de, örgüt tarafından iş tanımında belirlenmemiş olduğu halde personelin gönüllü olarak örgüte fayda sağlayacak davranışlarda bulunmasını ifade eden bir kavram²⁶ olarak kullanılmaktadır.

- 19 Dennis W. Organ, 1988, a.g.e.; Dennis W Organ, 'The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior', içinde B. M. Staw, and L. L. Cummings (der) *Research in Organizational Behavior*, (Vol. 12, JAI Press, Greenwich, CT, 1990), s. 43-72 ; Jill W. Graham, 'An Essay on Organizational Citizenship Behavior', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 4, No. 4, 1991, s. 249-270; Mell Schnake, 'Organizational Citizenship Behavior: A Review, Proposed Model, and Research Agenda', *Human Relations*, Vol. 44, No. 7, 1991, s. 735-759; Elizabeth Wolfe Morrison, 'Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective', *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No.6, 1994, s. 1543-1567; Linn Van Dyne, Jill W. Graham, and Richard M. Dienesch, 'Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation', *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 4, 1994, s. 765-802; Philipp M. Podsakoff, and Scott B. MacKenzie, 'Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness', *Journal of Marketing Research*, Vol. 31, No. 1994, s. 351-363, Philipp M. Podsakoff, and Scott B. MacKenzie, 'Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research', *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, 1997, s. 133-151. Philipp M. Podsakoff, Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G. Bachrach, 'Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research', *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, 2000, s. 513-563.
- 20 Arthur P. Brief, Stephan J. Motowidlo, 'Prosocial Organizational Behaviors', *Academy of Management Review*, Vol. 11, No.4, 1986, s. 710-725; Sheila M. Puffer, 'Prosocial Behavior, Noncompliant Behavior, and Work Performance among Commission Salespeople', *Journal of Applied Psychology*, Vol.72, No. 4, 1987, s. .615-621.
- 21 Linn Van Dyne, L. L. Cummings, J. M. McLean Parks, 'ExtraRole Behaviors', içinde L. L. Cummings, and B. M. Staw (der), *Research in Organizational Behavior*, (Greenwich, GT: JAI Press, Vol. 17, 1995), s. 215-285.
- 22 Jennifer M. George, and Arthur P. Brief, 'Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship', *Psychological Bulletin*, Vol. 112, No. 2, 1992, s. 310-329.
- 23 Bary M. Staw, and Richard D. Boettger, 'Task Revision: A Neglected form of Work Performance', *Academy of Management Journal*, Vol .33, No. 3, 1990, s. 534-559.
- 24 A. Zafer Acar, 'Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri', *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt. 7, Sayı. 1, 2006, s.1-14.
- 25 Deniz Taşçı ve Umur Koç, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı- Örgütsel Öğrenme Değerleri İlişkisi Akademisyenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma', *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 7, Sayı. 2, 2007, s. 373-382.
- 26 Münevver Ölçüm Çetin, *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2004), s. 4.

Organ ve arkadaşları²⁷, ÖVD konusundaki çalışmaların başlamasına öncülük etmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının tanımlanmasında tüm çalışmalara temel teşkil eden Organ'ın yapmış olduğu yuvarıkta da ifade edilen tanım literatürde bazı eleştiriler almıştır. Organ'ın ÖVD'nin çalışanın iş sözleşmesinde tanımlanan biçimsel rollerinin dışında, örgüte gönüllü olarak isteğe bağlı davranışlarda bulunması gerektiği özellikle vurgulanmaktadır.

Barnard²⁸, personelin biçimsel rolleri dışında örgüt içinde sergilediği diğer roller için "*ekstra rol davranışı*" kavramını ilk kez kullanmıştır. Organ'ın ÖVD ile ilgili olarak ifade ettiği biçimsel rol davranışları ile ekstra rol davranışlarının birbirinden kesin olarak ayıramayacağına ilişkin sonuçları ise Morrison'un²⁹ çalışması ile ortaya konmuştur. Çalışmada, biçimsel rol davranışı ile ekstra rol davranışı arasındaki net bir ayrımın olmaması sebebiyle aynı davranışın bir çalışan tarafından biçimsel rol davranışı olarak tanımlanırken, diğeri tarafından ekstra rol davranışı olarak tanımlandığı tespit edilmiştir³⁰. Yine Organ'ın tanımında ifade ettiği ÖVD'nin resmi ödül sistemi içerisinde garanti edilmemiş olması ile ilgili olarak yapılan bazı araştırmalar³¹, ÖVD sergileyen çalışanların performansının yöneticileri tarafından daha olumlu olarak değerlendirildiği ve bunların daha fazla maddi kaynaklar ile ödüllendirildikleri saptandığından ÖVD tanımlanmasında bazı eksikliklerin olduğu ortaya konmuştur.

Organ³², daha sonra eleştirileri de göz önünde bulundurarak, yaşanan değişimler doğrultusunda ÖVD kavramını yeniden tanımlamıştır. Bu doğrultuda ÖVD'yi "görev performansının gerçekleşmesini sağlayacak sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen davranışlar"³³ olarak yeniden tarif etmiştir. Podsakoff ve arkadaşlarına³⁴ göre bu yeni tanımlama önceki tanımlamaya göre üç boşluğu kapatmıştır. İlk olarak görgül olarak da aralarında

27 Thomas S. Bateman ve Dennis W. Organ, 1983, a.g.e.

28 Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive*, (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938).

29 Elizabeth Wolfe Morrison, 1994, a.g.e.

30 Elizabeth Wolfe Morrison, 1994, a.g.e., s. 1561.

31 Scott B. MacKenzie, Philipp M. Podsakoff, and Fetter, R., 'Organizational Citizenship Behavior and Objective Productivity as Determinants of Managerial Evaluations of Salesperson's Performance', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50, No. 1, 1991, ss. 123-150; Philipp M. Podsakoff, and Scott B., a.g.e., 1994, a.g.e.

32 Dennis W. Organ, 1997, a.g.e.

33 Dennis W. Organ, 1997, a.g.e., s. 95.

34 Nathann P. Podsakoff, Steven W. Whiting,, Philip.M. Podsakoff, and Brian D. Blume, 'Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 1, January 2009, s. 122-141.

fark olduğu kanıtlanmış olan görev performansı ve ÖVD birbirinden ayrılarak aralarındaki fark ortaya konmuştur. İkinci olarak; bu tanım Borman ve Motowidlo'nun³⁵ organizasyonel verimlilik ve takım başarısı için önemli olan, aynı zamanda kurumsal performansın arttırılmasına yönelik itici etkiye de sahip bir kavram olarak tanımlanan bağlamsal performans tanımı ile de tutarlılık gösterir hale gelmiştir. Tanımın bir diğer açıklayıcı ve eleştirileri ortadan kaldıran yönü ise ölçülmesi ve sınırlandırılması oldukça zor olan “resmi ödül sisteminde yer almayan” ve “gönüllülük esasına dayanan” gibi ifadelerin yeni tanımda kullanılmamasıdır³⁶. Böylece ÖVD ile ilgili yeni tanımlama literatürde de kullanılmaya başlanmıştır.

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ BOYUTLARI

ÖVD, bir örgütün fonksiyonel etkinlik göstermesinde çalışanların sergilediği gözlemlenebilir akılcı davranışlardır³⁷. Bu özelliğinden dolayı ÖVD, örgütün performansı üzerinde etkilerde bulunan önemli ve ölçülebilir bir kavramdır. ÖVD'yi açıklamak için geliştirilen boyutlarla ilgili çalışmalarında oldukça fazla olduğu görülmektedir³⁸. Burada boyutlandırma çalışmalarının genel bir değerlendirmesine yer verilerek, turizm işletmeleri kapsamında konu incelenmiştir.

ÖVD'ye benzer özellikteki davranışların yapısını ilk olarak inceleyen bilim adamı olan Katz'a³⁹ göre ÖVD diğerleriyle birlikte çalışma, örgütü koruma, gönüllü olarak yapıcı fikirler ortaya koyma, kendini geliştirme, işletmeye karşı uygun tavır takınmak⁴⁰ şeklinde boyutlardan oluşmaktadır.

ÖVD kavramının tanımlanması konusunda Katz'ın çalışmalarını geliştirerek diğer çalışmalara da öncülük eden Organ, ÖVD'nin boyutlandırılması konusunda da benzer bir öncü araştırmacı olmuştur. Organ'ın ÖVD'nin boyutlandırılması ile ilgili yaptığı çalışmalar hem en çok kabul gören çalışmalar olmuş hem de diğer çalışmalara da temel teşkil etmiştir.

35 Walter J. Borman, and Stephan J. Motowidlo, 'Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance', içinde N. Schmidt ve W.C. Borman (der) Personality Selection (San Francisco: Jossey- Bass, 1993b), s. 71-98.

36 Nathann Podsakoff ve diğerleri, 2009, a.g.e., s. 122.

37 A. Zafer Acar, 2006, a.g.e., s. 6.

38 Ann C. Smith, Dennis W. Organ, and Janet P. Near, 1983, a.g.e., Dennis W. Organ ,1988, a.g.e., Linn Van Dyne, Jill W. Graham, and Richard M. Dienesch, 1994, a.g.e.

39 Daniel Katz, and Robert Kahn, 1966, a.g.e.

40 A. Zafer Acar, 2006, a.g.e., s.6.

Bu boyutlandırmanın diğer bilim adamları⁴¹ tarafından da en sık kullanılan boyutlandırma olduğu görülmektedir.

Organ⁴², ÖVD'nin; 1. Diğerlerini Düşünme (Özgecilik) (Altruism), 2. Örgütün Gelişimine Destek Verme (Sivil Erdem) (Civic Virtue), 3. Vicdanlılık (Conscientiousness), 4. Nezaket Tabanlı Bilgilendirme (Nezaket) (Courtesy) ve 5. Gönüllülük (Centilmenlik Sportmenlik) (Sportmanship) biçiminde adlandırılan boyutlarla açıklanabileceğini ileri sürmüş ve bununla ilgili araştırmalarda bulunmuştur.

Organ⁴³, ÖVD kavramının tanımındaki benzer bir değişikliğin boyutlandırmada da yapılması gerektiğini belirterek, boyutlandırma ile ilgili yaptığı son çalışma ile bu beş boyuta iki boyut daha eklemiş, ÖVD'nin değişen koşullar karşısında yedi boyutla ifade edilebileceğini tespit etmiştir. Eklenen bu boyutlar: 6. Destekleme (Cheerleading), 7. Barışı Koruma (Peacekeeping) olarak adlandırılmıştır.

Örgüt açısından yararlı ve arzu edilen davranışları kapsayan ÖVD'nin boyutlarına ilişkin olarak literatürde fikir birliğine varılamadığı ve farklı sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir. Bu sınıflandırmalardan biri de Williams ve Anderson⁴⁴ tarafından yapılan sınıflandırmadır. Araştırmacılar, vatandaşlık davranışını sonuçları açısından değerlendirerek örgüte ve bireye yönelik ÖVD olmak üzere iki şekilde sınıflandırmışlardır.

Bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVDB); bireysel özellikler, kişilik yapısı, çevre ile uyum, örgütün sosyal imkânları, yürütülen faaliyetlerin niteliği gibi unsurların etkisiyle oluşan ve sonuçları itibarıyla bireyler arasındaki etkileşim içerisinde yer alan davranışları içermektedir.

41 Scott B. MacKenzie, Philipp M. Podsakoff, Red Fetter, 'The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Sales Performance' Journal of Marketing, Vol. 57, No.1, 1993, s. 70-80, Scott B. MacKenzie, Philipp M. Podsakoff, and G. A. Rich, 'Transformational and Transactional Leadership and Salesperson Performance', Working Paper, Indiana University, 1999; Sevinç Köse, Burak Kartal ve Nilgün Kayalı, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma', Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt. 20, Sayı. Ocak-Haziran 2003, s. 1-19, Mahmut Özdevecioğlu, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma', Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt. 20, Sayı. Ocak-Haziran 2003, s. 117-135; Oya İnci Bolat, Tamer Bolat ve Oya Aytemiz Seymen, 'Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 12 Sayı 21, Haziran 2009, s.215-239.

42 Dennis W. Organ, 1988, a.g.e.

43 Dennis W. Organ, 1997, a.g.e.

44 Larry J. Williams, and Stella E. Anderson, 'Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in-Role Behavior', Journal of Management, Vol. 17, No. 3, s. 601-617.

Bu tür davranışlarla bireylere fayda sağlanırken, organizasyona da dolaylı olarak katkıda bulunmaktadır. Ağır iş yükü olan diğer çalışanlara yardım edilmesi ve diğer çalışanların işle ilgili konularda bilgilendirilmesi bu tür davranışlara örnek gösterilebilir.

Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVDÖ) ise örgüte yönelik herhangi bir olumsuz durumun önlenmesi ve/veya örgüte katkısı olabileceği düşünülen bir düşüncenin dile getirilmesi, uygulanması, paylaşılması ve bireyin örgütsel yapıya aktif bir şekilde katılım sağlaması gibi davranışları içeren, sonuçları itibariyle bireyler ile örgüt arasındaki etkileşim içerisinde yer alan vatandaşlık davranışlarıdır. Bu boyutta yer alan davranışlara; organizasyonun gelişimi için yaratıcı fikirler sunma, toplantılara gönüllü olarak katılma, örgüt içerisindeki yenilikleri ve sosyal faaliyetleri takip etme, işe gelmeyeceğini önceden haber verme ve emirleri yerine getirmek için biçimsel olmayan kurallara da uyma gibi davranışlar örnek olarak gösterilebilir. Bu bağlamda, örgüte yönelik vatandaşlık davranışları örgütün yararını gözetirken bireye yönelik vatandaşlık davranışları bireysel faydayı içermektedir⁴⁵.

Turizm işletmelerinde çalışan-müşteri etkileşimin yoğunluğuna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sonuçları açısından ele alındığında, müşteriye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı şeklinde yeni bir boyut olarak incelenmiştir. Bunun gerekçesinde; turizm sektöründe özellikle otel işletmelerinde çalışanlar birbirinden bağımsız olarak iş yapamazlar (örneğin; kat hizmetleri personeli çıkış yapan müşterinin odasını temizlemediği sürece oda boş olmasına rağmen önbüro personeli müşteriye oda satışını yapamaz). Ayrıca, otelde hizmet kalitesinin yükseltilmesi büyük oranda oteldeki ekibin birlikte çalışmasına bağlıdır. Bunun yanında müşteriye hizmet sürecinde müşteri-çalışan etkileşimi oldukça fazla düzeyde olmaktadır. Otel işletmelerinde müşteriye hizmet edilmesi otel çalışanın en önemli görevi olarak düşünülmektedir. Bununla birlikte, müşteriler hizmetin pasif bir alıcısı değil, hizmetin içine dahil olan aktif durumdaki tarafı temsil etmektedir. Bu bilgilerden hareket ederek turizm işletmelerinde ÖVD davranışının müşteri-çalışan etkileşimine bağlı olarak ÖVD-müşteri boyutunun da olması gerektiği ileri sürülmüştür⁴⁶.

45 Esengül İplik, Fatma Nur İplik ve İ. Efe Efeoğlu, 'Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü', Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, Cilt. 6, No. 12, Kış 2014, s. 109-122; Ahmet Karaaslan, Derya Ergun Özler ve Ahmet S. Kulaklıoğlu, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma', Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt. 9, Sayı. 2, 2009, s. 135-160; Fatma Nur İplik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, (Adana:Nobel Kitabevi, 2010), s. 57-69.

46 Emily Ma, and Hailin Qu, 'SocialExchanges as Motivators of Hotel Employees' Organizational Citizenship Behavior: The Proposition and Application of a New three-Dimensional Framework', International Journal of Hospitality Management, Vol. 30, No.3, 2011, s. 680-688.

Bunun yanında çalışanların örgüt içerisindeki sergiledikleri vatandaşlık davranışlarının, bu davranışlarının hedef kitlesine göre ve ele alındığı kültürel ortama⁴⁷ göre farklılaştığı hem kuramsal olarak hem de görgül kanıtlara dayanılarak ifade edilmektedir⁴⁸. Farh, Zhong ve Organ⁴⁹ tarafından Çin'de yapılan bir araştırmada ÖVD'nin boyutlandırılması ile ilgili olarak *kişisel* (kişisel eğitim, inisiyatif alma, çalışma ortamını temiz tutma), *grup* (kişilerarası uyum, çalışma arkadaşlarına yardım), *örgüt* (örgüt kaynaklarını koruma ve tasarruf etme, ifade etme, grup faaliyetlerine katılım) ve *toplumsal* (sosyal yardımlara katılım, işletme imajını desteklenmesi) olmak üzere dört alana göre faktörlerin toplandığı saptanmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlandırılmasıyla ilgili bir çalışmada çalışanların örgütte sergileyecekleri bir diğer gönüllü davranış boyutu olarak ÖVD-çevre boyutu ileri sürülmüştür. ÖVD-çevre bir gönüllü davranış olarak, bireysel çalışanların çabalarının birleşmesiyle meydana gelen, organizasyon ve/veya toplumu daha sürdürülebilir hale getirmeye yardımcı olan, resmi iş tanımlarında belirtilmeyen davranış olarak tanımlanmıştır. Bu boyutun farklı özellikleri bulunmaktadır. Birincisi ÖVD-çevre öncelikle çalışanın kişisel ve örgütsel kaynak tüketimini azaltarak sürdürülebilirliğe katkıda bulunmasıdır. ÖVD-çevre sürdürülebilirlik davranışları genel olarak bireylerin günlük yaşamlarındaki davranışlarından farklıdır. Sürdürülebilirlik davranışları ile meşgul insanlar yerel çevrenin kirlenmemesi, evsel atıkların geri dönüşümü gibi konularla yakından ilgilidirler⁵⁰.

Yukarıda verilen çalışmalar, görev performansının gerçekleşmesini sağlayacak sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen çeşitli davranışların ÖVD'nin önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermektedir. ÖVD'yi açıklayan boyutların çalışmalara göre farklılaştığı görülse de örgütte sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen davranışların, ÖVD'nin bir fonksiyonu olduğu çalışmaların ortaya koyduğu ortak sonuç olarak söylenebilir.

47 Jiing Farh, Chen-Bo Zhong, and Dennis W. Organ, 'Organizational Citizenship Behavior: in the People's Republic of China', *Organization Science*, Vol. 15, No. 2, 2004, s. 241-253.

48 Remus Ilies, Jennifer D. Nahrgang, and Frederick P. Morgeson, 'Leader-Member Exchange and Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 1, 2007, s. 269-277, Remus Ilies, Ingrid Smithey Fulmer, Matthias Spitzmuller, and Michael D. Johnson, 'Personality and Citizenship Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 4, 2009, s. 945-959.

49 Jiing Farh, Chen-Bo Zhong, and Dennis W. Organ, 2004, a.g.e.

50 Eric Lamm, Jennifer Tosti-Kharas and Eric G. Williams, 'Read This Article, but Don't Print It: Organizational Citizenship Behavior Toward the Environment', *Group and Organization Management*, Vol. 38, No. 2, 2013, s.163-197.

TURİZM SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARAŞTIRMALARI

Örgütsel vatandaşlık davranışının lider-üye etkileşimi, örgütsel bağlılık, iş tatmini, performans ve örgütsel özdeşleşme gibi işletmenin başarısını etkileyen unsurlar üzerinde önemli etkileri vardır. Bu nedenle, turizm işletmelerinde hizmet kalitesinin ve müşteri memnuniyetinin sağlanması açısından örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen ve sergilemeye yatkın çalışanların seçilmesi konusunda pek çok araştırmaya dayalı olarak geliştirilen öneriler vardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile yukarıda belirtilen konularla ilişkilendirilerek turizm işletmeleri kapsamında literatürde yer alan araştırmalar aşağıda özetlenmiştir.

Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Liderleri ile olumlu etkileşimlerde bulunan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme yatkınlığına sahip oldukları yapılan araştırmalarla desteklenmektedir. Ağırlama işletmelerinde lider-üye etkileşiminin çalışan kıskançlığına ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri incelenmiştir. ABD'de 233 sınır birim çalışanı (kat hizmetleri, önbüro, yiyecek- içecek departmanları) arasında yapılan bir araştırmada, olumlu lider-üye etkileşimi durumunda ÖVD'nin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada kıskançlık davranışı ile ÖVD arasındaki ilişki de incelenmiştir. Çalışanlar arasında yüksek seviyede kıskançlığın çalışanlar arasında gönüllü yardım etme davranışları ile azaltılabileceği ortaya konmuştur. Çalışanların kıskançlık davranışı hissettiklerinde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemedikleri de saptanmıştır⁵¹. ÖVD boyutlarını örgüt, birey, çalışan ve müşteri açısından ele alarak lider-üye etkileşiminin bu boyutlara etkilerini inceleyen başka bir araştırmada; lider-üye etkileşiminin ÖVD-örgüt boyutu arasında pozitif yönlü, lider-üye etkileşimi ile ÖVD-bireysel arasında pozitif yönlü, çalışan etkileşimi ile ÖVD-bireysel arasında pozitif yönlü, müşteri -çalışan etkileşimi ile ÖVD-müşteri, müşteri-çalışan etkileşimi ile ÖVD-örgüt arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır⁵².

Testa⁵³ tarafından kültürlerarası farklılıkların yönetimini zorunlu kılan önemli alanlardan biri olan lüks yolcu gemilerinde yapılan bir araştırmada

51 Soo Kim, John W. O'Neill, and Hyun-Min Cho, 'When Does an Employee not Help Co-workers? The effect of Leader-Member Exchange on Employee Envy and Organizational Citizenship Behavior', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 29, No. 3, 2010, ss. 530-537.

52 Emily Ma ve Hailin Qu, 2011, a.g.e.

53 Mark R. Testa, 'Organizational Culture, Leadership and Citizenship: Implications for Cross-Cultural Management', *International Journal Of Hospitality Management*, Vol. 28, No. 1, 2009, s. 78-85.

ise kültürel benzerliğin çalışanların lider-üye etkileşimindeki ilişkiyi ve çalışanın ÖVD'yi etkilediği, ancak liderlik tarzını etkilemediği saptanmıştır.

Wang ve Wong⁵⁴ tarafından Çin'de çokuluslu zincir işletmelerin ve buna bağlı olarak farklılıkların yönetimini zorunlu kılan bir ortamda yürütülen bir araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Çin'e özgü kültürel değerlerin çalışanların lider-üye etkileşimi algılamalarına, örgütsel bağlılıklarına ve ÖVD üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışmada; Çin'e özgü kültürel değerler ile çalışanların ÖVD'leri arasında pozitif ilişki, lider-üye etkileşimi ile ÖVD arasında pozitif ilişki, örgütsel bağlılık ile ÖVD arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Liderin uyguladığı liderlik tarzının çalışanların ÖVD'leri üzerindeki etkilerinin incelendiği bir araştırmada da benzer sonuçlar ortaya konmuştur. Türkiye'de faaliyet gösteren (Adana) A grubu seyahat acentelerinde etkileşimci liderlik tarzı ile ÖVD arasındaki ilişki incelenmiştir. Etkileşimci liderlik tarzının çalışanların ÖVD davranışını etkilediği bulunmuştur⁵⁵.

Yine Türkiye'de (Antalya) otel işletmelerinde güçlendirici lider davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin incelendiği bir araştırmadan da yakın sonuçlar elde edilerek literatür bulguları desteklenmiştir. Güçlendirici lider davranışlarının, örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutlarını etkilediği saptanmıştır. Medeni durum ve cinsiyetin örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen önemli değişkenlerden olduğu, evli çalışanların ve kadınların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri ortaya konmuştur⁵⁶.

Otel işletmelerindeki yöneticilerin hizmetkâr liderlik davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerinin incelendiği, İstanbul ve Afyonkarahisar'da yürütülen bir araştırma sonucunda hizmetkâr liderlik davranışlarından güçlendirme, vizyon ve güven davranışlarının çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur⁵⁷.

54 JinWang, Chak-keung Wong, "Understanding Organizational Citizenship Behavior from a Cultural Perspective: An Empirical Study within the Context of Hotels in Mainland China", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 30, No. 4, 2011, s. 845-854.

55 Sine Erdoğan Morçin ve İlhami Morçin, "Etkileşimci Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Adana'daki Seyahat Acenteleri Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt. 4, Sayı. 9, 2013, s. 70-80.

56 Oya İ. Bolat, Tamer Bolat ve Oya A. Seymen, 2009, a.g.e.

57 Ahmet Baytok ve Fatma Doğanay Ergen, "Hizmetkâr Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İstanbul ve Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt. 5, Sayı.4, 2013, ss. 105-132.

Paternalist liderliğin örgütsel vatandaşlık (ÖVD) davranışları üzerindeki etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolünün incelendiği ve İstanbul'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde yapılan araştırmada da otoriter liderliğin ÖVD üzerinde tam aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir⁵⁸.

Örgütsel Adalet Algılaması, Örgütsel Destek, Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Turizm sektöründe çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı yatkınlığının, örgütsel adalet, psikolojik güçlendirme ve örgütsel destek algılamalarını etkilediği yapılan farklı araştırmalarla da ortaya konmuştur. Otel çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarını etkileyen çeşitli değişkenlerin incelendiği, Nadiri ve Tanova⁵⁹ tarafından Kıbrıs'ta yürütülen bir araştırmada çalışanların dağıtımına ilişkin adalet ve işlemsel adalet algılamaları ile ÖVD arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Chiang ve Hsieh⁶⁰ de ÖVD'nin çalışanların örgütsel destek, psikolojik güçlendirme algılamaları ve iş performansları üzerinde olumlu etkilerde bulunduğunu ortaya koyarak, literatürü destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır. Tayvan'da otel çalışanları arasında yapılan bu araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır: Çalışanların algılanan örgütsel desteğe ilişkin algılamaları ve psikolojik güçlendirme ÖVD'yi pozitif olarak etkilemektedir. Otel çalışanlarının ÖVD çalışanların iş performansını pozitif olarak etkilemektedir. ÖVD, algılanan örgütsel destek ve psikolojik güçlendirme arasında kısmi aracı olarak bulunmuş, dolayısıyla otel çalışanlarının algılanan örgütsel destekleri ÖVD aracılığıyla iş performanslarını ilerlettiği saptanmıştır.

İş Tatmini, Performans, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Turizm işletmelerinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı yatkınlığının, iş tatminini, performansı, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetlerini etkilediği görgül araştırmalarla da saptanmıştır. Nadiri ve Tanova⁶¹ tarafından yapılan yukarıda da ifade edilen aynı araştırmada çalışanların

58 Murat Yeşiltaş, 'Paternalist Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinde Dağıtım Adaletinin Aracılık Rolü', İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt. 5, Sayı. 4, 2013, ss. 50-70.

59 Halil Nadiri ve Cem Tanova, 2010, a.g.e.

60 Chun-Fang Chiang, and Tsung-Sheng Hsieh, 2012, .a.g.e.

61 Halil Nadiri ve Cem Tanova, 2010, a.g.e.

iş tatmini ile ÖVD arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Çalışanların iş tatminini yükseltmek veya çalışma koşullarını iyileştirmek aynı zamanda ÖVD'ninde artacağı şeklinde yorumlanabilir.

Türkiye'de Çelik ve Çıra⁶² tarafından yapılan ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin incelendiği araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. ÖVD'nin iş performansını pozitif yönde etkilediği, iş yükü ve işten ayrılma niyetini ise negatif yönde etkilediği saptanmıştır.

Meksika ve Çin'de faaliyet gösteren çokuluslu bir otel zincirinde örgütsel bağlılık, iş tatmini ve ÖVD'nin finansal performansla ilişkisinin araştırıldığı bir çalışma yapılmıştır. Bağlılık ve ÖVD ile müşteri tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır⁶³.

Fu, Ye ve Law⁶⁴, Çin'de otel işletmelerinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile kurumsal sosyal sorumluluk arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, kurumsal sosyal sorumluluklarını yerine getiren otellerin çalışanlarının da daha fazla ÖVD sergilediklerini saptamışlardır.

Cho ve Johanson⁶⁵, restoran işletmelerinde çalışanların istihdam durumlarının (tam zamanlı veya yarı zamanlı) örgütsel bağlılık, ÖVD ve iş gören performansına etkisinin inceledikleri çalışmada turizm sektörüne özgü farklı bulgulara ulaşmışlardır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki güçlü ilişki yarı zamanlı çalışanlarda tam zamanlı çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. ÖVD ile parasal teşvik için işten ayrılma niyeti arasında güçlü negatif ilişki yarı zamanlı çalışanlarda tam zamanlı çalışanlara göre daha fazla bulunmuştur. Tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışanların ÖVD ile güvenilir devamlılık dereceleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

ABD'de kulüp liderleri arasında yapılan bir araştırmada bu kişilerin bağlılık türleri ile ÖVD arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda; duygusal bağlılık ile ÖVD'nin boyutları arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devam bağlılığı ile bireylerarası kolaylaştır-

62 Mazlum Çelik ve Ahmet Çıra, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü', Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt:13, Sayı. 1, 2013, s. 11-20.

63 Ron Fisher, Ruth McPhail, and Gemma Menghetti, 'Linking Employee Attitudes and Behaviors with Business Performance: A Comparative Analysis of Hotels in Mexico and China', International Journal of Hospitality Management, Vol. 29, No. 3, 2010, s. 397-404.

64 Hui Fu, Ben Haobin Ye, and Rob Law, 'You do Well and do Well? The Behavioral Consequences of Corporate Social Responsibility', International Journal of Hospitality Management, Vol. 40, No. July, 2014, s. 62-70.

65 Seonghee Cho, and Misty M. Johanson, 2008, a.g.e.

ma boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki beklenirken, anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Devam bağlılığı ile ÖVD'nin işe adanmışlık boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Normatif bağlılık ile her iki ÖVD boyutu arasında pozitif yönlü beklenen ilişki de bulunamamıştır⁶⁶. Türkiye'de Bolat ve Bolat'ın⁶⁷ otel çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini inceledikleri araştırmada da örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli belirleyicisinin normatif bağlılık olduğu saptanmıştır. İkinci sırada duygusal bağlılık ve son olarak devam bağlılığının ÖVD'yi belirlediği ortaya konmuştur.

Duygusal Zekâ ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Yapılan araştırmalar çalışanların duygusal zekâyâ sahip olmasının örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye de yatkın bireyler olduğunu ortaya koymaktadır. Kore'de 2010 yılında Jung ve Yoon⁶⁸ tarafından zincir otel işletmelerinin yiyecek-içecek bölümlerinde çalışanlar arasında yapılan ve duygusal zekâ ile ÖVD arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada duygusal zekâ ile ÖVD arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışma, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin çalışanların ön ofis veya arka ofis çalışanı olması açısından da incelendiğinde ilginç sonuçlara ulaşılmıştır. Duyguların kullanımının ÖVD üzerindeki pozitif ilişkisi ön ofis çalışanlarında arka ofis çalışanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, otel işletmelerinde müşterilerle yoğun etkileşimde bulunan ön ofis çalışanlarının (önbüro, servis gibi departmanlarda) duygu yönetimini daha fazla kullandıklarını ve bu çalışanların ÖVD sergilemelerinin de daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Otel işletmelerinde çalışanların çalışma programında uygulanan esneklik ile duygusal zekâ ve iş tatmini arasındaki ilişkinin araştırıldığı ve Güney Kore'de otel işletmelerinde gerçekleştirilen bir araştırmada⁶⁹ ÖVD kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır. Araştırma sonucunda, duygusal zekâ seviyesi ve iş tatmini ile ÖVD arasında pozitif yönlü bir ilişki saptan-

66 Ronald F. Cichy, JaeMin Cha, SeungHyun Kim, 'The Relationship between Organizational Commitment and Contextual Performance among Private Club Leaders', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 28, No. 1, 2009, s. 53-62.

67 Oya İnci Bolat ve Tamer Bolat, 'Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi', *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 11, Sayı 19, 2008, s.75-94.

68 Hyo Sun Jung, and Hye Hyun Yoon, 2012, a.g.e.

69 Gyumin Lee, Vincent P. Magnini, BeomCheol (Peter) Kim, 'Employee Satisfaction with Schedule Flexibility: Psychological Antecedents and Consequences within the Workplace', *International Journal of Hospitality Management*, .Vol. 30, No. 1, 2011, s. 22-30.

mıştır. Aynı araştırmada, program esnekliğinden tatmin seviyesi ile ÖVD arasında beklenen pozitif yönlü ilişki anlamlı bulunamamıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutu Olarak Konuşma Davranışı

Konuşma davranışının farklı değişkenlerle ilişkisi incelendiğinde konuşma davranışının ÖVD'nin bir boyutu olarak ele alınabileceği yapılan araştırmalarda da ortaya konmuştur.

Raub⁷⁰, merkezileşme ve resmileşme düzeyi ile ÖVD boyutlarından çalışanların yardım etme davranışı ve konuşma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İsviçre'de faaliyet gösteren otel işletmelerinde yapılan bu araştırmada, yardım etme davranışı ve konuşma davranışı ile örgütsel merkezileşme arasında negatif ilişki bulunmuştur. Örgütsel resmileşme ile yardım etme ve konuşma davranışı arasında anlamlı ilişki saptanamamıştır. İsviçre'de yapılan bu araştırmada, yardım etme davranışının sergilenme düzeyi konuşma davranışına göre daha yüksek seviyede ortaya çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları olan yardım etme ve konuşma davranışı ile merkezileşme arasındaki negatif ilişki bulunmuşken, resmileşme arasında aynı negatif yönlü ilişki saptanamamıştır.

Otel işletmelerinde çalışanların konuşma davranışı ile performansları arasındaki ilişkide politika yeteneğinin rolünü inceleyen Hung ve arkadaşları⁷¹ tarafından bir araştırma yürütülmüştür. Araştırmada konuşma davranışı yardım etme davranışından daha yüksek ortalamada bulunmuştur. Konuşma davranışı ile performans oranları arasında literatürdeki daha önceki çalışmalara⁷² dayanarak pozitif ilişki beklenirken, negatif bir ilişki saptanmıştır. Konuşma davranışı ve performans arasındaki ilişki politik yetenekten etkilenmektedir.

Macau'da ağırlama endüstrisinde yabancı çalışanların ÖVD boyutlarından biri olan konuşma davranışının algılanan örgütsel destek üzerindeki etkilerinin araştırıldığı bir çalışmada konuşma davranışı, destekleyen konuşma davranışı ve koruyucu konuşma davranışı olarak ikiye ayrıl-

70 Steffen Raub, 'Does Bureaucracy Kill Individual Initiative? The Impact of Structure on Organizational Citizenship Behavior in the Hospitality Industry', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 27, No. 2, 2008, s. 179-186.

71 Hao-Kai Hung, Ryh-Song Yeh, Hsin-Yu Shih, 2012, a.g.e.

72 Steven W. Whiting, Philipp M. Podsakoff, Jason R. Pierce, 'Effects of Task Performance, Helping, Voice, and Organizational Loyalty on Performance Appraisal Ratings', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 1, 2008, s. 125-139, Hao-Kai Hung, Ryh-Song Yeh, and Hsin-Yu Shih, 'Voice Behavior and Performance Ratings: The Role of Political Skill', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, No. 2, 2012, s. 442- 450.

muştur. Yapılan araştırmada algılanan örgütsel destek ve çalışma arkadaşı desteği ile destekleyici konuşma davranışı arasında pozitif güçlü bir ilişki saptanmıştır. Algılanan örgütsel destek ile koruyucu konuşma arasında ise yine pozitif yönlü ancak daha zayıf bir ilişki saptanmıştır⁷³.

Demografik Değişkenler- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Turizm işletmelerinde örgütsel vatandaşlık davranışının demografik değişkenlerle ilişkisinde sektöre özgü farklı sonuçlar, yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. Örneğin, Hong Kong'da otel işletmelerinde çalışanların yaşları ile iş performansları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmada iş performansı iki boyutta ele alınmıştır. Biri role ilişkin performans, diğeri ise ÖVD'dir. Çalışmada yaş ve iş performansı (rol performansı ve ÖVD) arasındaki ilişkiyi açıklamada duygusal bağlılığın aracı etkisi de araştırılmıştır. Çalışmada ÖVD boyutlarından işle ilgili problemleri çözmeye ilişkin çalışma arkadaşlarını düşünme ve işletmeyle özdeşleşme boyutları ele alınmıştır⁷⁴. Bir diğer çalışmada olduğu gibi⁷⁵, ileri görev bilinci boyutu ekstra rol davranışından ziyade bir rol davranışı olarak değerlendirilerek ÖVD boyutu olarak incelenmemiştir. Araştırma sonucunda yaş ile rol performansı ve ÖVD arasında negatif ilişki bulunmuştur. Bu durum diğer endüstrilerle karşılaştırıldığında ağırlama hizmetlerindeki işlerin daha fazla fiziksel güç gerektirmesi ile açıklanmıştır. Araştırmada ele alınan değişkenlerden biri olan bağlılık seviyesi açısından da yaşı büyük olan çalışanların genç olanlara göre daha yüksek bağlılık sergilediği bulunmuştur. Yöneticilerin işletmeye daha fazla bağlılık gösteren yaşlı çalışanların görev performanslarını ve ÖVD'lerini geliştirmek için ne yapmaları gerektiği konusunda öneriler geliştirilmiştir⁷⁶.

Sökmen ve Boylu⁷⁷ tarafından Ankara'daki otel işletmelerinde örgütsel vatandaşlık davranışının otel çalışanları tarafından sergilenme derecesi ve cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. ÖVD boyutlarından en yüksek ortalama vicdanlılık, en düşük ortalama ise sivile erdem

73 Raymond Loi, Olivia K.Y. Ao, and Angela J. Xu, 'Perceived Organizational Support and Coworker Support as Antecedents of Foreign Workers' Voice and Psychological Stres', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 36, January 2014, ss. 23–30.

74 Joyce Iun, and Xu Huang, 2007, a.g.e.

75 Linn Van Dyne, L. L. Cummings, J. McLean Parks, 'Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity' içinde L. L. Cummings, B. M. Staw, (der), *Research in Organizational Behavior*, (Greenwich, CT: JAIPress, 1995), ss. 215-230.

76 Joyce Iun, and Xu Huang, 2007, a.g.e., s. 803.

77 Alptekin Sökmen ve Yasin Boylu, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Cinsiyete Göre Farklılık Gösterir Mi? Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme', *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.10, Sayı. 1, 2011, s. 147-163.

boyutunda ortaya çıkmıştır. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre ÖVD boyutlarından diğerlerini düşünme ve nezaket boyutlarında daha olumlu tutum ve değerlendirmelerinin olduğu saptanmıştır. Vicdanlılık boyutunda cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sportmenlik ve sivil erdem boyutlarında erkeklerin bayan çalışanlara göre daha olumlu değerlendirmelerinin olduğu görülmüştür.

Yine Türkiye'de (İstanbul'da) otellerdeki çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirleyebilmek amacıyla yürütülen bir araştırmada; otel çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutlarında farklılıklar saptanmıştır. Otel çalışanlarının özgecilik, nezaket ve üyelik erdemi boyutundaki davranışları daha sık sergiledikleri ortaya konmuştur. Eğitim durumları açısından da lisans mezunlarının özgecilik, vicdanlılık, nezaket ve üyelik erdemi alt boyutlarındaki davranışları daha sık sergiledikleri saptanmıştır. Araştırmaya katılanlar yaşlarına göre incelendiğinde 33-37 yaş aralığındakilerin özgecilik davranışlarını en sık sergileyenler oldukları görülmektedir⁷⁸.

Otel işletmelerinde bireylerin algıladıkları örgütsel prestijle ÖVD arasındaki ilişkilerin ve demografik özellikler açısından farklılık olup olmadığının incelendiği bir çalışma yürütülmüştür. Çalışanların algıladıkları örgütsel prestijleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Otellerden tüm yıl faaliyet gösteren işletme çalışanlarının örgütsel prestij algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları sezonluk işletmelerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır⁷⁹.

Otel işletmelerinde; çalışanların eğitim düzeyleri, turizm eğitimi alma durumları ve hizmet içi eğitim alma durumları ile gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Lisans mezunları; önlisans, ortaöğretim ve ilköğretim mezunlarına göre, daha fazla üyelik erdemi davranışları sergiledikleri; öğretim kademesi yükseldikçe, üyelik erdemi boyutundaki davranışların gösterilme sıklıklarında artış olduğu; hizmet içi eğitim alanların, özgecilik, vicdanlılık ve üyelik erdemi boyutlarındaki davranışları diğer çalışanlara göre daha sık gösterdikleri saptanmıştır. Turizm eğitimi alan çalışanlar, diğerlerine göre üyelik erdemi boyutundaki davranışları daha sık sergiledikleri araştırmanın bir diğer bulgusudur⁸⁰.

78 Yasin Keleş ve Elbeyi Pelit, 'Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma', *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, 2009, s. 24-45.

79 Murat Yeşiltaş, Fatih Türkmen ve Nurettin Ayaz, "Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Prestijin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt. 12, Sayı. 2, 2011, s. 171-189.

80 Mehmet Yeşiltaş ve Yasin Keleş, 'İşgörenlerin Eğitim Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma', *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 11, Sayı. 2, 2009, s. 17 - 40.

Duygusal Emek- Tükenmişlik- Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Turizm işletmelerinde çalışanların duygusal emek, tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişkiler olduğu görgül araştırmalarla da saptanmıştır. Prentice, Chen ve King⁸¹ çalışanların duygusal emeklerinin tükenmişlik ve performans üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada, duygusal zekâ ve mesleki bağlılık ara değişkenler olarak incelenmiştir Daha önce Iun ve Huang'ın⁸² çalışmasına benzer bir şekilde performans görev performansı ve ÖVD olarak iki şekilde ele alınmıştır. Derin davranışın görev performansı üzerinde ve ÖVD üzerinde etkide bulunduğu saptanmıştır⁸³.

İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

İnsana dayalı bir sektör olan turizm sektöründe insan kaynakları uygulamalarında kullanılan yöntemler ve yaklaşımlar çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını da etkilediği yapılan araştırmalarla da saptanmıştır.

Tayvan'da otel endüstrisinde insan kaynakları uygulamalarının hizmete dayalı ÖVD üzerindeki etkilerinin incelendiği bir araştırmada İK uygulamalarının çalışanların ÖVD etkilediği saptanmıştır⁸⁴. ÖVD'yi oyun teorisine dayalı olarak inceleyen bir araştırmada da iş yükü ile ÖVD arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. ÖVD maliyeti ile rolün önemi ve ÖVD arasında negatif ilişki saptanmıştır. Evli kadın çalışanların ÖVD daha fazla sergiledikleri, yüksek eğitim seviyesindekilerin daha az ÖVD sergiledikleri bulunmuştur⁸⁵. Türkiye'de otel işletmelerinde örgütsel sessizlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlendiği araştırmada çalışanların çoğunun, açıkça konuştuğunda insanlar tarafından desteklenmeme, kötü muameleye maruz kalma ve işini kaybedebilme kaygısıyla sessiz kaldıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarından en fazla nezaket davranışı, en az sportmenlik davranışı sergilediği tespit edilmiştir. Korelasyon analizi so-

81 Catherine Prentice, Po-Ju Chen, and Brian King, 'Employee Performance Outcomes and Burnout Following the Presentation-of-Self in Customer- Service Contexts', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, December, 2013, s. 225-236.

82 Joyce Iun, and Xu Huang, 'How to Motivate your Older Employees to Excel? The Impact of Commitment on Older Employees' Performance in the Hospitality Industry', *International Journal of Hospitality Management*, Vol.26, No. 4, 2007, s. 793-806.

83 Catherine Prentice, Po-Ju Chen, and Brian King, 2013, a.g.e.

84 WeiTang, Ya-Yun Tang, 2012, a.g.e.

85 Xiang Wei, Hailin Qu, and Emily Ma, 'Decisive Mechanism of Organizational Citizenship Behavior in the Hotel Industry- An Application of Economic Game Theory', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, No. 4, 2012, s. 1244- 1253

nucuna göre, örgütsel sessizlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır⁸⁶.

Tablo 1. Turizm Sektöründe Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Konulu Araştırmalar⁸⁷

YAZAR/ TARİH	ARAŞTIRMA EVRENİ	ÖRNEKLEM SAYISI	YÖNTEM/ ÖLÇEK
Baytok ve Ergen (2013)	İstanbul ve Afyonkarahisar'da otel çalışanları	513 otel çalışanı	Organ (1988)'in beş boyutlu ölçeğinin Basım ve Şeşen (2006) tarafından geliştirilen şekli
Bolat, Bolat ve Aytemiz Seymen (2009)	Antalya'da beş yıldızlı otel işletmeleri	280 otel çalışanı	Ehrhart (2001), Evans (2001), Love (2001), Liao (2002), Reis (2002) tarafından geliştirilen 20 önermeli ölçek
Bolat ve Bolat (2008)	İstanbul'daki beş yıldızlı otel çalışanları	283 çalışan	Ehrhart (2001), Evans (2001), Love (2001), Liao (2002) ve Reis (2002) tarafından geliştirilen ve özgeçelik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem boyutlarından oluşan 20 maddelik ölçek
Chiang ve Hsieh (2012)	Tayvan'da otel çalışanları	423 çalışan	Podsakoff ve diğerleri, (1990) 24 önerme
Cho ve Johanson (2008)	ABD'de restoran çalışanları	256 çalışan	Moorman ve Blakely (1995) 19 önerme
Cichy ve diğerleri (2009)	ABD'de özel kulüp yöneticileri	549 lider	Van Scooter ve Motowidlo (1996) ölçeğindeki diğerlerini düşünme boyutu 7 önerme, ileri görev bilinci 8 önerme
Çelik ve Çıra (2013)	Antalya Kemer'deki otel işletmeleri	483 çalışan	Şeşen (2005) tarafından Türkçeye çevrilen Vey ve Campbell (2004) ile Williams ve Shiao (1999) tarafından geliştirilen 19 önermeli ölçek
Erdoğan Morçin ve Morçin (2013)	Adana'da A grubu seyahat acenteleri	153 acente çalışanı	Podsakoff (1990).
Fu ve diğerleri (2014)	Çin'de otel çalışanları	450 çalışan	Farh ve diğerleri(2007) diğerlerini düşünme 3 önerme, konuşma 2 önerme ve ileri görev bilinci 4 önerme
Hung ve diğerleri (2012)	Otel çalışanları ve şefleri	258 çalışan ve 5 şefi	Van Dyne ve LePine (1998) 2 önerme
İun ve Huang (2007)	Hong Kong'da kızarmış tavuk zinciri, Çinli fast food zinciri ve otel işletmeleri	599 çalışan	Farh ve diğerleri (1997) 8 önerme
Jung ve Yoon (2012)	Kore'de lüks otellerin yiyecek-içecek departmanı çalışanları	319 çalışan	Organ, (1988), Williams ve Anderson (1991), Podsakoff ve MacKenzie, (1994), Moon ve diğerleri (2008)'den geliştirilen 5 önermeli ölçek
Keleş ve Pelit (2009)	İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmeleri	336 çalışan	Basım ve Şeşen (2006).
Kılıçlar ve Harbalıoğlu (2014)	Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri	392 çalışan	Organ (1988)

86 Arzu Kılıçlar ve Melda Harbalıoğlu, 'Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma', İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt. 6, Sayı. 1, 2014, s. 328-346.

87 Araştırmacı/araştırmacıların soyadı sıralamasına göre verilmiştir.

Kim, O'Neil ve Cho (2010)	Sınır birim işgörenleri (yiyecek- içecek, önbüro, kat hizmetleri çalışanları)	233 çalışan	Williams ve Anderson (1991) ÖVD- bireysel boyutu 6 önerme, ÖVD- örgütsel boyutu 3 önerme
Loi, Ao, and Xu (2014)	Macau'da ağırlama endüstrisi çalışanları	141 yabancı çalışan	Liang ve diğerleri (2012) 10 önerme
Ma ve Qu (2011)	Çin'de 7 kentte bulunan otellerdeki çalışanlar	407 çalışan	Williams ve Anderson (1991) 6 önerme
Nadiri ve Tanova (2010)	Kuzey Kıbrıs'ta beş yıldızlı otel çalışanları ve yöneticileri	208 çalışan ve bunların 40 yöneticisi	Organ ve Konovsky (1989) 19 önerme
Prentice, Chen ve King (2013)	Florida (ABD)'da otel çalışanları	578 çalışan	Podsakoff ve diğerlerine (1990)
Sökmen ve Boylu (2011)	Ankara'da otel işletmelerinde sınır birim çalışanları	147 çalışan	Organ (1988) ölçeğindeki diğerlerini düşünme- 5 önerme, vicdanlılık- 3 önerme, sportmenlik- 4 önerme, nezaket-3 önerme, sivil erdem- 4 önerme
Tang, and Tang (2012)	Tayvan'da otel işletmeleri	119 insan kaynakları yöneticisi ve 1133 çalışan	Hizmete dayalı ÖVD Bettencourt ve diğerleri (2001) ölçeğindeki 16 önermeyle (sadakat boyutu- 5 önerme, katılım boyutu- 5 önerme, hizmet dağıtımı- 6 önerme)
Testa (2009)	66 farklı ülkeden çalışması olan 2 büyük yolcu gemisi ve 2 yan kuruluşu	520 yolcu gemisi çalışanı	Organ (1988) ÖVD ölçeğindeki 17 önerme
Wang, and Wong (2011)	Çin'de otel işletmeleri	745 otel çalışanı	ÖVD Farh ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır.
Wei, Qu, and Ma (2012)	Çin'de otel işletmeleri	175 otel çalışanı	Houston ve diğerleri (2006), Morrison (1994) uyarlanan 20 önerme ile ölçülmüştür.
Yeşiltaş (2013)	İstanbul'daki dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri	325 çalışan	Bolat ve Bolat (2008) 20 madde
Yeşiltaş ve Keleş (2009)	Ankara'da üç, dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri	556 çalışan	Basım ve Şeşen'in (2006)
Yeşiltaş, Türkmen ve Ayaz (2011)	Antalya'da otel işletmelerinde çalışanlar	227 çalışan	ÖVD 20 madde ve beş boyuttan oluşan ölçek

SONUÇ

Bu çalışmada turizm işletmelerinde ÖVD kavramının tanımı, kapsamı, boyutları ile turizm işletmelerinde ÖVD konulu yapılan araştırmalardan hareket ederek ÖVD'nin çalışan, işletme ve müşteriler açısından sonuçları ele alınmıştır. ÖVD, incelenmeye başlandığı dönemlerde gönüllülük esasına dayalı olarak oluşan, çalışanın görev ve iş tanımlarında zorunlu olarak belirtilmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlar olarak adlandırılmıştır. ÖVD, örgütte çalışanın iş tanımında belirlenen rollerinin dışında örgüte katkıda bulunmaya ve iyi hizmet vermeye istekli ve ye-

tenekli olma, çalışma arkadaşları ile tüketicilerle etkili iletişim kurabilme ve bundan zevk alabilme gibi kişilik özelliklerini, tutum ve davranışları kapsamaktadır. Ancak, ilerleyen yıllarda örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda yapılan uygulamalı araştırmalar tanıtımda değişikliğe gidilmesini zorunlu kılmış ve örgüte katkıda bulunma yönünde sergilenen tüm davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılmıştır.

ÖVD'yi açıklamak üzere geliştirilen çalışmalar incelendiğinde çok sayıda boyutlandırma çalışmasının olduğu, bunlarda ÖVD'yi ortaya koyan ifadelerin birbiriyle tam örtüşmediği ve birbirinden farklı boyutların olduğu gözlenmektedir. Ancak, boyutlandırma çalışmalarının amacının örgütsel vatandaşlık davranışını daha iyi açıklayabilmek olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu çalışmaların her zaman devam edeceği göz önünde bulundurulmalıdır. Turizm işletmelerinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarına örnek olarak gösterilebilecek çok sayıda davranış vardır. Bu davranışların bir kısmı örgüte karşı, bir bölümü çalışma arkadaşlarına karşı bir bölümü ise müşterilere karşı davranışlardır. Örgüte karşı yerine getirilebilecek olan örgütsel vatandaşlık davranışları arasında örgüt yönetimine aktif bir şekilde katılmak, kural ve düzenlemelere (kimse uymuyor bile olsa) titizlikle bağlı kalmak, ekstra görevler için gönüllü olma, zaman zaman çalışma saatlerinde oluşan aksaklıklardan şikâyetçi olmadan tolerans gösterebilme ve dakik olma ifade edilebilir. Bu kapsamda çalışma arkadaşları ile ilgili örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnek olarak; örgüt içindeki sorunlarda başkalarına yardım etmek, çalışma gruplarında işbirliğini teşvik etmek gibi davranışlar sayılabilir. Örgütü dış tehditlere karşı savunmak ve korumak ise dış çevreye karşı sergilenebilecek olan örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnek olarak verilebilir. Bireysel düzeyde ise çalışanın alanındaki son gelişmeleri yakından takip etmesi de işine ve örgütüne katkıda bulunabilecek olan diğer örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Turizm işletmelerinde ise müşteriye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarının müşteri memnuniyetinin sağlanmasında yaratacağı katkı göz önünde bulundurulduğunda ÖVD-müşteri boyutunun ÖVD boyutlarından biri olarak ele alınması gerektiği yapılan görgül araştırmaların sonuçlarına dayalı olarak ifade edilebilir.

Otel işletmeleri, kaliteyi en üst seviyeye çıkarmak amacını taşırlar. Bu amaca ulaşmalarında kuşkusuz en büyük görev ve sorumluluk çalışanlarına aittir. Bu çalışmada ele alınan ve çalışanlardan beklenen bir davranış şekli olan örgütsel vatandaşlık davranışı özünde çalıştığı turizm işletmesine bağlı, örgütü ile özdeşleşmiş, yaptığı işten mutluluk duyan, örgütüne katkıda bulunarak müşteri memnuniyetini ve sunduğu hizmette kaliteyi artırmayı hedefleyen çalışan davranışı olarak ifade edilebilir. Özellikle

hizmet sektöründe yer alan turizm işletmelerinde çalışanların sergileyecekleri gönüllü davranışlar ile örgütsel etkinlik sağlanabilecektir. Bunu başarabilmek ise turizm sektöründe yöneticilerin çalışanlarına uygun ortamları sağlamalarına bağlıdır. Yapılan literatür taraması sonucunda da bu ortamın özellikleri yapılan araştırmalar kapsamında kısmen ortaya çıkmıştır. Özellikle çalışanları ile olumlu ilişkilerde bulunan liderlerin, çalışanlara söz hakkı veren ve destekleyen yönetim uygulamaları, çalışanların güçlendirilmesi, insan kaynaklarında pozitif yaklaşımların uygulanması ile çalışanların ÖVD sergileme düzeyleri artırılabilir.

Yapılan incelemelerde ÖVD'nin performans, örgütsel öğrenme, güven, psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık, liderlik, işten ayrılma niyeti, iletişim, iş tatmini, duygusal emek, örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme, örgüt iklimi ile ilişkisinin araştırıldığı tespit edilmiştir. Turizm işletmelerinde özellikle müşterilerle yüz yüze iletişimin söz konusu olduğu işler için işletmelerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye yatkın bireyleri seçmesi ve ÖVD ile ilgili tutum ve davranışlar konusunda çalışanlara eğitim vermesi büyük önem taşımaktadır. Bu sağlandığında çalışanların iş tatminini, performansını, verilen hizmet kalitesini, müşteri memnuniyetini ve diğer işletme performansı göstergelerini önemli ölçüde ve olumlu yönde arttıracaktır. Konu ile ilgili gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı boyutların birleştirilerek daha kapsamlı ve bütünsel olarak ÖVD'nin açıklanmasına, Türkiye'deki kültürel yapının ve değerlerin ÖVD'yi etkileyip etkilemediğine ilişkin yeni çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. Zafer, 'Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri', *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt. 7, Sayı. 1, 2006, s.1-14.
- Barnard, Chester I., *The Functions of the Executive*, (Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938).
- Basım, Nejat H ve Harun Şeşen, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması', *Ankara Üniversitesi Siyasi Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.61, Sayı. 4, 2006, s. 83-101.
- Bateman, Thomas S., and Dennis W. Organ, 'Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee "Citizenship"', *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No. 4, 1983, s. 587-595.
- Baytok, Ahmet ve Fatma Doğanay Ergen, 'Hizmetkâr Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İstanbul ve Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma', *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt. 5, Sayı.4, 2013, s. 105-132.
- Bettencourt, Lance A., Kevin P. Gwinner, Matthew L. Meuter, 'A Comparison of Attitude, Personality, and Knowledge Predictors of Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 1, s. 29-41.
- Bolat, Oya İnci ve Tamer Bolat, 'Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi', *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 11, Sayı 19, 2008, s.75-94.
- Bolat, Oya İnci, Tamer Bolat ve Oya Aytemiz Seymen, 'Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi', *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt. 12 Sayı 21, Haziran 2009, s.215-239.
- Borman, Walter J. and Stephan J. Motowidlo, 'Does personality predict job performance? It depends on the criterion'. Paper presented at the Symposium 'Personality at Work', (Tebliğ, 1993 Meetings of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Francisco, 1993).
- Borman, Walter J., and Stephan J. Motowidlo, 'Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance', içinde N. Schmidt ve W.C. Borman (der) *Personality Selection* (San Francisco: Jossey-Bass, 1993b), s. 71-98.
- Brief, Arthur P., Stephan J. Motowidlo, 'Prosocial Organizational Behaviors', *Academy of Management Review*, Vol. 11, No.4, 1986, s. 710-725.
- Chiang, Chun-Fang and Tsung-Sheng Hsieh, 'The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, No. 1, 2012, s. 180-190.
- Cho, Seonghee, and Misty M. Johanson, 'Organizational Citizenship Behavior: and Employee Performance: A Moderating Effect of Work Status in Restaurant Employee', *Journal of Hospitality and Tourism Research*, Vol. 32 No. 3, 2008, s. 307-326

- Cichy, Ronald F., JaeMin Cha, SeungHyun Kim, 'The Relationship between Organizational Commitment and Contextual Performance among Private Club Leaders', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 28, No. 1, 2009, s. 53-62.
- Çelik, Mazlum ve Ahmet Çıra, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü', *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:13, Sayı. 1, 2013, s. 11-20.
- Ehrhart, Mark G. 'Leadership and Justice Climate as Antecedents of Unit-Level Organizational Citizenship Behavior', (Unpublished phd. thesis), University of Maryland, Maryland, 2001.
- Erdoğan Morçin, Sine ve İlhami Morçin, "Etkileşimli Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Adana'daki Seyahat Acenteleri Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt. 4, Sayı. 9, 2013, s. 70-80.
- Evans, B.M. 'The influence of Perceived Procedural Justice on Organizational Citizenship Behavior among Persons Employed in The Parks, Recreation or Leisure Services Profession', (Unpublished phd. thesis), Middle Tennessee State University, Murfreesboro, 2001.
- Fisher, Ron, Ruth McPhail, and Gemma Menghetti, 'Linking Employee Attitudes and Behaviors with Business Performance: A Comparative Analysis of Hotels in Mexico and China', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 29, No. 3, 2010, s. 397-404.
- Farh, Jiing-Lin, Chen-Bo Zhong, and Dennis W. Organ, ' Organizational Citizenship Behavior: in the People's Republic of China', *Organization Science*, Vol. 15, No. 2, 2004, s. 241-253.
- Farh, Jiing-Lin, R. D. Hackett, and J. Liang, 'Individual Level Cultural Values as Moderators of Perceived Organizational Support Employee outcome Relationships in China', *Academy of Management Journal*, Vol. 50, No. 3, 2007, s. 715-729.
- Farh, Jiing-Lin, P. C. Earley, and C. S. Lin, 'Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society', *Administrative Science Quarterly*, Vol. 42, No. 3, 1997, s. 421-444.
- Fu, Hui, Ben Haobin Ye, and Rob Law, 'You do Well and do Well? The Behavioral Consequences of Corporate Social Responsibility', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 40, No. July, 2014, s. 62-70.
- George, Jennifer M, and Arthur P. Brief, 'Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship', *Psychological Bulletin*, Vol. 112, No. 2, 1992, s. 310-329.
- Graham, Jill W. 'An Essay on Organizational Citizenship Behavior', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. .4, No. 4, 1991, s. 249-270.
- Graham, Jill W., *Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Operationalization, and Validation*. (Unpublished Working Paper), Loyola University of Chicago, Chicago, IL., 1989.
- Houston, D. , L. H. Meyer, and S. Paewai, 'Academic Staff Workloads and Job Satisfaction: Expectations and Values in Academe", *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 28 No. 1, 2006, s. 17-30.

- Hung, Hao-Kai, Ryh-Song Yeh, and Hsin-Yu Shih, 'Voice Behavior and Performance Ratings: The Role of Political Skill', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, No. 2, 2012, s. 442– 450.
- Ilies, Remus, Ingrid Smithy Fulmer, Matthias Spitzmuller, and Michael D. Johnson, 'Personality and Citizenship Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 4, 2009, s. 945– 959.
- Ilies, Remus, Jennifer D. Nahrgang, and Frederick P. Morgeson, 'Leader–Member Exchange and Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 1, 2007, s. 269-277.
- İplik, Esengül, Fatma Nur İplik ve İ. Efe Efeoğlu, 'Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü', *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Cilt. 6, No. 12, Kış 2014, s. 109-122.
- İplik, Fatma Nur, *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, (Adana:Nobel Kitabevi, 2010).
- Iun, Joyce, and Xu Huang, 'How to Motivate your Older Employees to Excel? The Impact of Commitment on Older Employees' Performance in the Hospitality Industry', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 26, No. 4, 2007, s. 793–806.
- Jung, Hyo Sun, and Hye Hyun Yoon, 'The Effects of Emotional Intelligence on Counter Productive Work Behaviors and Organizational Citizen Behaviors among Food and Beverage Employees in a Deluxe Hotel', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, No. 2, 2012, s. 369– 378
- Karaaslan, Ahmet, Derya Ergun Özler ve Ahmet S. Kulaklıoğlu, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma', *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt. 9, Sayı. 2, 2009, s. 135-160.
- Karatepe, Osman M. ve Alptekin Sokmen, 'The Effects of Work Role and Family Role Variables on Psychological and Behavioral outcomes of Frontline Employees', *Tourism Management*, Vol. 27, No. 2, 2006, s. 255-268.
- Katz, Daniel and Robert L. Kahn, *Social Psychology of Organizations*, (New York: Wiley, 1966).
- Keleş, Yasin ve Elbeyi Pelit, "Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, 2009, s. 24-45.
- Kılıçlar, Arzu ve Melda Harbalıoğlu, 'Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma', *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt. 6, Sayı. 1, 2014, s. 328-346.
- Kim, Soo, John W. O'Neill, and Hyun-Min Cho, 'When Does an Employee not Help Coworkers? The effect of Leader–Member Exchange on Employee Envy and Organizational Citizenship Behavior', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 29, No. 3, 2010, s. 530–537.
- Koys, Daniel J, 'The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-Level, Longitudinal Study', *Personnel Psychology*, Vol. 54, No. 1, 2001, s. 101-114
- Köse, Sevinç, Burak Kartal ve Nilgün Kayalı, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma', *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 20, Sayı. Ocak Haziran 2003, s. 1-19.

- Lamm, Eric, Jennifer Tosti-Kharas and Eric G. Williams, 'Read This Article, but Don't Print It: Organizational Citizenship Behavior Toward the Environment', *Group and Organization Management*, Vol. 38, No. 2, 2013, s.163–197.
- Lee, Gyumin, Vincent P. Magnini, BeomCheol (Peter) Kim, 'Employee Satisfaction with Schedule Flexibility: Psychological Antecedents and Consequences within the Workplace', *International Journal of Hospitality Management*, .Vol. 30, No. 1, 2011, s. 22-30.
- Liang, Jian, Crystal I. C. Farh, and Jiing- Lih Farh, 'Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A Two-Wave Examination', *Academy of Management Journal*, Vol. 55, No. 1, 2012, s. 71-92.
- Liao, Hui, 'A Cross Level Analysis of Organizational Citizenship Behavior in Work Groups', (Unpublished phd. thesis), The University of Minnesota, Minneapolis, 2002.
- Love, Mary Sue, 'The Case for the Work Group: The Work Group Context as an Antecedent of Organizational Citizenship Behavior', (Unpublished phd. thesis), University of Missouri-Columbia, Columbia, 2001.
- Loi, Raymond, Olivia K.Y. Ao, and Angela J. Xu, 'Perceived Organizational Support and Coworker Support as Antecedents of Foreign Workers' Voice and Psychological Stres', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 36, January 2014, s. 23– 30.
- MacKenzie, Scott B., Philipp M. Podsakoff, and G. A. Rich, 'Transformational and Transactional Leadership and Salesperson Performance', Working Paper, Indiana University, 1999;
- MacKenzie, Scott B., Philipp M. Podsakoff, Red Fetter, 'The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Sales Performance' *Journal of Marketing*, Vol. 57, No.1, 1993;s. 70-80.
- MacKenzie, Scott B., Philipp M. Podsakoff, and Red Fetter, 'Organizational Citizenship Behavior and Objective Productivity as Determinants of Managerial Evaluations of Salesperson's Performance", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50, No. 1, 1991, s. 123–150;
- Ma, Emily, and Hailin Qu, 'Social Exchanges as Motivators of Hotel Employees' Organizational Citizenship Behavior: The Proposition and Application of a New three-Dimensional Framework', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 30, No.3, 2011, s. 680–688.
- Moon, Henry.,Dishan Kamdar, David M. Mayer, and Riki Takeuchi, 'Me or we? The Role of Personality and Justice as other-Centered Antecedents to Innovative Citizenship Behaviors within Organizations', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 1, 2008, s. 84-94.
- Moorman, Robert H., Gerard L. Blakely, 'Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior', *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 16, No. 2,1995, s. 127–143.
- Morrison, Elizabeth Wolfe, 'Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective', *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 6, 1994, s. 1543-1567.

- Motowidlo, Stephan J and James R. Van Scotter, 'Evidence that Task Performance should be Distinguished from Contextual Performance', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No.4, 1994, s. 475-480.
- Nadiri, Halil and Cem Tanova, 'An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 29, No. 1, 2010, s. 33-41.
- Organ, Dennis W.; Konovsky, Mary, 'Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior', *Journal of Applied Psychology*, Vol 74, No. 1, 1989, s. 157-164.
- Organ, Dennis W, and, Katherine Ryan, 'A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior', *Personnel Psychology*, Vol. 48, No. 4, 1995, s. 775-802.
- Organ, Dennis W. 'Organizational Citizenships Behavior: It's construct Clean up time', *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, 1997, s. 85-97.
- Organ, Dennis W. 'The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior', içinde B. M. Staw, and L. L. Cummings (der) *Research in Organizational Behavior*, (Vol. 12, JAI Press, Greenwich, CT, 1990), s. 43-72.
- Organ, Dennis W., *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, (Lexington, MA: Lexington Books, 1988).
- Ölçüm Çetin, Münevver, *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2004), s. 4.
- Özdevecioğlu, Mahmut, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma', *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 20, Sayı. Ocak-Haziran 2003, s. 117-135.
- Podsakoff, Philipp M., Scott B. MacKenzie, Robert H. Moorman, Red Fetter., 'Transformational Leader Behaviors and their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors', *Leadership Quarterly*, Vol. 1, No.2, 1990, s. 107-142.
- Podsakoff, Philipp M., and Scott B. MacKenzie, 'Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research', *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, 1997, s. 133-151.
- Podsakoff, Philipp M., Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G. Bachrach, 'Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research', *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, 2000, s. 513-563.
- Podsakoff, Philipp M., and Scott B. MacKenzie, 'Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness', *Journal of Marketing Research*, Vol. 31, No. 1994, s. 351-363.
- Podsakoff, Nathann P., Steven W. Whiting,, Philip.M. Podsakoff, and Brian D. Blume, 'Individual- and Organizational- Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 94, No. 1, January 2009, s. 122-141.

- Prentice, Catherine, Po-Ju Chen, and Brian King, 'Employee Performance Outcomes and Burnout Following the Presentation-of-Self in Customer- Service Contexts', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, December, 2013, s. 225-236.
- Puffer, Sheila M., ' Prosocial Behavior, Noncompliant Behavior, and Work Performance among Commission Salespeople', *Journal of Applied Psychology*, Vol.72, No. 4, 1987, s. .615-621.
- Raub, Steffen, 'Does Bureaucracy Kill Individual Initiative? The Impact of Structure on Organizational Citizenship Behavior in the Hospitality Industry', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 27, No. 2, 2008, s. 179-186.
- Reis, M.J. 'The Effects of Supervisor Feedback Behavior on Employee Organizational Citizenship Behaviors: The Role of Perceived Supervisor Fairness in the Social Exchange Process', (Unpublished phd. thesis), Claremont Graduate University, Claremont, 2002.
- Schnake, Mell, 'Organizational Citizenship Behavior: A Review, Proposed Model, and Research Agenda', *Human Relations*, Vol. 44, No. 7, 1991, s. 735-759.
- Smith, Ann C., Dennis W. Organ, and Janet P. Near, 'Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No. 4, 1983, s. 653-663.
- Sökmen, Alptekin ve Yasin Boylu, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Cinsiyete Göre Farklılık Gösterir mi? Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme', *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.10, Sayı. 1, 2011, s. 147-163.
- Stamper, Christina L. and Linn Van Dyne, 'Organizational Citizenship: A Comparison between Part-Time and Full-Time Service Employees', *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, Vol. 44, No.1, 2003, s. 33-42.
- Staw, Bary M., and Richard D. Boettger, 'Task Revision: A Neglected form of Work Performance', *Academy of Management Journal*, Vol .33, No. 3, 1990, s. 534-559.
- Şeşen, Harun, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Çalışmaları Üzerine Eleştirel Bir Çözümleme: Teleolojik ve Epistemolojik Kaygılar', *KHO SAVBEN Dergisi*, Cilt. 7, Sayı. 2, 2008, s. 57-86.
- Tang, Ta-Wei and Ya-Yun Tang, 'Promoting Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors in Hotels: The Role of High-Performance Human Resource Practices and Organizational Social Climates', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, No. 3, 2012, s. 885- 895.
- Taşçı, Deniz ve Umut Koç, 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışı- Örgütsel Öğrenme Değerleri İlişkisi Akademisyenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma', *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 7, Sayı. 2, 2007, s. 373-382.
- Testa, Mark R, 'Organizational Culture, Leadership and Citizenship: Implications for Cross-Cultural Management', *International Journal Of Hospitality Management*, Vol. 28, No. 1, 2009, s. 78-85.
- Van Dyne, Linn, Jill W. Graham, and Richard M. Dienesch, 'Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation', *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 4, 1994, s. 765-802

- Van Dyne, Linn, Jeffrey A. LePine, 'Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity', *Academy of Management Journal*, Vol. 41, No.1, 1998, s. 108-119.
- Van Dyne, Linn, L. L. Cummings, J. McLean Parks, 'Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity' içinde L. L. Cummings, B. M. Staw, (der), *Research in Organizational Behavior*, (Greenwich, CT: JAI Press, 1995), s. 215-230.
- Walz, Sandra M., and Brian P. Niehoff, 'Organizational Citizenship Behaviors: Their Relationship to Organizational Effectiveness', *Journal of Hospitality and Tourism Research*, Vol. 24, No.3, 2000, s. 301-319
- Wang, Jin, Chak-keung Wong, 'Understanding Organizational Citizenship Behavior from a Cultural Perspective: An Empirical Study within the Context of Hotels in Mainland China', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 30, No. 4, 2011, s. 845- 854.
- Wei, Xiang, Hailin Qu, and Emily Ma, 'Decisive Mechanism of Organizational Citizenship Behavior in the Hotel Industry- An Application of Economic Game Theory', *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, No. 4, 2012, s. 1244- 1253.
- Whiting, Steven W., Philipp M. Podsakoff, Jason R. Pierce, 'Effects of Task Performance, Helping, Voice, and Organizational Loyalty on Performance Appraisal Ratings', *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 1, 2008, s. 125-139.
- Williams, Larry J., and Stella E. Anderson, 'Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in-Role Behavior', *Journal of Management*, Vol. 17, No. 3, s. 601-617.
- Yeşiltaş, Mehmet ve Yasin Keleş, 'İşgörenlerin Eğitim Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma', *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 11, Sayı. 2, 2009, s. 17 - 40.
- Yeşiltaş, Murat, 'Paternalist Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinde Dağıtım Adaletinin Aracılık Rolü', *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt. 5, Sayı. 4, 2013, s. 50-70.
- Yeşiltaş, Murat, Fatih Türkmen ve Nurettin Ayaz, 'Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Prestijin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt. 12, Sayı. 2, 2011, s. 171-189.

Türkiye’de Merkezileşme-Yerelleşme Tartışmaları ve Hizmet Sunumunda Ölçek Sorunu

Mustafa KARA*

Özet

Türkiye’de yerel yönetimlere ilişkin yasal düzenlemeler Tanzimat Dönemi’yle (1839-1876) başlayıp, Cumhuriyet Dönemi’nde de devam etmesine karşın, yerel yönetimler, merkezi yönetimin taşra teşkilatının uzantıları olma özelliğinden kurtulamamışlardır. Araştırmanın amacı, mülki idare amirleri ve belediye başkanları perspektifinden hangi hizmetlerin merkezi, hangilerinin yerel ve hangilerinin de birlikte sunulması gerektiğinin ortaya konmasıdır. Araştırma Güney Marmara TR22 (Balıkesir ve Çanakkale) bölgesini kapsamaktadır. Araştırma verilerinin elde edilmesinde görüşme yönteminden yararlanılmış, veriler betimsel analiz tekniğiyle analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, savunma, kamu düzeni ve güvenlik hizmetlerinin merkez; kentsel altyapı hizmetleri, çevre koruma ve iskân işleri hizmetlerinin yerel ölçekte sunulması noktasında katılımcıların ortak görüşte oldukları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Merkezileşme, yerelleşme, yerel yönetimler, optimal ölçek, TR22 Güney Marmara

Centralization-Localization Discussions in Turkey and the Problem of Scale in Service Delivery

Abstract

Although legal provisions regarding local administrations were started with the Tanzimat period (1839-1876) and continued throughout the Republic, local administrations couldn’t detach themselves from the central administration. The aim of this research is to distinguish the type of services to be provided via local or central or with the collaboration of these two from the perspective of the local authorities and the majors. The research cover the Southern Marmara TR22 (Balıkesir and Çanakkale regions). Regarding to the methodology, interview was used for the data collection and was interpreted via descriptive analysis. As

* Yrd. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü, mustafakara@comu.edu.tr

a result, the research argues, parallel with the samples' common view, that security, public order and defense should be provided via central and urban infrastructural services, environmental protection and land and resettlement works should be provided via local agencies

Keywords: Centralization, localization, local administration, optimal scale, South Marmara TR22 Region

1. LİTERATÜR ÖZETİ

Bu bölümde merkezileşme eğiliminin ortaya çıkış koşulları, merkezileşme eğilimini azaltmaya yönelik tedbirler, hizmet sunumunda optimal ölçeğin belirlenmesi sorunu konuları incelenmiştir.

1.1. Merkezileşme Eğiliminin Ortaya Çıkış Koşulları

Merkezi yönetim-yerel yönetim ilişkileri kamu yönetimi sisteminin karakteristiğini belirlemektedir. Kamu yönetiminin alt birimleri konumundaki bu iki yönetsel düzey arasındaki etkileşim, yönetim hukukunun ve yönetim biliminin ana kavramlarından biri ve yerel yönetimler arasındaki ilişkilerin ana eksenini konumundadır. Merkez-yerel yönetsel ilişkileri, tarihi süreçte, toplumsal, siyasal ve ekonomik yapıların etkileşimiyle biçimlenmektedir¹. Batı'da yerel yönetimlerce yerine getirilen kent hizmetleri Osmanlı Devleti'nde esnaf örgütleri ve vakıflar tarafından görülmüştür. Osmanlı Devleti'nde resmi yerel yönetim statüsü merkeziyetçilik sisteminin yerleştirilmesi, azınlıkların siyasal katılımı ve etnik haklarını kazanabilmeleri için dış devletlerin yaptığı baskılar sonucunda ortaya çıkmıştır². Dolayısıyla, Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde, 19. yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkan yerel yönetim sistemi, halkın inisiyatifi ya da zorlamasıyla değil, daha çok Batı'nın baskısı sonucu merkezi yönetimin tek taraflı iradesiyle gelişmiştir. Bu nedenle, yerel yönetimler merkezi yönetimle yetki ve kaynak paylaşan özerk kuruluşlar olarak görülmemiş, merkezi yönetimin birer uzantısı şeklinde algılanmıştır. Osmanlı yerel yönetim anlayışı, Cumhuriyet döneminde de geçerliliğini sürdürmüş, yerel yönetimler merkezi yönetime yardımcı ve destek kuruluşlar olarak düşünülmüştür³. Temel ilkeler korunmakla birlikte Osmanlı Devleti'nden bu yana Türk idare

1 Bekir Parlak ve Mustafa Ökmen, Yerel Yönetimler Kuram ve Uygulamada Küresel ve Ulusal Konular ve Sorunlar, (Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2015), s. 173.

2 Ruşen Keleş, Yerinden Yönetim ve Siyaset, (İstanbul: Cem Yayınevi, 2000), s. 124.

3 Veysel K. Bilgiç, Türkiye'de Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri Üzerine Bir Değerlendirme, içinde Hüseyin Özgür ve Muhammet Kösecik, (der.) Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar I Reform, (Nobel Yayın Dağıtım: Ankara, 2005), s. 209.

tarihinin aslında bir reformlar tarihi olduğuna ve reformların da ekonomi-politik yönünün bulunduğu dikkat çekilmektedir⁴.

Cumhuriyetin ilk yıllarında, dünyadaki merkezileşme eğilimlerine paralel olarak, Tek Parti yönetimi kamu hizmet ve faaliyetlerini merkezi devlet eliyle gerçekleştirmeye yönelmiştir. Bununla birlikte, il özel idareleri 1913 tarihli İdare-i Umumiye-i Vilayet Kanunu Muvakkat ile, belediyeler 1930 tarih ve 1580 sayılı Belediye Kanunu ile, köyler de 1924 tarih ve 442 sayılı Köy Kanunu ile düzenlenmiştir. 1580 sayılı Belediye Kanunu ile belediyelere birçok görev yüklenmiş, ancak belediyelerin imar, çevre, tarım, turizm, orman gibi yerel nitelikli hizmet görme işlevleri bu dönemde kurulan bakanlıklara aktarılmıştır. Tek Parti döneminde zaman zaman yerel seçimler yapılmakla birlikte, yerel yönetimler üzerinde sıkı bir vesayet denetimi uygulanmış, merkeziyetçilik güçlendirilmiştir. Özellikle, 1946 seçimlerinden sonra iktidarı kaybetme tehlikesiyle karşılaşan Tek Parti yönetimi, bürokrasiyi elinde tutabilmek için mülki idare amirlerinin yetkilerini artırmış, merkezi yönetim-yerel yönetim ilişkilerini siyasallaştırmıştır. Merkeziyetçilik ve yerel yönetimlerin vesayet altında olması durumu 1950’de iktidara gelen Demokrat Parti (DP) döneminde de devam etmiştir. Bu dönemde en önemli kentsel işlevlerden biri olan imar işlerinin yürütülmesi için İmar İskân Bakanlığı kurulmuştur. 1962 Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi ile kamu yönetiminde yeniden yapılanma gereğine işaret edilmiş, iktisadi ve sosyal kalkınmada belediyelere ihtiyaç olduğu kanaati yaygınlaşmıştır. Özellikle büyük kent merkezlerinde gecekondu, altyapı, ulaşım ve çevre gibi sorunların büyük boyutlara ulaşmasıyla kent yönetimine ilişkin tartışmaların artmasına karşın, merkezi yönetim-yerel yönetim ilişkilerini düzenleyen yasalarda önemli bir değişiklik yapılmamış, belediyeler borçları nedeniyle mali krize girmiştir. 1978’de Yerel Yönetimler Bakanlığı’nın kurulması ve bu bakanlığın yerel yönetimleri denetlemeye kalkması ayrı bir tartışma konusu olmuştur. Yerel yönetimler gelir yönünden merkezi yönetime bağımlı olmaya devam etmişlerdir⁵.

1.2. Merkezileşme Eğilimini Azaltmaya Yönelik Tedbirler

Türkiye’de 1983-1987 yılları arasında demokratikleşme, adem-i merkezileşme, kamu bürokrasisinin egemenliğinin kırılması, merkezi yönetimin

4 Ferit İzci ve Menaf Turan, “Türkiye’de Büyükşehir Belediyesi Sistemi ve 6360 Sayılı Yasa İle Büyükşehir Belediyesi Sisteminde Meydana Gelen Değişimler: Van Örneği”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 1, 2013, s. 118.

5 Kemal Görmez, “Demokratikleşme açısından Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri”, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı: 4, 2000, s. 82-85.

kamu hizmeti veren kurumlara dönüştürülmesi yönünde önemli adımlar atılmıştır. Kentleşmenin hızlanması, göçün büyükşehir sorunlarını içinden çıkılmaz hale getirmesiyle önce üç büyük kentte, ardından da başka kentlerde 1984 tarih ve 3030 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile büyükşehir yönetimine geçilmiştir. Ancak, büyükşehir belediye başkanının ilçelere göre güçlendirilmesi, genel sekreterin İçişleri Bakanlığının onayı ile atanması gibi düzenlemeler merkeziyetçi anlayışın uzantıları olarak kalmıştır. Diğer yandan, 1985 tarih ve 3194 sayılı İmar Kanunu ile imar konusunda adem-i merkezileşme yönünde adımlar atılmıştır. 3194 sayılı Kanun ile imar planlarını yapma ve onaylama yetkisi belediyelere ve il özel idarelerine verilmiştir. Ancak, 3194 sayılı Kanunun 9. maddesiyle Bayındırlık Bakanlığı'na istediğinde imar planı yapma işini belediyelerden devralma yetkisi verilmiştir. 1984 tarih ve 2985 sayılı Toplu Konut Kanunu ile belediyelere konut yapma yetkisi verilirken, 1985'de 775 sayılı Gecekondu Kanunu'ndaki Bayındırlık ve İskân Bakanlığının bazı yetkileri belediyelere devredilmiştir. 1983-1987 arası dönemde belediye gelirlerinde önemli artış sağlanmıştır. Bu sayede belediyeler 1580 sayılı Belediye Kanunu ile kendilerine verilen yetkileri kullanabilmişlerdir. Ancak, belediye gelirlerindeki artış, genel bütçe vergi gelirlerinden pay verilmesi yoluyla gerçekleştirildiğinden, belediyelerin merkezi yönetime bağımlılıkları azalmamıştır. 1987 sonrasında demokratikleşme ve yerel yönetimlerin güçlendirilmesi yönünde kayda değer bir gelişme olmamış, terör, yüksek enflasyon ve ekonomik krizler nedeniyle merkezileşme eğilimini artıran gelişmeler yaşanmıştır⁶.

Merkezi yönetim-yerel yönetimler arasındaki ilişkileri düzenlemeye yönelik çabalar 1990'lı yıllarda da devam etmiştir. Bu kapsamda, AB'ye uyumu ve vatandaş odaklı olmayı gündeme getiren 1991 Kamu Yönetimi Araştırması (KAYA) ile kamu yönetimini yeniden yapılandırma çabaları belli bir olgunluğa ulaşmıştır⁷. Ayrıca, 1998 Mahalli İdareler Reformu Kanun Tasarısı gündeme gelmiştir⁸. 1998 Tasarısı idareyi bir bütün olarak; daha etkin işleyen, verimli kaynak kullanan, kolay ulaşılabilen, hizmet üretebilen bir yapıya kavuşturmayı hedeflemiştir. 1998 Tasarısında idarenin bir bütün olarak ele alınması önemli görülmüştür. Çünkü önceki reform girişimlerinde yerel yönetimler tek başlarına ele alınmıştır. Ayrıca, 1998 Tasarısında yerel yönetimlerin temel değerlerinden etkinlik ve ve-

6 Kemal Görmez, "Demokratikleşme açısından Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri", Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı: 4, 2000, s. 85-86.

7 Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı, <http://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0731.pdf>, (Erişim Tarihi: 30.09.2015), s.21.

8 <http://www2.tbmm.gov.tr/d21/2/2-0504.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.09.2015a).

rimliliğe vurgu yapılmış, yerel hizmetlerin “yerinden yönetim ilkesi”ne uygun olarak yerel yönetimlerce yürütülmesi hedeflenmiştir. Yerel yönetimlerin kamu harcamalarındaki payının %15-18’lerden %35-40’lara çıkarılması amaçlanmıştır⁹. Güler’e göre¹⁰, 1998 Tasarısı’yla küçük, hizmetkâr devlet yaratılmak istenmiş, bunun için devletin “sosyal devlet” niteliği budanmıştır. Tasarı, devlet örgütlenmesini adem-i merkezîyetçi esaslara göre düzenleme amacı gütmüştür. Çeşitli nedenlerle bunu açıkça ifade etmekten kaçındığından kafa karışıklığına neden olmaktadır. Kafa karışıklığına karşın Tasarı kurduğu başlıca mekanizmalar nedeniyle adem-i merkezîyetçi ve yerel/bölgesel yönetimcidir. Bu yerel yöneticilik küreselleşme ve neo-liberalizm dalgasının yerel yöneticiliğidir. Kamu mallarını ve hizmetlerini özelleştirme ve ticarileştirmeyi amaçlamıştır. Tasarı, ait olduğu zaman ve benimsediği siyasal tercih nedeniyle ülkeyi kalkınma ve demokratikleşme hedeflerinden uzaklaştıracak niteliktedir.

1998 Mahalli İdareler Kanun Tasarısı revize edilerek 2001’de yeni bir Mahalli İdareler Reform Tasarısı hazırlanmıştır. 2001 Tasarısı, merkezi yönetim-yerel yönetimler arasındaki görev bölüşümü ve hizmet ilişkisinin esaslarını belirlemenin yanı sıra, büyükşehir belediyesi ve il özel idaresi kanunlarında da önemli düzenlemeler getirmiştir. Merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasında somut bir ayırım ve görev tanımlaması yapılmıştır. Merkezi yönetim, ulusal ve bölgesel düzeyde bir bütünlük içinde yürütülmesi gereken işlerin eşgüdümü ve denetimiyle ilişkilendirilmiştir. Yerel nitelikli hizmetlerin ise, mümkün olduğunca halka en yakın birimler tarafından gördürülmesi düşünülmüştür^{11,12}. 2001 Tasarısı’nda merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasında hizmet sunumunda işbirliği, koordinasyon ve yardımlaşmayı sağlamak üzere Mahalli İdareler Ortak Kurulu oluşturulması, yerel yönetimlerde katılımın artırılması, belediyelerin mahalle muhtarlarına mali ve teknik konularda yardımcı olmaları, mahalli idarelerin öz kaynaklarının artırılması öngörülmüştür. 1998 ve 2001 mahalli idareler reform tasarıları iç ve dış faktörlerin etkisiyle yasalaşma imkânı bulmamıştır. Teknikler, süreçler ve içerik konusundaki eksiklikler ve eleştirilere karşın, bu dönemdeki reform tasarılarında, kamu yönetimi bir bütün olarak ele alınmış ve bu konuda yıllardır ortaya konulan

9 Mustafa Ökmen, Türkiye’de Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri ve Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılandırılması, içinde Recep Bozlaşan ve Yüksel Demirkaya, (der.), Türkiye’de Yerel Yönetimler, (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2008), s. 63.

10 Birgül A. Güler, “1998 Reform Tasarısı Üzerine İnceleme”, Çağdaş Yerel Yönetimler, Cilt: 7, Sayı: 4, 1998, s. 25.

11 Mustafa Ökmen, “Yerel Yönetimlerde Yeniden Düzenleme Girişimleri ve Son Reform Tasarıları Üzerine Bir Değerlendirme”, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 10, Sayı: 1, 2003, s.132.

12 <http://www2.tbmm.gov.tr/d21/1/1-0843.pdf>, (Erişim Tarihi: 25.09.2015b).

birikimlerden yararlanılmıştır¹³. Türkiye'deki mahalli idareler reformlarını değerlendiren Güler^{14,15}, bu reformların yalnızca yerel yönetim birimlerinin yeniden düzenlenmesi değil, tüm devlet yapısı ve toplumsal ilişkilerin yeniden düzenlenmesi anlamına geldiğini belirtmiştir. Reform girişimlerinin arkasında yerel yönetimleri ön plana çıkarıp ulus devlet engelinden kurtularak, tüm dünyayı pazar haline getirmek isteyen Dünya Bankası ve Avrupa Birliği bulunmaktadır. Amaç, yerel yönetimleri güçlendirmekten ziyade adem-i merkeziyetçilik doğrultusunda etkiler yaratmaktır. Bu nedenle, yerel yönetimlerde reform sorunu, çok temel tercihler yapma sorunudur. Gündelik ve yakın erimli sorunları çözmek ile bütün devlet yapılanmasını dönüştürmek sorunu birbirine karıştırılmamalıdır. Türkiye'de yapılması gereken, var olan kademelerde ve merkeziyetçilik ilkesi temelinde yerel yönetimleri güçlendirmekten ibarettir.

Türkiye'de merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasındaki ilişkileri düzenlemeye yönelik en kapsamlı reformlar, 2003 yılında Kamu Yönetimi Temel Kanunu (KYTK)Yasa Tasarısı ile gündeme gelmiştir. Kamu yönetimi zihniyetinde, yaklaşımında ve yöntemleri ile organizasyon yapısında köklü değişiklikler öngören Tasarı, yeni ve kapsamlı bir bakış açısıyla kamu yönetiminde yeniden yapılanma süreci başlatmak ve bu sürece rehberlik etmek üzere hazırlanmış, merkezi idare ve mahalli idarelerde iyi yönetim ilkelerini hayata geçirmeyi hedeflemiştir. Yeniden yapılanmada; daha katılımcı, saydam, insan hak ve özgürlüklerine saygılı bir kamu yönetimi ile kamu hizmetlerinin adil, etkili ve verimli, süratli, kaliteli sunumu amaçlanmıştır. Merkezi idarenin görev ve fonksiyonları belirlenerek, mahalli müşterek nitelikli görev ve hizmetler mahalli idarelere bırakılmıştır. Büyükşehir Belediyesi, Belediye ve il Özel İdaresi kanunlarının yenilenmesinin, kapsamlı bir yeniden yapılanmanın temelini oluşturması hedeflenmiştir¹⁶. KYTK Tasarısı 15.07.2004'te Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Genel Kurulunda kabul edilerek 5227 Sayılı Kanun şeklini almış, ancak 49 maddeli Tasarının 22 maddesi Cumhurbaşkanı tarafından veto edilerek tekrar meclise gönderilmiştir. Veto gerekçeleri anayasaya aykırılık, merkezi yönetimin temel yetkilerinin anayasal olmayacak ölçülerde

13 Mustafa Ökmen, Türkiye'de Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri ve Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılandırılması, içinde Recep Bozdoğan ve Yüksel Demirkaya, (der.), Türkiye'de Yerel Yönetimler, (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2008), s. 65-67.

14 Güler, A. Birgül. "Yerel Yönetimlerde Reform Sorunu", Çağdaş Yerel Yönetimler, Cilt: 10, Sayı: 3, 2001, s. 7, 11-12.

15 Güler, A. Birgül. "Yerel Yönetimleri Güçlendirmek Mi? Adem-i Merkeziyetçilik Mi?", Çağdaş Yerel Yönetimler, Cilt: 9, Sayı: 2, 2000, s. 30.

16 Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı, <http://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0731.pdf>, (Erişim Tarihi: 30.09.2015).

yerel yönetimlere devredilmesi, kamu hizmetlerinin özel sektöre gördürülmesi konusunda yönetime genel yetki verilmesi ve üniter devlet ilkesinin ihlal edilmesi üzerinde yoğunlaşmıştır¹⁷.

5227 sayılı KYTK özelleştirmeci, yerelleştirmeci ve yönetişimci şeklinde üç sözcükle ifade edilmektedir¹⁸. Yerellik yerel yönetimlerin güçlendirilmesi değil, adem-i merkezizetçiliğin ve federal devlet sisteminin kabulüdür. Yine, yerellik, devlete sosyal niteliğini veren başlıca görev alanlarının özelleştirilmesini sağlamaya yöneliktir. Yerellik ve özelleştirme, merkezi ve yerel düzeyde kamu kudretinin yerli-yabancı sermayeye devredilmesi anlamına gelen yönetim modeliyle kurumsallaştırılmaktadır. Türkiye’nin ulusal birliği ve toplumsal yapısını tehdit ettiği öne sürülen bu modelin, küresel sömürgeci dünya sistemi gerçekleri kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir^{19,20}. Gül²¹ ise, 5227 sayılı KYTK’yı yerel yönetimlerin sorunlarını çözmeyi öngörmemesi, uluslararası finans kuruluşlarından bir an önce yardım almak için aceleye getirilmesi, küçük ama etkili bir kamu işletmeciliği yaratmaya çalışması, kamu yönetimiyle alakalı olmayan işletme terimlerine vurgu yapması, yerel yönetimlerin görüşleri alınmadan yukarıdan aşağıya merkezizetçi bir anlayışla hayata geçirilmeye çalışılması, reformu eşgüdümlü şekilde yürütecek bir birim oluşturulmaması gibi nedenlerle eleştirmiştir.

Bilgiç²², anayasaya aykırılık gibi bazı noktalarda haklı olmakla birlikte, bu eleştirilerin tümüne katılmanın mümkün olmadığı görüşündedir. Küresel etkenlerin reformlar üzerinde etkisi vardır ve bu kaçınılmaz bir süreçtir. Bilgi ve iletişim çağında küresel gelişmelerden kaçınmak mümkün olmadığına göre yapılması gereken, bu süreçten en iyi şekilde yararlan-

17 Hüseyin Gül ve Mehmet Aktel. Tarihsel Bir Bakış Açısıyla Kamu Yönetimi ve Yerel Yönetimler Reformu, içinde Ali Akdemir, Mahir Gümüş, Hamit Palabıyık, Sefer Şener, (der.) Yerel Yönetimler Kongresi Düünden Bugüne Yerel Yönetimlerde Yeniden Yapılanma Bildiriler Kitabı, (Pozitif Matbaacılık, Ankara 2004), s. 86.

18 Birgül A. Güler, Prof. Dr. Birgül Ayman Güler, “Kamu Yönetimi Temel Kanunu” tasarisını değerlendirdi: Özelleştirmeci, yerelleştirmeci, yönetişimci!, 2003a, <http://www.ttb.org.tr/TD/TD104/6.php>, (Erişim Tarihi: 31.08.2015).

19 Birgül A. Güler, Kamu Yönetimi Temel Kanunu Üzerine, 2004, <http://birgulaymanguler.net/files/pdf/Hukuk1.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.10. 2015).

20 Birgül A. Güler, İkinci Dalgı: Siyasal ve Yönetmel Liberalizasyon Kamu Yönetimi Temel Kanunu, Özel Sayı Kamu Yönetimi Reformu İncelemeleri: Mülkiye’den Perspektifler Tartışma Metinleri, No. 59, (Ankara: Ankara Üniversitesi SBF Matbaası, 2003b), s. 34.

21 Hüseyin, Gül, Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarisına Ademi Merkezileşme-Küreselleşme Dinamikleri ve Yönetimi Geliştirme Açılardan Bakış, içinde Hüseyin Özgür, Muhammet Kösecik, (der.) Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar I Reform, (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2005), s. 53.

22 Veysel K. Bilgiç, Türkiye’de Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri Üzerine Bir Değerlendirme, içinde Hüseyin Özgür ve Muhammet Kösecik, (der.) Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar I Reform, (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2005), s. 206-207.

maya çalışmaktır. Gelişen dünyada her yeniliğe kötü deyip sırt çevirerek dünyaya ayak uydurmak mümkün değildir. Tarihsel süreçte, Tanzimattan Cumhuriyete gerçekleştirilen her reform hareketinin ardında dış güçlerin etkisi vardır. Üniter yapının tehlikeye girdiği iddiaları da gerçeği yansıtmamaktadır. 5227 sayılı KYTK ile yerel yönetimlere federal sistemdeki gibi yargılama ve vergilendirme yetkisi verilmemektedir. Esasında süreç içerisinde il özel idarelerinden diğer kurumlara geçen bayındırlık, sağlık, eğitim, tarım ve hayvancılık konularındaki yetkilerin tekrar il özel idarelere dönmesi sağlanmaktadır.

Türkiye’de merkezi yönetim-yerel yönetimler ilişkilerini düzenlemeye yönelik diğer bir reform 2012 tarih ve 6360 sayılı Kanun ile başlatılmış ve 2013 tarih ve 6447 sayılı Kanun ile devam ettirilmiştir. Yapılan düzenlemeler sonucunda otuz ilde il özel idareleri ve il genel meclisleri, belde belediyeleri ve belediye meclisleri, köy tüzel kişilikleri ve köy derneklerine son verilmiş; büyükşehir belediyelerinin sınırları il mülki sınırları haline getirilmiştir. 6360 sayılı Kanun ile belediyelerin önemli bir kısmının kapatılmasının vatandaşı devlet yönetiminden uzaklaştırdığı ileri sürülmüştür. Yerel düzeyde vatandaşın, belediye başkanı ve meclis üyelerini seçme, belediye faaliyetlerini izleme ve denetleme, alınan kararlara katılma hakkının elinden alınması demokratik yönetim kültürünün gelişmesini olumsuz etkilemiştir. 6360 sayılı Kanun yerelleşmeden ziyade merkezileşme eğilimlerini artırmıştır. Büyükşehirlerdeki il özel idareleri kapatılarak görevleri büyükşehir belediyesi, bakanlıkların taşra kuruluşları ve İçişleri Bakanlığı’na bağlanan YİKB (Yatırım İzleme Koordinasyon Başkanlığı)’na devredilmiştir. Bu düzenleme hizmet sunumuna ilişkin yetkilerin daha çok merkezileşmesi anlamına gelmektedir²³.

6360 sayılı Kanunun en çok tartışılan yönü büyükşehir belediye sınırlarının il mülki sınırları haline getirilmesidir. İl ölçeğinde bölgesel yönetim biçiminin başkanlık sistemi için bir ön hazırlık olup, hedefin ülkeyi eyalet sistemine geçirmek olduğu iddia edilmiştir. İl sınırlarını genişleten bu sistemin belediye yönetimi olmaktan çıkıp, eyalet ya da bölge yönetimine dönüşeceği söylenmiştir. Bu görüşe katılmayanlar ise, 6360 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemelerin bölge yönetimi, federasyon ya da özerklik niyeti taşımadığını, yasa yapma gücünün yerel ya da bölgesel birimlerle paylaşılmasını öngören bir düzenleme olmaksızın federasyondan söz edilemeyeceğini ifade etmişlerdir²⁴. 6360 sayılı Kanun, çok sayıda belediye ve köy

23 Baki Kerimoğlu, Merkezileşme ve Yerelleşme Kısacında Yerel Yönetimler: Yeni Büyükşehir Kanunu Kapsamında Bir Değerlendirme, Mülkiye İktisadi ve Sosyal Araştırmalar Merkezi, Değerlendirme Notu/5, 2014, s. 2-3.

24 Miñhat A. Karasu, “6360 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ve Olası Etkileri Şanlıurfa Örneği”, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 1, 2013, s. 4.

tüzel kişiliğine orada yaşayan halka danışmadan son vermesi nedeniyle de eleştirilmiştir. Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı’nın 5. maddesinde yerel yönetimlerin sınırlarının referandumla ilgili yerel topluluklara danışılmadan değiştirilemeyeceği belirtilmesine karşın, böyle bir referandum 6360 sayılı Kanun’da öngörülmemiştir²⁵. 6360 sayılı Kanun’un anayasa ve temel kanunlara uygunluğu hususu diğer bir tartışma konusudur. İl özel idaresi, belediye ve köylerden oluşan üçlü yerel yönetim sistemi anayasal ve yasal bir zorunluluk olmasına karşın, büyükşehir belediyelerine ait mekânların yerleşim yeri olmaktan çıkartılması, yönetim biriminin yöre halkını temsil etmesi gerekliliği, mesafeye bağlı olarak yönetim birimlerinin tanımlanamaz hale getirilmesi anayasaya aykırılık iddialarının temelini oluşturmuştur²⁶. Gözler²⁷, 1982 Anayasası’nın 127. maddesinin ilk fıkrasına atıfla, Türkiye’de il, belediye ve köy olmak üzere üç çeşit mahalli idare bulunduğunu belirtmiştir. Kanunlarımızda ve idare hukuku literatürümüzde bu üç mahalli idareye verilen isimler sırasıyla il özel idaresi, belediye ve köydür. Dolayısıyla, her üç mahalli idare biriminin de anayasal dayanağı vardır ve anayasada gerekli değişiklikler yapılmadan il özel idarelerinin, ilçe belediyelerinin ve köylerin tüzel kişiliklerinin 6360 sayılı Kanun’la ortadan kaldırılması anayasaya aykırıdır. Mahalli idareleri güçlendirmek iddiasındaki iktidarın yapması gereken, üç tür mahalli idarenden il özel idaresi ve köyleri kaldırmak değil, gerekli anayasal değişiklikleri yaptıktan sonra bu türlere yeni bir tür olan bölge yönetimini eklemekten geçmektedir.

6360 sayılı Kanun kamusal hizmet sunumunu olumsuz yönde etkileyeceği gerekçesiyle de eleştirilmiştir. Kapatılan yerel yönetim birimlerinin personel, araç ve gereçleri büyükşehir belediyelerine devredilmiş olsa da büyükşehir belediyelerinin tüm il sınırları içinde kırsal alanları da kapsar şekilde nitelikli hizmet götürmesi mümkün görülmemektedir²⁸. Gözler²⁹

25 Zuhâl Çetin Önez, “Türkiye’de İl Özel İdaresi Sisteminin Dönüşümü ve 6360 Sayılı Kanunun Dönüşüme Etkileri”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 2, 2015, s. 263.

26 Ozan Zengin, “Büyükşehir Belediyesi Sisteminin Dönüşümü: Son On Yılın Değerlendirmesi”, Ankara Barosu Dergisi, 2014/2, s. 111.

27 Gözler, Kemal. “6360 Sayılı Kanun Hakkında Eleştiriler: Yirmi Dokuz İlde İl Özel İdareleri ve Köylerin Kaldırılması ve İlçe Belediyelerinin Büyükşehir İlçe Belediyesi Haline Dönüştürülmesi Anayasamıza Uygun Mudur?”, Legal Hukuk Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 122, 2013, s. 39.

28 Ozan Zengin, “Büyükşehir Belediyesi Sisteminin Dönüşümü: Son On Yılın Değerlendirmesi”, Ankara Barosu Dergisi, 2014/2, s. 113.

29 Gözler, Kemal. “6360 Sayılı Kanun Hakkında Eleştiriler: Yirmi Dokuz İlde İl Özel İdareleri ve Köylerin Kaldırılması ve İlçe Belediyelerinin Büyükşehir İlçe Belediyesi Haline Dönüştürülmesi Anayasamıza Uygun Mudur?”, Legal Hukuk Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 122, 2013, s. 81-82.

de, il özel idareleri ve köylerin tüzel kişiliklerinin kaldırılmasının kamu hizmetlerinin etkili sunumunu aksatacağı görüşündedir. Merkeze uzak köylerin tüzel kişiliklerinin kaldırılıp mahalleye dönüştürülmesiyle, köydeki kararlar köy ihtiyar heyeti tarafından değil, kilometrelerce uzaktaki ve belki o köyü hiç görmemiş belediye meclisi tarafından alınacaktır. Bu kararlar hem doğru olmayacak hem de uygulanması maliyetli olacaktır. Benzer şekilde, merkezden uzak ilçe belediyelerinin büyükşehir ilçe belediyesine dönüştürülmesiyle, bazı kamu hizmetleri merkezdeki büyükşehir belediyesi tarafından sunulacak ve ilçe belediyelerinin kararları büyükşehir belediyelerinin onamasına tabi tutulacaktır. Böylesi bir uygulama ne demokratiktir ne de işletme biliminin esaslarına uygundur.

2015 yılının sonlarından itibaren özellikle Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki bazı illerde belediye araçlarıyla şehirlerde hendeklerin kazılması^{30,31}, terör örgütüne silah ve ilaç taşınması^{32,33}, kamu binalarındaki yangınlara itfaiyenin müdahale etmemesi^{34,35} gibi haberler büyükşehirlerde il özel idarelerinin kaldırılmasının hizmet sunumunda aksamaların ötesinde güvenlik sorunlarına da yol açabileceğini göstermiştir. Nitekim 64. Hükümet döneminde altı ay ila bir yıl içerisinde Büyükşehir Belediyesi Kanununda, tecrübeler ışığında aksaklıkları giderecek şekilde gerekli değişiklikler yapılacağı belirtilmiş; Büyükşehir belediyeleri ile ilçe belediyelerinin görev, yetki ve sorumlulukları, aralarındaki işbirliği esasları ve ihtiyaç duyulan diğer ilave düzenlemeler için mevzuat değişikliği yapılması öngörülmüştür³⁶.

1.3. Hizmet Sunumunda Optimal Ölçeğin Belirlenmesi Sorunu

Tartışmalardan anlaşılacağı üzere, merkezi yönetim-yerel yönetimler ilişkisinde hizmet sunumu söz konusu olduğunda ortaya çıkan sorunlardan

30 <http://www.sabah.com.tr/gundem/2015/12/27/hendekler-demokrasiye-kazilmis-bir-mezardir>, (Erişim Tarihi: 06.01.2016).

31 <http://www.sondakika.com/haber/haber-pkk-cizre-ve-silopi-den-sonra-nusaybin-ilcesinde-6684719/>, (Erişim Tarihi: 06.01.2016).

32 <http://dirilispostasi.com/n-4107-dargecite-tractorle-silah-tasiyan-teroristlere-operasyon.html>, (Erişim Tarihi: 06.01.2016).

33 <http://www.ahaber.com.tr/gundem/2015/07/29/suruc-belediyesi-resmi-aracla-terorist-ve-silah-tasirken-sucustu-yakalandi>, (Erişim Tarihi: 06.01.2016).

34 <http://www.siirtmanset.com/belediye/siirt-belediyesi-itfaiye-ekipleriyle-ilgili-sokgoruntuler-h8166.html>, (Erişim Tarihi: 06.01.2016).

35 <http://www.serbestiyet.com/Gundem/kutuphaneye-pkk-saldirisi-6-yarali-651193>, (Erişim Tarihi: 06.01.2016).

36 64. Hükümet 2016 Yılı Eylem Planı, <http://www.basbakanlik.gov.tr/docs/Kurumsal-Haberler/64.hukumet-eylem-planı-kitap.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.01.2015).

biri kamu hizmetlerinde etkinliğin artırılması, diğeri de en uygun (optimal) yerel yönetim büyüklüğünün belirlenmesidir. Andrews ve Entwistle³⁷, kamu yönetimi uygulayıcıları ve teorisyenlerini ilgilendiren, kamu yönetiminde etkinliği artırmanın dört boyutundan söz etmiştir. Bunlardan birincisi, üretim verimliliğinin artırılması olup ürün miktarını girdi miktarının üzerine çıkarmakla ilgilidir. İkincisi, dağıtım etkinliğinin sağlanmasıdır, hizmet talebi ile verilen hizmet arasındaki karşılaştırmayla belirlenebilir. Üçüncüsü, bölüşüm etkinliğinin sağlanmasıdır ve farklı vatandaş grupları arasında hizmet dağıtım modeliyle ilgilidir. Dördüncüsü de, faaliyet etkinliğinin sağlanması olup şu anki ve gelecekteki tüketim arasındaki dengeye ilişkindir.

Optimal yerel yönetim büyüklüğünün belirlenmesiyle ilgili olarak Polatoğlu³⁸, küçük belediyelerin mali kaynak ve nitelikli personel yetersizliği nedeniyle en geleneksel belediye hizmetlerini dahi sunamadıklarını belirtmiştir. Küçük ölçekli belediyelerde hizmetlerin maliyeti arttığı gibi uzman personel istihdamı da mümkün değildir. Bunun için en küçük belediye ölçeğinin ne olması gerektiğinin sorgulanması, incelenmesi ve optimum büyüklüğün belirlenmesi gerekmektedir. Goodall³⁹, optimal kent büyüklüğünü, kentte yaşamak ve ekonomik faaliyetleri yürütmek için kentin aşırı verimsizleşmesi ve istenmeyen bir hal alması sonucunda büyümenin kendiliğinden durduğu kent büyüklüğü şeklinde tanımlamıştır. Kalabalık⁴⁰, optimal ölçeğin, yerel yönetimlerin hizmetleri sağlama yönünden ekonomik uygunluk noktasına geldiği eşiği ifade ettiğini belirtmiştir.

Yerel yönetim büyüklüğü ile ürettiği kamusal mal ve hizmet türleri arasında ilişki olduğu belirtilmiştir. Buna göre, her kamu malı için ekonomik yönden optimal bir yerinden yönetim derecesi vardır. Bir kamu hizmetinin talep derecesi o hizmeti tüketen tüm bireylerin yaşadığı yerel yönetim birimini kapsar. Yerel yönetimlere verilen görevlerin niteliği, onların minimum ve maksimum büyüklüklerinin ne olması gerektiği konusunda önemli bir ölçüttür. Diğer bir deyişle, optimal büyüklüğün temel belirleyicisi yerel yönetimin ürettiği kamusal hizmet türleridir. O halde, küçük ölçekli kentsel birimler kaynak israfı anlamına gelirken, ölçeği

37 Rhys Andrews and Tom Entwisle, “Four Faces of Public Service Efficiency”, *Public Management Review*, Vol. 15, No. 2, 2013, s. 246.

38 Aykut Polatoğlu, *Kamu Yönetimi Genel İlkeler ve Türkiye Uygulaması*, (Ankara: ODTÜ Yayıncılık, 2003), s. 138.

39 Brian Goodall, *The Economics of Urban Areas*, Urban and Regional Planning Series, Volume 3, (England: Pergamon Press Ltd. Headington Hill Hall, Oxford OX30BW, 1972), s. 294.

40 Halil Kalabalık, *Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Yerel Yönetim Hukuku Teori-Uygulama*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005), s. 185.

gereğinden fazla büyütmek de etkinsizliklere yol açacaktır. Çünkü kent nüfusu gereğinden fazla arttığında gerek su ve kanalizasyon gibi kentsel altyapının, gerekse eğitim, sağlık ve konut gibi toplumsal altyapının maliyeti artacaktır. Özellikle geniş bir alana yayılan ve dağınık bir alana kümelenen kent bölgelerinde, kentin en uzak semtlerine hizmet götürülmesi büyük yatırımları gerektiren maliyetli bir iş olacaktır⁴¹.

Teoride, yerel yönetim büyüklüğünün yerel yönetim maliyetleri üzerine etkisine dair dört muhtemel durumdan söz edilmektedir. Bunlar, doğrusal negatif etki, doğrusal pozitif etki, doğrusal olmayan U-biçimli etki ve doğrusal olmayan ters U-biçimli etkidir. Birinci durumda, daha büyük yerel yönetim masrafların düşmesi anlamına gelmektedir. Bu yerel yönetimlerin ya ölçek ekonomilerine ya da daha uygun bir duruma ulaştıklarını gösterir. İkinci durumda, daha büyük yerel yönetim daha yüksek maliyetler anlamına gelmektedir. Bu ise, bürokratik yoğunluğun muhtemel artışıyla açıklanabilir. Üçüncü durumda, yerel yönetim birimlerinin maliyetleri başlangıçta düşmekte, fakat yerel yönetim belirli bir büyüklüğe ulaştığında yükselmeye başlamaktadır. Bu, orta büyüklükteki yerel yönetim birimlerinin ölçek ekonomilerine ulaştıkları için maliyetlerin en düşük seviyede olduğu, fakat yoğunluk etkisinin görülmeye başladığı anlamına gelmektedir. Aynı zamanda, yerel yönetimlerin optimal büyüklüğe ulaşabilmeleri için daha küçük birimlerin birleştirilmesi ya da daha büyük birimlerin ayrıştırılması zamanının geldiğini göstermektedir. Dördüncü durumda ise, orta büyüklükteki yerel birimlerin maliyetleri en yüksek düzeydedir. Bu ise, orta büyüklükteki yerel birimlerin henüz ölçek ekonomilerine ulaşamadıklarını, ancak yoğunluk etkisini yaşamakta olduklarını göstermektedir⁴².

Boyne, yerel yönetimlerin örgütsel büyüklüğü ve performans-verimlilik arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını belirlemek için on sekiz çalışmayı incelemiştir. Büyüklük ölçütü, nüfus, personel sayısı veya kapasite ve hizmet kullanıcılarının sayısını içermektedir. Sonuçta, büyük ve küçük yerel yönetimler arasında az bir farklılık olduğunu, hizmet çeşitleri veya performansın belirli boyutları arasında sistematik bir ilişki olmadığını öne sürmüştür⁴³. Benzer şekilde, Soukopova vd.⁴⁴ tarafından, Çek

41 A.g.e, s. 186-187.

42 Primoz Pevcin, "Local Government in Slovenia: Structure, Size and Expenditures", Croatian and Comparative Public Administration, Vol. 12, No. 3, 2012, s. 716.

43 Boybe 2003'den aktaran Jana Soukopova, Juraj Nemeč and Michal Struk, "Municipality Size and Local Public Services-Do Economies of Scale Exist?", The Nispacee Journal of Public Administration and Policy, Vol. 7, No. 2, 2014, s.153-154.

44 A.g.e, s. 168.

Cumhuriyeti’nde yapılan bir çalışmada, belediyelerin örgütsel büyüklüğünün bireysel yerel hizmetleri etkileyen anahtar bir faktör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü bu hizmetler belirgin şekilde çeşitlilik göstermekte ve hizmetin temin yöntemi, sermaye gücü ve çalışan gücü düzeyi gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir.

Camagni vd.⁴⁵, optimal kent büyüklüğü teorisine yönelik çok sayıda eleştiri olduğunu ileri sürmüştür. Gözlemler, farklı üretim fonksiyonlarını üstlenmeleri ve farklı uzmanlaşma düzeyleri nedeniyle kentlerin değişik fonksiyonları yerine getirdiklerini ortaya koymuştur. Gerçek hayatta her firmadan aynı düzeyde ürün üretmesi beklenmeyeceğine göre, aynı nüfus düzeyindeki farklı kentlerin aynı optimal noktada buluşmaları mümkün görünmemektedir. Tek bir optimal kent büyüklüğü olamayacağına göre, kent büyüklüğünü belirleyici faktörlerden hareketle sayısız optimal kent büyüklüğünden söz etmek gerekmektedir. Teoride kent büyüklüğünü belirleyici faktörler geleneksel yaklaşımlar ve geleneksel olmayan yaklaşımlar şeklinde iki başlıkta incelenmektedir.

Geleneksel yaklaşımlara göre, kent büyüklüğünü belirleyen faktörler: bölünmezlikler ve üretkenlik, çevresel maliyetler ve sosyal çatışmalar, sosyal etkileşimi kolaylaştırıcı bir faktör olarak yoğunlaşma, yaratıcılık kaynağı olarak kentteki çeşitlilikler, bilgi kaynağı olarak beşeri sermaye ve yerel birliktelikler, kenti cazibe merkezi haline getiren bir kaynak olarak imkânlardır. Geleneksel olmayan yaklaşımlara göre ise kent büyüklüğünü belirleyici faktörler: kent fonksiyonları ve kentin sıralamadaki yeri, kentsel ağlar, kentin yapısı ve yayılımı şeklinde sıralanmaktadır⁴⁶. Camagni vd.⁴⁷, teorideki kent büyüklüğünü belirleyici geleneksel ve geleneksel olmayan yaklaşımları AB27 (Avrupa Birliği) içerisindeki 59 fonksiyonel kent bölgesinde test etmişlerdir. Sonuçta, tek bir optimal kent büyüklüğünün olmadığını, belirli maliyetler ve avantajlara bağlı olarak çok sayıda optimal kent büyüklüğü olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Geniş ölçekli idari birimlerin küçük olanlara oranla daha ekonomik, etkin ve daha büyük fonksiyonel kapasiteye sahip olduğu görüşü, küçük ölçekli yerel birimlerin birleştirilerek daha büyük ölçekli yönetim birimlerinin oluşturulmasının temel dayanağı olmuştur. Yerel yönetimlerce su-

45 Roberto Camagni, Roberta Capello and Andrea Caragliu, “One or Infinite Optimal City Sizes? In Search of an Equilibrium Size for Cities”, *Ann Reg Sci*, DOI 10.1007/s00168-012-0548-7, 2013, s. 312.

46 Roberto Camagni, Roberta Capello and Andrea Caragliu, “One or Infinite Optimal City Sizes? In Search of an Equilibrium Size for Cities”, *Ann Reg Sci*, DOI 10.1007/s00168-012-0548-7, 2013, s. 313-319.

47 A.g.e., s. 336.

nulan bazı kamusal mal ve hizmetlerde sabit maliyetlerin yüksek olması ve üretim arttıkça ortalama maliyetlerin hızla düşmesi, belirli büyüklüğün altındaki yerel birimlerin üretim artışıyla ortaya çıkan ölçek ekonomileri kazançlarından yararlanmalarına mani olmuştur. Bu nedenle, Avrupa ülkelerinde 1950-70'li yıllarda birleştirme uygulamaları yoğunluk kazanmış ve belediye sayılarında %80'lere varan azalmalar görülmüştür. Birleştirme uygulamaları sosyal tercih teorisyenlerince bürokratik davranışları artırdığı ve halk katılımını engellediği gerekçeleriyle eleştirilmesine karşın, hizmet sunumunda etkinliğin sağlanması ve finansal yetersizliklerin giderilmesi konularında olumlu sonuçlar vermiştir⁴⁸.

Avrupa'da 1950-70'li yıllarda optimal ölçeğe ulaşmak amacıyla girişilen birleştirme çalışmalarının benzeri Türkiye'de 2012 tarih ve 6360 sayılı Kanun ile hayata geçirilmiştir. 6360 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde birleştirme nedenleri şöylece sıralanmıştır: 1) büyükşehir sınırları içerisinde yer alan yerel yönetimlerin küçük ölçekli planlar yapsalar dahi büyükşehir bölgesini kapsayan bütüncül planlara ihtiyaç duyulması, 2) belli bir alanda çok sayıda yerel yönetimin yetkili olması nedeniyle planlama ve koordinasyon sağlanamayışı ve ölçek ekonomisinden yeterince yararlanamaması nedeniyle kaynak israfına yol açılması, 3) uygun büyüklükte hizmet üretecek yerel yönetimlerin olmayışı nedeniyle halka kaliteli hizmet sunulamaması, 4) kamu hizmetlerinin sunumunda koordinasyon sorunu. Bu çerçevede, yönetim, planlama ve koordinasyon açısından belediye sınırı mülki sınır olacak biçimde optimal ölçekte hizmet üretebilecek güçlü yerel yönetimlere ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Bu araştırmada, 6360 sayılı Kanun kapsamında yukarıda sayılan nedenlerle büyükşehir belediyelerinin sınırı il mülki sınırlarıyla eşitlenirken, yerelde merkezi yönetim politikalarının uygulayıcıları konumundaki mülki idare amirleri ve belediye başkanları perspektifinden hangi hizmetlerin merkezi yönetim tarafından, hangilerinin yerel yönetimler tarafından ve hangilerinin birlikte sunulması gerektiğinin ortaya konması amaçlanmıştır. Araştırmada şu üç soruya yanıt aranmıştır: Hizmetlerin merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasında paylaşılması bakımından 1) Balıkesir ve Çanakkale illeri ilçe belediye başkanlarının görüşleri arasında farklılık var mıdır?, 2) Balıkesir ve Çanakkale mülki idare amirlerinin görüşleri arasında farklılık var mıdır?, 3) AKP (Adalet ve Kalkınma Partisi)'li, CHP (Cumhuriyet Halk Partisi)'li ve MHP (Milliyetçi Hareket Partisi)'li belediye başkanlarının görüşleri arasında farklılık var mıdır?

48 Halil Kalabalık, Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Yerel Yönetim Hukuku Teori-Uygulama, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005), s. 203.

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve çözümlenmesi hakkında bilgi verilmiştir.

2.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma nitel araştırma yöntem ve tekniklerine göre yapılandırılmıştır. Nitel araştırma, belli bir bağlamın ve etkileşimin bir parçası olarak olayları kendi tekliğinde anlamlandırma çabasıdır⁴⁹. Diğer bir ifadeyle, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konduğu bir araştırmadır⁵⁰. Araştırmada, nitel araştırma modellerinden durum/örnek olay çalışması modelinden yararlanılmıştır. Örnek olay çalışması, güncel bir olguyu kendi doğal çevresi içerisinde inceleyen, özellikle olgu ve içinde bulunduğu içerik arasındaki sınırların belirgin olmadığı durumlarda kullanılan ampirik bir araştırma yöntemidir⁵¹. Belirli, betimleyici ve sezgisel bir model olduğundan bir olguyu aydınlatmada araştırmacılar tarafında tercih edilmektedir⁵².

2.2. Araştırmanın Örnekleme

TR22 (Balıkesir-Çanakkale) Bölgesi’ndeki (Balıkesir ilinden 20, Çanakkale ilinden 12) 32 ilçe belediye başkanları ve mülki idare amirleri (toplam 64 kişi) araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Ancak, zaman ve maddi kaynak kısıtları nedeniyle araştırma Balıkesir ilinden Balıkesir BŞB (Büyükşehir Belediyesi) ve Havran, Edremit, Balya ilçe belediyeleri ve mülki idare amirleri ile Çanakkale ilinden Çanakkale B. (Çanakkale Belediyesi), Bayramiç, Biga, Eceabat ilçe belediye başkanları ve ilçe mülki idare amirleriyle (14 kişi) sınırlandırılmıştır. Böylece 32 ilçenin %25’ine (8 ilçe) ve 64 katılımcının %22’sine (14 kişi) ulaşılmıştır. Örneklemin belirlenmesinde iradi örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Bu yöntemde örnekleme oluşturan elemanlar araştırmacının araştırma problemine cevap bulabileceğine inandığı ya da en rahat ulaşabileceği kişilerden oluşmaktadır.

49 Sharan B. Merriam, Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber, (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2013), s. 14.

50 Ali Yıldırım ve Hasan Şimşek, Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2013), s. 45.

51 Türker Baş ve Ulun Akturan, Nitel Araştırma Yöntemleri Nivivo İle Nitel Veri Analizi, Örnekleme, Analiz, Yorum, (Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 2013), s. 181.

52 Sharan B. Merriam, Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber, (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2013), s. 54.

Yani deneklerin belirlenmesindeki kriter araştırmacının öznel yargısıdır. Bu tip örneklemede genelleme problemi olmakla birlikte, ulaşılması zor olan bilgiler edinilebilir⁵³. Araştırmaya dâhil edilen ilçelerin belirlenmesinde TBMM'de grubu bulunan partilerin yönetiminde olduğu, her iki ilden birer ilçenin seçilmesine ve bu ilçelerin birbirlerine yakın ilçeler olmasına özen gösterilmiştir. Bu sayede hem araştırma sorularımız arasında yer alan AKP'li, CHP'li ve MHP'li belediye başkanlarının görüşleri arasında farklılık var mıdır? Sorusuna yanıt aranması mümkün olmuş hem de birbirlerine yakın ilçeler seçilerek araştırma maliyetleri en aza indirilmiştir. TR22 Bölgesinde HDP'li belediye bulunmadığından bunlara yer verilmemiştir. Seçilen belediyelerin partilere göre dağılımı, a) Balıkesir ilinden Balıkesir BŞB (AKP), Havran Belediyesi (AKP), Edremit Belediyesi (CHP), Balya Belediyesi (MHP), b) Çanakkale ilinden Çanakkale B. (CHP), Bayramıç Belediyesi (AKP), Biga Belediyesi (CHP) ve Eceabat Belediyesi (MHP) şeklindedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında görüşme yönteminden yararlanılmıştır. Görüşme, önceden belirlenmiş bir amaç kapsamında görüşmeci ve katılımcının birlikte yer aldığı soru sorma ve yanıtlamaya dayanan bir iletişim sürecidir^{54,55}. Yapılandırılışlarına göre görüşmeler tam yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşme şeklinde üçe ayrılmaktadır⁵⁶. Araştırmada, yapılandırılmış görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Yapılandırılmış görüşme yönteminde önceden belirlenmiş ve belli bir sıraya konulmuş sorulardan oluşan görüşme formundan yararlanılır. Görüşülen herkese bu sorular aynı tarzda ve sırada sorulur⁵⁷.

Görüşme formun hazırlanmasında, 23 Aralık 2014 tarih ve 29214 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Genel Yönetim Muhasebe Yönetmeliği (GYM)'nin ekinde yer alan Bütçe Giderlerinin Fonksiyonel Sınıflandırılması Tablosu⁵⁸ (BGFST)'ndan ve Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Kamu

53 Şadi C. Saruhan ve Ata Özdemirci, *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*, (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2013), s. 184.

54 Sharan B. Merriam, *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*, (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2013), s. 85.

55 Ali Yıldırım ve Hasan Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2013), s. 147.

56 Sharan B. Merriam, *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*, (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2013), s. 87.

57 Ali Yıldırım ve Hasan Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2013), s. 151.

58 Bütçe Giderlerinin Fonksiyonel Sınıflandırılması Tablosu, RG: 23/12/2014-29214.

Yönetimi Özel İhtisas Komisyonu (ÖİK) Raporu⁵⁹’ndan yararlanılmıştır. BGFST’deki hizmet kalemleri ile Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Kamu Yönetimi ÖİK Raporu’ndaki görev ve yetki bölüşümü birleştirilerek bir tablo oluşturulmuştur (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1. Merkez-Yerel Yönetimler Arasında Hizmet Paylaşımı

Hizmetler	Merkez	Taşra	B.Şehir	Belediye	Bileşik
Kentsel Altyapı Hizmetleri					
Savunma Hizmetleri					
Kamu Düzeni ve Güvenlik Hizmetleri					
Ekonomik İşler ve Hizmetler					
Çevre Koruma Hizmetleri					
İskân ve Toplum Refahı Hizmetleri					
Sağlık Hizmetleri					
Dinlenme, Kültür ve Din Hizmetleri					
Eğitim Hizmetleri					
Sosyal Güvenlik ve Sosyal Yardım Hiz.					

Katılımcılardan yukarıdaki tabloyu inceleyerek, hangi hizmetin hangi ölçekte sunulması durumunda bu hizmetin a) ekonomik olacağını b) bölgeye daha yararlı olacağını ve c) siyasal katılımı artıracığını düşünerek değerlendirme yapmaları istenmiştir⁶⁰.

2.4. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Verilerin toplanması amacıyla, 08-17 Eylül 2015 tarihleri arasında araştırma alanı olarak belirlenen Balıkesir ve Çanakkale illerinde örnekleme dâhil edilen Balıkesir BŞB, Havran, Edremit, Balya, Çanakkale B., Bayramiç, Biga ve Eceabat belediyelerinin başkan/başkan yardımcıları ve mülki idare amirleriyle görüşülmüş, görüşme verileri araştırmacılar tarafından not edilmiştir.

59 T.C. Kalkınma Bakanlığı Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018 Kamu Yönetimi ÖİK Raporu, 2014, <http://www.kalkinma.gov.tr> (Erişim Tarihi: 11.12.2015).

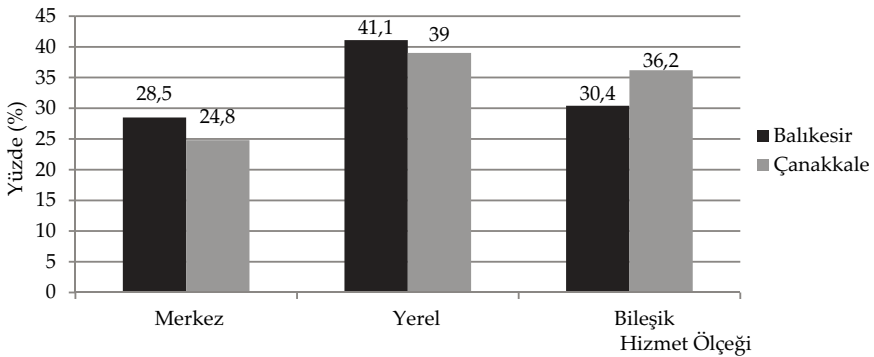
60 H. Sami Güven, “Değişen Yerel Hizmet Kavramı ve Yerel Yönetimlerde Ölçek Sorunu”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 4, 1982, s. 39.

Araştırma verileri betimsel analiz tekniğiyle çözümlenmiştir. Betimsel analiz tematik çerçeve oluşturma, verilerin işlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması şeklinde dört aşamadan oluşur. Bu teknikte, araştırma bulguları belirlenen temalar altında açıklanır ve yorumlanır⁶¹. Araştırma temaları kentsel altyapı hizmetleri, savunma hizmetleri, kamu düzeni ve güvenlik hizmetleri, ekonomik işler ve hizmetler, çevre koruma hizmetleri, iskân ve toplum refahı hizmetleri, sağlık hizmetleri, dinlenme-kültür ve din hizmetleri, eğitim hizmetleri, sosyal güvenlik ve sosyal yardım hizmetleri olarak belirlenmiştir. Bu temalar altında toplanan veriler Microsoft Excell 2010 programı yardımıyla anlamlı bilgiler haline getirilmiş ve yorumlanmıştır.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmada, örneklem dâhilindeki il ve ilçelerin belediye başkanları ve kaymakamlarıyla görüşülmüştür. Belediye başkanına ulaşamaması durumunda ilgili belediye başkan yardımcılarında bilgi alınmıştır. Araştırma bulgularının grafik haline getirilmesinde kolaylık sağlama için hizmet birimleri merkez, yerel ve bileşik şeklinde sınıflandırılmıştır. Merkez ve Taşra için “merkez”, Büyükşehir ve Belediye için “yerel” ifadesi kullanılmıştır.

Grafik 1. Balıkesir-Çanakkale İlçe Belediye Başkanlarına Göre Merkezi Yönetim-Yerel Yönetimler Arasında Hizmet Dağılımı

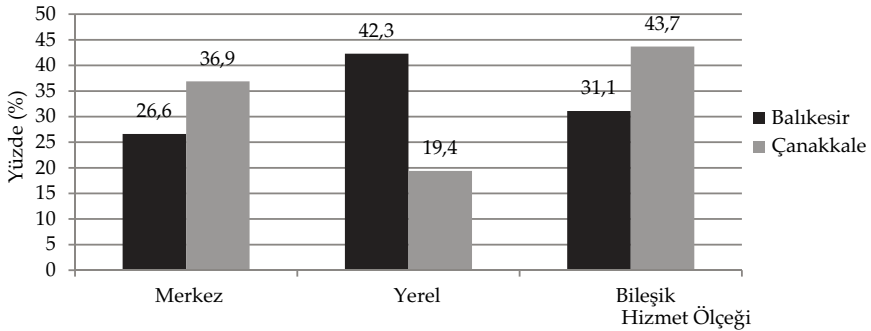


61 Ali Yıldırım ve Hasan Şimşek, Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2013), s. 256-257.

Grafik 1'de görüşme formunda yer alan ve 10 maddede toplanan hizmetlerin merkezi yönetim-yerel yönetimler arasında dağılımına ilişkin (bkz. Tablo 1) Balıkesir ve Çanakkale ilçe belediye başkan/başkan yardımcılarının (6 kişi) görüşleri yer almaktadır. Buna göre katılımcıların, söz konusu hizmetlerin ağırlıklı olarak yerel yönetimler (Balıkesir %41,1 ve Çanakkale %39) ve merkezi yönetim-yerel yönetimler tarafından birlikte (Balıkesir %30,4 ve Çanakkale %36,2) sunulması görüşünde oldukları söylenebilir. Toplamda katılımcıların %25,5'i bu hizmetlerin merkezi yönetim, %41,7'si yerel yönetimler, %32,8'i ise merkezi yönetim ve yerel yönetimler tarafından birlikte sunulması görüşündedir.

Hizmet kalemlerine göre görüşler değerlendirildiğinde, katılımcıların savunma, kamu düzeni ve güvenliği hizmetlerinin merkez; ekonomik işler ve hizmetler, çevre koruma, iskân hizmetlerinin yerel yönetimler, sosyal güvenlik ve sosyal yardım hizmetlerinin ise merkezi yönetim ve yerel yönetimlerce birlikte sunulması konusunda görüş birliğinde oldukları söylenebilir. Katılımcılara göre, savunma, kamu düzeni ve güvenliği hizmetleri parasal kaynak, özel ekipmanlar, koordinasyon ve nitelikli personel gerektirdiğinden merkezi yönetim tarafından sunulmalıdır. Buna karşın, ekonomik işler ve hizmetler, çevre koruma ve iskân hizmetleri merkezden yeterli kaynak aktarılması halinde yerel yönetimler tarafından, sosyal güvenlik ve sosyal yardım hizmetleri ise, ihtiyaç sahiplerinin tespiti ve yardımların ulaştırılabilmesi için merkezi yönetim ve yerel yönetimler tarafından birlikte sunulmalıdır.

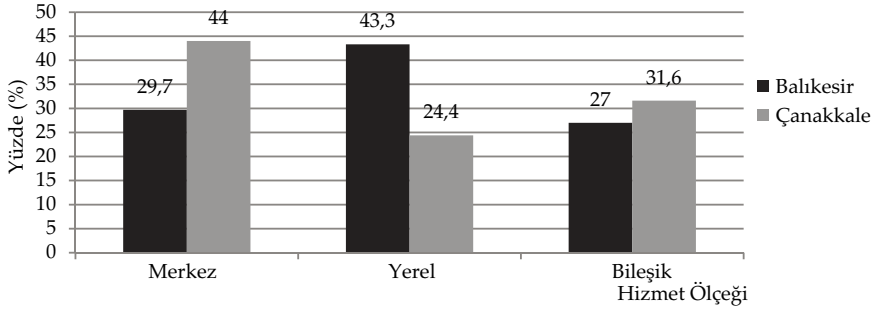
Grafik 2. Balıkesir BŞB ve Çanakkale Belediyesi'ne Göre Merkezi Yönetim-Yerel Yönetimler Arası Hizmet Dağılımı



Grafik 2'de görüşme formunda yer alan ve 10 maddede toplanan hizmetlerin merkezi yönetim-yerel yönetimler arasında dağılımına ilişkin (bkz. Tablo 1) Balıkesir BŞB Genel Sekreteri ve Çanakkale B. Başkan Yar-

dımcısının görüşleri yer almaktadır. Balıkesir BŞB'ye göre, söz konusu hizmetler genel olarak yerel yönetimler (%42,3), Çanakkale B. göre, merkezi yönetim ve yerel yönetimler tarafından birlikte sunulmalıdır. Çanakkale B. göre, merkezi yönetim tarafından yerel yönetimlere yeterli oranda kaynak aktarımı yapılmadan söz konusu hizmetleri yerel yönetimlerin tek başlarına görmeleri mümkün değildir. Aynı zamanda, ülke genelinde hizmet sunumunda adalet sağlanabilmesi için bu hizmetlerin merkezi yönetim ve yerel yönetimlerce birlikte yürütülmesinde yarar vardır. Merkezi yönetim ve yerel yönetimlerin hizmet öncelikleri farklı olduğundan, belediyelerin, vatandaşların beklentileri doğrultusunda ellerindeki imkânları altyapı-üstyapı, imar, iskân, şehircilik ve çevre koruma hizmetlerine ayırması gerekmektedir.

Grafik 3. Balıkesir-Çanakkale İlçe Mülki İdare Amirlerine Göre Merkezi Yönetim-Yerel Yönetimler Arası Hizmet Dağılımı

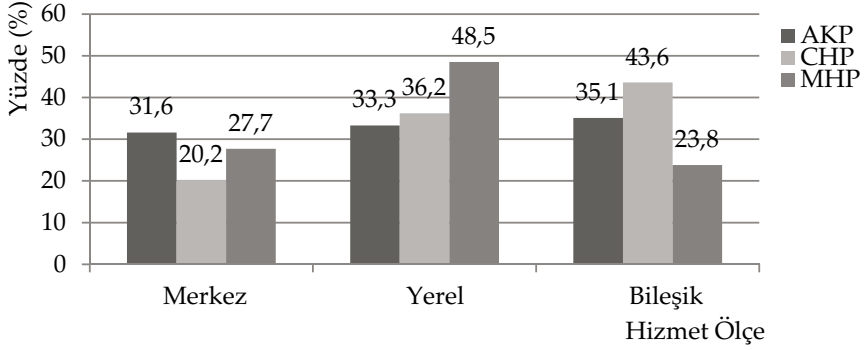


Grafik 3'te görüşme formunda yer alan ve 10 maddede toplanan hizmetlerin merkezi yönetim-yerel yönetimler arasında dağılımına ilişkin (bkz. Tablo 1) Balıkesir ve Çanakkale ilçe mülki idare amirlerinin (6 kişi) görüşleri yer almaktadır. Balıkesir ili ilçe mülki idare amirleri söz konusu hizmetlerin ağırlıkla yerel yönetimler (%43,3) tarafından sunulması görüşünderken, Çanakkale ili ilçe mülki idare amirleri bu hizmetlerin ağırlıkla merkezi yönetim (%44) tarafından sunulması görüşünderler. Toplamda katılımcıların %34,7'si bu hizmetlerin merkez, %36,8'i yerel ve %28,5'i merkezi yönetim ve yerel yönetimler tarafından birlikte verilmesi görüşünderdir. Balıkesir büyükşehir olduğundan bu ildeki mülki idare amirlerinin yeni sistemin yararlarını daha iyi değerlendirdikleri ve söz konusu hizmetlerin ağırlıkla yerel yönetimler tarafından verilmesi görüşünde oldukları, buna karşın büyükşehir olmayan Çanakkale ili ilçe mülki idare amirlerinin merkeziyetçi-bürokratik geleneğin etkisiyle söz konusu

hizmetlerin merkezi yönetim tarafından verilmesi görüşünde oldukları söylenebilir.

Hizmet kalemlerine göre değerlendirildiğinde, katılımcıların savunma, kamu düzeni ve güvenliği ve sağlık hizmetlerinin merkezi yönetim; çevre koruma, iskân ve toplum refahı hizmetlerinin yerel yönetimler; sosyal güvenlik ve sosyal yardım hizmetlerinin ise merkezi yönetim ve yerel yönetimler tarafından birlikte görülmesi noktasında görüş birliğinde oldukları söylenebilir. Mülki idare amirlerine göre, askeri savunma ulusal güvenliği ilgilendirdiğinden, sivil savunma ise, uzman personel ve merkezi koordinasyon gerektirdiğinden merkezi olmalıdır. Sivil savunma mahalli-müşterek bir ihtiyaç olmadığından belediyeler tarafından verilemez. Çünkü afetlerin bazen bir bölgeyi, bazen de ülkenin tamamını etkileme potansiyeli vardır. Kamu düzeni ve güvenliği hizmetlerine merkezi yönetimin katılması gerekmektedir. Zabıta, şehir içi trafik, araç kurtarma hizmetleri belediyeler tarafından verilebilir, ancak güvenlik nedeniyle jandarma ve itfaiye hizmetlerinin merkezi yönetim tarafından verilmesi gerekmektedir. Sağlık hizmetlerinin yerelleştirilmesi de doğru olmaz. Küçük ölçekli hastaneler zayıf ve yetersiz kalmakta, vatandaş tedavi için büyük hastanelerin bulunduğu illere gitmek zorunda kalmaktadır. Çevre koruma hizmetleri mahalli düzeyde belediyeler tarafından verilmelidir. Her yörenin, çöp, atık su ve çevre kirliliğiyle mücadele ihtiyaçları farklıdır. Doğanın ve bio-çeşitliliğin korunmasına ilişkin faaliyetlerde merkezi yönetimin koordinasyonu ve yardımı gerekmektedir. İskân ve toplum refahına ilişkin konut, çevre temizliği, evlendirme, kütüphane ve aydınlatma ihtiyaçları her bölge için farklılaşacağından bu tür hizmetlerin yerel yönetimlerce verilmesi gerekir. Sosyal güvenlik ve sosyal yardım hizmetleri ise, merkezi yönetim ve yerel yönetimler tarafından birlikte yürütülmelidir. Sosyal güvenlik hizmetlerinin merkezi düzeyde, sosyal yardım hizmetlerinin ise yerel düzeyde verilmesi daha uygundur.

Grafik 4. Siyasi Partilere Göre Merkezi Yönetim-Yerel Yönetimler Arası Hizmet Dağılımı



Grafik 4'te görüşme formunda yer alan ve 10 maddede toplanan hizmetlerin merkezi yönetim-yerel yönetimler arasında dağılımına ilişkin (bkz. Tablo 1) AKP'li, CHP'li ve MHP'li Balıkesir ve Çanakkale ilçe belediye başkan/başkan yardımcılarının (6 kişi) görüşleri yer almaktadır. MHP'li başkan/başkan yardımcıları söz konusu hizmetlerin ağırlıklı yerel yönetimler (%48,5), AKP ve CHP'li belediye başkan/başkan yardımcıları ise merkezi yönetim ve yerel yönetimler tarafından birlikte (AKP %35,1, CHP %43,6) sunulması gerektiği görüşündedirler.

Hizmet kalemlerine göre değerlendirildiğinde, AKP, CHP ve MHP'li başkan/başkan yardımcılarının savunma, kamu düzeni ve güvenliği hizmetlerinin ağırlıklı merkezi yönetim; kentsel altyapı, çevre koruma, iskân hizmetlerinin ağırlıklı yerel yönetimler tarafından sunulmasında görüş birliğine sahip oldukları söylenebilir. Kentsel altyapı, çevre koruma ve iskân hizmetleri mahalli-müşterek nitelikte hizmetler olduğundan, vatandaşlar belediyelerden daha çok bu hizmet alanlarında faaliyetler beklediklerinden böyle bir sonuca ulaşılması şaşırtıcı değildir. Görüşülen belediye başkan/başkan yardımcıları imar, planlama, şehircilik, çevre gibi konularda merkezi yönetim ve büyükşehir belediyeleri ile büyükşehir belediyeleri ve ilçe belediyeleri arasında işbirliği ve yardımlaşma olmasının gerektiğini ifade etmişlerdir. Ancak 6360 sayılı Kanunun ilçe belediyelerinin imar, planlama ve şehircilik alanlarındaki yetkilerini büyükşehir belediyelerine ve merkezi yönetimin taşra kuruluşlarına aktarmak şeklinde yorumlanmasının doğru olmayacağını belirtmişlerdir.

4. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmada ilk olarak, Tablo 1’deki hizmetlerin merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasında paylaştırılması bakımından Balıkesir ve Çanakkale illeri ilçe belediye başkan/başkan yardımcılarının görüşleri arasında farklılık var mıdır? Sorusuna yanıt aranmıştır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda, ilçe belediye başkan/başkan yardımcılarının görüşleri arasında farklılık olmadığı, aksine benzerlik olduğu görülmüştür (bkz. Grafik 1). Buna göre, ilçe belediye başkanları söz konusu hizmetlerin yerel (Balıkesir %41, Çanakkale %39), merkezi yönetim ve yerel yönetimler tarafından birlikte (Balıkesir %30,4 ve Çanakkale %36,2) sunulması görüşündedirler. Balıkesir BŞB ve Çanakkale B. karşılaştırıldığında (bkz. Grafik 2), Balıkesir BŞB bu hizmetlerin çoğunlukla yerel yönetimler (%42,3), Çanakkale B. ise merkezi yönetim ve yerel yönetimler tarafından birlikte (%43,7) sunulması görüşünde oldukları söylenebilir. İkinci olarak, Tablo 1’deki hizmetlerin merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasında paylaştırılması bakımından Balıkesir ve Çanakkale illeri ilçe mülki idare amirlerinin görüşleri arasında farklılık var mıdır? Sorusuna yanıt aranmıştır. Karşılaştırmalar sonucunda, Balıkesir ve Çanakkale ilçe mülki idare amirlerinin söz konusu hizmetlerin dağıtımı konusunda farklı görüşte oldukları anlaşılmıştır. Balıkesir ilçe mülki idare amirleri bu hizmetlerin ağırlıkla yerel yönetimler (%43,3), Çanakkale ilçe mülki idare amirleri ise merkezi yönetim tarafından (%44) sunulmasından yanadır. Bu durum Balıkesir ilinin büyükşehir imkânlarından yararlanmaya başlamasının mülki idare amirlerinin görüşlerini olumlu yönde etkilediği şeklinde değerlendirilebilir. Büyükşehir olmayan Çanakkale ili ilçe mülki idare amirleri ise merkeziyetçi-bürokratik geleneğe bağlı kalarak merkezi yönetim lehinde görüş belirtmiş olabilirler. Üçüncü olarak, Tablo 1’deki hizmetlerin merkezi yönetim ve yerel yönetimler arasında paylaştırılması bakımından AKP’li, CHP’li ve MHP’li ilçe belediye başkanlarının görüşleri arasında farklılık var mıdır? Sorusuna yanıt aranmıştır. AKP ve CHP’li belediye başkanları ağırlıkla bu hizmetlerin merkezi yönetim ve yerel yönetimler tarafından birlikte (AKP %35,1, CHP %43,6), MHP’li belediyeler ise yerel yönetimler tarafından (%48,5) verilmesi görüşündedir. Dolayısıyla, siyasi partilere göre hizmet sunumu anlayışında kısmi bir farklılık olduğu söylenebilir. Balıkesir ve Çanakkale illeri ilçe belediye başkan/başkan yardımcılarının, ilçe mülki idare amirlerinin “savunma, kamu düzeni ve güvenliği” hizmetlerinin *merkezi yönetim*; “kentsel altyapı, çevre koruma ve iskân” hizmetlerinin *yerel yönetimler* tarafından verilmesi noktasında ortak görüşe sahip oldukları söylenebilir.

Kuramsal açıdan değerlendirildiğinde, 6360 sayılı Kanun’un genel gerekçesinde, büyükşehir sınırlarının il mülki sınırlarına eşitlenmesiyle

ölçek ekonomilerine ulaşılacağı, kaynak israfının önleneyeceği ve hizmet sunumunda etkinliğin sağlanacağı belirtilmiştir. Polatoğlu⁶²'nin belirttiği üzere, mali kaynak ve nitelikli personeli bulunmayan küçük belediyelerin en temel belediye hizmetlerini görmesi dahi mümkün değildir. Bu nedenle 6360 sayılı Kanun kapsamında belli bir büyüklüğün altında kalan belediyelerin mahalleye dönüştürülmesi yerinde olmuştur. Ancak, Pevcin⁶³'in belirttiği üzere, belediyelerin hizmet verdiği alanı genişletmek ya da Soukopova vd.⁶⁴'nin belirttiği gibi belediyeleri örgütsel olarak büyütmeyle hizmet kalitesinin artması arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Çünkü yerel hizmetler yöreden yöreye önemli ölçüde farklılık göstermekte, mali imkânlar, yetişmiş insan gücü ve stratejik konum gibi pek çok etken bu hizmetlerin sunumunu ve kalitesini etkilemektedir. Aynı zamanda, nüfus kriterinden hareketle tüm büyükşehirler için tek bir optimal ölçek geliştirilmesi de kuramsal bakımdan doğru bir yaklaşım değildir⁶⁵. Hizmet arzı, hizmet talebi, kentte yaşamının fayda/maliyeti, kentte faaliyet gösteren firmalar dikkate alınarak her büyükşehir için ayrı optimal ölçeğin belirlenmesi 6360 sayılı Kanunda belirlenen hedeflere ulaşılması bakımından daha uygun bir yaklaşım olurdu.

Araştırmanın iki konuda geliştirilmeye ihtiyacı vardır. İlki, araştırma verilerinin toplanmasında Kamu Hizmetlerinin Fonksiyonel Sınıflandırılması Tablosundan yararlanılmıştır⁶⁶. Bu tablodaki hizmetlerin bir kısmı nitelikleri itibariyle merkezi yönetim tarafından sunulması gereken hizmetlerdir. Bu hizmetler ayıklanarak, tamamen yerel yönetimlerin hizmet alanına giren bir tablo hazırlanarak verilerin toplanması daha iyi olabilir. İkincisi, zaman ve mali kaynak kısıtları nedeniyle araştırmanın 8 ilçe ile sınırlandırılmasıdır. Bu sınırlama nedeniyle araştırma sonuçlarının TR22 Bölgesi için genellenmesi mümkün değildir. Ancak, araştırmanın daha geniş bir ölçekte tekrarlanarak geliştirilmesi potansiyeli bulunmaktadır. Araştırma bulgularından hareketle üç öneri yapılabilir. Birincisi, ileride büyükşehir yapılması düşünülen iller için nüfus gibi tek bir kriter esas alınarak optimal ölçek belirlenmemeli, her yöreye özgü sosyal, kültürel,

62 Aykut Polatoğlu, Kamu Yönetimi Genel İlkeler ve Türkiye Uygulaması, (Ankara: ODTÜ Yayıncılık, 2003), s. 138.

63 Primoz Pevcin, "Local Government in Slovenia: Structure, Size and Expenditures", Croatian and Comparative Public Administration, Vol. 12, No. 3, 2012, s. 716.

64 Jana Soukopova, Juraj Nemeč and Michal Struk, "Municipality Size and Local Public Services-Do Economies of Scale Exist?", The Nispacee Journal of Public Administration and Policy, Vol. 7, No. 2, 2014, s.168.

65 Roberto Camagni, Roberta Capello and Andrea Caragliu, "One or Infinite Optimal City Sizes? In Search of an Equilibrium Size for Cities", Ann Reg Sci, DOI 10.1007/s00168-012-0548-7, 2013, s. 336.

66 Kamu Hizmetlerinin Fonksiyonel Sınıflandırılması Tablosu, RG: 23/12/2014-29214.

ekonomik, siyasi, coğrafi vb. niteliklere göre ayrı ayrı optimal ölçekler belirlenmelidir. İkincisi, farklı siyasi görüşe sahip büyükşehir ve ilçe belediyeleri arasında çıkması muhtemel sorunların vatandaş için mağduriyet yaratmaması için bu birimler arasında koordinasyon ve/veya hakem birimleri kurulmalıdır. Üçüncüsü, 6360 sayılı Kanun gözden geçirilerek, il özel idarelerinden büyükşehirlerle intikal eden araç ve gereçler ile itfaiye araçlarının kamu düzenini bozmak amacıyla kullanılmasının önüne geçilmesine yönelik yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Andrews, Rhys; Entwisle, Tom. "Four Faces of Public Service Efficiency", *Public Management Review*, Vol. 15, No. 2, 2013, s. 246-264.
- Baş, Türker; Akturan, Ulun. *Nitel Araştırma Yöntemleri Nivivo İle Nitel Veri Analizi, Örneklem, Analiz, Yorum, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.*, Ankara 2013.
- Bilgiç, K. Veysel, *Türkiye'de Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri Üzerine Bir Değerlendirme, içinde Hüseyin Özgür ve Muhammet Kösecik, (der.) Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar I Reform, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005, s. 201-212.*
- Camagni, Roberto; Capello, Roberta; Caragliu, Andrea. "One or Infinite Optimal City Sizes? In Search of an Equilibrium Size for Cities", *Ann Reg Sci*, DOI 10.1007/s00168-012-0548-7, 2013, s. 309-341.
- Goodall, Brian. *The Economics of Urban Areas, Urban and Regional Planning Series, Volume 3, Pergamon Press Ltd. Headington Hill Hall, Oxford OX3OBW, England 1972.*
- Görmez, Kemal. "Demokratikleşme açısından Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri", *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Sayı: 4, 2000, s. 81-88.
- Gözler, Kemal. "6360 Sayılı Kanun Hakkında Eleştiriler: Yirmi Dokuz İlde İl Özel İdareleri ve Köylerin Kaldırılması ve İlçe Belediyelerinin Büyükşehir İlçe Belediyesi Haline Dönüştürülmesi Anayasamıza Uygun Mudur?", *Legal Hukuk Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 122, 2013, s. 37-82.
- Gül, Hüseyin. *Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısına Ademi Merkezileşme-Küreselleşme Dinamikleri ve Yönetimi Geliştirme Açlarından Bakış, içinde Hüseyin Özgür, Muhammet Kösecik, (der.) Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar I Reform, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2005.*
- Gül, Hüseyin, Aktel, Mehmet. *Tarihsel Bir Bakış Açısıyla Kamu Yönetimi ve Yerel Yönetimler Reformu, içinde Ali Akdemir, Mahir Gümüş, Hamit Palabıyık, Sefer Şener, (der.) Yerel Yönetimler Kongresi Düünden Bugüne Yerel Yönetimlerde Yeniden Yapılanma Bildiriler Kitabı, Pozitif Matbaacılık, Ankara 2004.*
- Güler, A. Birgül. *Kamu Yönetimi Temel Kanunu Üzerine*, 2004, <http://birgulaymanguler.net/files/pdf/Hukuk1.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.10. 2015).
- Güler, A. Birgül. Prof. Dr. Birgül Ayman Güler, "Kamu Yönetimi Temel Kanunu" tasarısını değerlendirdi: Özelleştirmeci, yerelleştirmeci, yönetişimci!, 2003a, <http://www.ttb.org.tr/TD/TD104/6.php>, (Erişim Tarihi: 31.08.2015).
- Güler, A. Birgül. *İkinci Dalga: Siyasal ve Yönetimsel Liberalizasyon Kamu Yönetimi Temel Kanunu, Özel Sayı Kamu Yönetimi Reformu İncelemeleri: Mülkiye'den Perspektifler Tartışma Metinleri*, No. 59, Ankara Üniversitesi SBF Matbaası, Ankara 2003b.
- Güler, A. Birgül. "Yerel Yönetimlerde Reform Sorunu", *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt: 10, Sayı: 3, 2001, s. 7-12.
- Güler, A. Birgül. "Yerel Yönetimleri Güçlendirmek Mi? Adem-i Merkezîyetçilik Mi?", *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt: 9, Sayı: 2, 2000, s. 14-30.
- Güler, A. Birgül. "1998 Reform Tasarısı Üzerine İnceleme", *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt: 7, Sayı: 4, 1998, s. 3-25.

- Güven, H. Sami. “Değişen Yerel Hizmet Kavramı ve Yerel Yönetimlerde Ölçek Sorunu”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 4, 1982, s.27-48.
- İzci, Ferit; Turan Menaf. “Türkiye’de Büyükşehir Belediyesi Sistemi ve 6360 Sayılı Yasa İle Büyükşehir Belediyesi Sisteminde Meydana Gelen Değişimler: Van Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 1, 2013, s. 117-152.
- Kalabalık, Halil. *Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Yerel Yönetim Hukuku Teori-Uygulama*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005.
- Karasu, A. Mithat. “6360 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ve Olası Etkileri Şanlıurfa Örneği”, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, 2013, s. 1-17.
- Keleş, Ruşen. *Yerinden Yönetim ve Siyaset*, Cem Yayınevi, İstanbul 2000.
- Kerimoğlu, Baki. *Merkezileşme ve Yerelleşme Kısacasında Yerel Yönetimler: Yeni Büyükşehir Kanunu Kapsamında Bir Değerlendirme*, Mülkiye İktisadi ve Sosyal Araştırmalar Merkezi, Değerlendirme Notu/5, 2014, s. 1-4.
- Merriam B. Sharan. *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara 2013.
- Ökmen, Mustafa. *Türkiye’de Merkezi Yönetim-Yerel Yönetim İlişkileri ve Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılandırılması*, içinde Recep Bozdoğan ve Yüksel Demirkaya, (der.), *Türkiye’de Yerel Yönetimler*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2008, s. 45-84.
- Ökmen, Mustafa. “Yerel Yönetimlerde Yeniden Düzenleme Girişimleri ve Son Reform Tasarıları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 10, Sayı: 1, 2003, s. 117-139.
- Önez Çetin, Zuhul. “Türkiye’de İl Özel İdaresi Sisteminin Dönüşümü ve 6360 Sayılı Kanunun Dönüşüme Etkileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 2, 2015, s. 247-266.
- Parlak, Bekir, Ökmen, Mustafa. *Yerel Yönetimler Kuram ve Uygulamada Küresel ve Ulusal Konular ve Sorunlar*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2015.
- Pevcin, Primoz. “Local Government in Slovenia: Structure, Size and Expenditures”, *Croatian and Comparative Public Administration*, Vol. 12, No. 3, 2012, s. 705-724.
- Polatoğlu, Aykut. *Kamu Yönetimi Genel İlkeler ve Türkiye Uygulaması*, ODTÜ Yayıncılık, Ankara 2003.
- Saruhan, C. Şadi; Özdemirci, Ata. *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2013.
- Soukopova, Jana; Nemeč, Juraj; Struk, Michal. “Municipality Size and Local Public Services-Do Economies of Scale Exist?”, *The Nispacee Journal of Public Administration and Policy*, Vol. 7, No. 2, 2014, s.151-171.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018 Kamu Yönetimi ÖİK Raporu, 2014, <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/zel%20htisas%20Komisyonu%20Raporlar/Attachments/251/Kamu%20Y%C3%B6netimi%20%C3%96zel%20%C4%B0htisas%20Komisyonu%20Raporu.pdf>, (Erişim Tarihi: 11.12.2015).
- Yıldırım, Ali; Şimşek Hasan. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2013.

- Zengin, Ozan. "Büyükşehir Belediyesi Sisteminin Dönüşümü: Son On Yılın Değerlendirmesi", Ankara Barosu Dergisi, 2014/2, s. 92-116.
- Genel Muhasebe Yönetmeliği, RG: 23/12/2014-29214.
- Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı, <http://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0731.pdf>, (Erişim Tarihi: 30.09.2015).
- 5227 Sayılı Kamu Yönetimi Temel Kanunu, <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5227.html>, (30.09.2015).
64. Hükümet 2016 Yılı Eylem Planı (2015), http://www.basbakanlik.gov.tr/docs/Kurumsal_Haberler/64.hukümet-eylem-planı-kitap.pdf, (Erişim Tarihi: 06.01.2015).
- <http://www.ahaber.com.tr/gundem/2015/07/29/suruc-belediyesi-resmi-araclar-terorist-ve-silah-tasirken-sucustu-yakalandi>, (Erişim Tarihi: 06.01.2016).
- <http://dirilispostasi.com/n-4107-dargecite-traktorle-silah-tasiyan-teroristlere-operasyon.html>, (Erişim Tarihi: 06.01.2016).
- <http://www.sabah.com.tr/gundem/2015/12/27/hendekler-demokrasiye-kazilmis-bir-mezardir>, (Erişim Tarihi: 06.01.2016).
- <http://www.serbestiyet.com/Gundem/kutuphaneye-pkk-saldirisi-6-yarali-651193>, (Erişim Tarihi: 06.01.2016).
- <http://www.siirtmanset.com/belediye/siirt-belediyesi-itfaiye-ekipleriyle-iligili-sok-goruntuler-h8166.html>, (Erişim Tarihi: 06.01.2016).
- <http://www.sondakika.com/haber/haber-pkk-cizre-ve-silopi-den-sonra-nusaybin-ilcesinde-6684719/>, (Erişim Tarihi: 06.01.2016).
- <http://www2.tbmm.gov.tr/d21/2/2-0504.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.09.2015a).
- <http://www2.tbmm.gov.tr/d21/1/1-0843.pdf>, (Erişim Tarihi: 25.09.2015b).

Yöneticilerin Karar Sürecinde Zamanı Kullanması Üzerine Bir Araştırma

Sedat BOSTAN* & İbrahim DURMUŞ**

Özet

Bu çalışmanın amacı, yöneticilerin karar süreçlerindeki zamanlarını nasıl kullandıklarını, bu sürecin hangi aşamasına kadar geldiklerinin tespit edilmesidir. Çalışma grubu Türkiye'de Gümüşhane ve Bayburt illeri özel ve kamu sektörü yöneticilerini kapsamaktadır. Çalışmada yöneticilerin karar sürecinde, problemi fark etme zamanları, problemi tanımlama zamanları, problemi çözme zamanları ve değişik durumlar karşısındaki karar zamanları ve bu sürecin kendi içerisindeki farklılıkları sektörde (özel-kamu), yönetici eğitim durumu, statüsü, cinsiyeti, yaşı, tecrübesi ve kurumun (işletmenin) faaliyet alanlarına uyarlanmış ve anlamlı farklılıklar elde edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Yönetim fonksiyonları, Karar Süreci, Yönetici Karar Verme Zamanı Ölçeği, Gümüşhane & Bayburt

A Research Study About Time Use Of Managers During Decision Process

Abstract

This study is an attempt to determine "time spent" in managerial decisions and the process of decision making in managers' point of view. The participants are consisted of the managers of corporations and governmental organizations in Gumushane and Bayburt. The study presents the perceptions of the managers's lenght of time in recognizing the problem, defining the problem, solving the problem, and decision making in various circumstances. The variables are correlated with demographic features namely, the sector worked in ,educational status, the managerial position, gender, age, vocational experince, and the area of sectoral activity.

Keywords: Management functions, Decision process, Executive Decision Time Scale, Gümüşhane & Bayburt

* Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Yüksek Okulu, Sağlık Yönetimi Bölümü, sbostan29@gmail.com

** Öğr. Gör. Gümüşhane Üniversitesi, Muhasebe-Vergi Bölümü (İşletme, Bilim Uzmanı)

GİRİŞ

Günümüz işletmelerinde/kurumlarında faaliyetlerin devamlılığı için çeşitli düzeylerde kararlar alınmaktadır. Yöneticiler aldıkları kararlarda problemlere yaklaşımları ve problemlere ne kadar zaman ayırdıkları oldukça önemlidir. Ayrıca yöneticiler, benzer veya farklı durumlar karşısında vermiş oldukları kararlara ayırdıkları zamanın belirlenmesi de yöneticilerin karar verme durumlarına açıklık getirecektir.

Yöneticilerin çevrede olup bitenler ile süreç hakkındaki bilgileri arasında bağlantıları söz konusudur¹. Bu açıdan günümüz işletmelerinde yaşanan yoğun rekabet ortamında iş kararları hızlı ve doğru verilerle alınmalıdır². Doğru bir karardaki bu süreç ve sonuçları ise kararın; “katılımcı, esnek ve adil olması” belirler³. O halde örgüt içerisinde faaliyette bulunan yöneticilerin aldıkları kararlarda ilgili kişilerin düşüncelerini dikkate almaları ve vermiş oldukları kararların etki alanlarını da hesaba katmaları gerekmektedir.

Karar verme yönetimin kalbinde yer alır⁴. Bu açıdan yönetim ve karar verme ayrılmaz kavramlardır⁵. Karar verme; yönetim için bir rehber, ifade tarzı, çalışılabilen önemli bir seçim fonksiyonudur⁶. Önemli olan bu yönetim fonksiyonunda; hangi amaçların ön plana alınacağı, hangi fırsatlardan yararlanılacağı, hangi kaynakların hangi ilkeler çerçevesinde tahsis edileceği, dinamik ve karmaşık olan bu kaynakların zaman içinde nasıl kullanılacağı, nasıl gelişme sağlanacağı ve alınan kararların kimler tarafından yürütüleceği gibi tercihlerdir⁷. Yöneticinin temel fonksiyonu olan karar vermenin hangi şartlar altında, nasıl bir süreç izlenerek ve ne kadar

1 Vangelis Souitaris and Marcello Maestro, ‘Polychronicity in Top Management Teams: The Impact on Strategic Decision Processes and Performance of New Technology Ventures’, *Strategic Management Journal*, No: 31, 2010, s. 654

2 John P. McKenna, ‘Moving Toward Real-Time Data Warehousing’, *Business Intelligence Journal*, Vol. 16, No. 3, 2011, s. 14

3 Chyleen A. Arbon, Rex. L. Facer and PhD, - Lori Wadsworth, ‘Compressed Workweeks-Strategies for Successful Implementation’, *Public Personnel Management*, Vol. 41, No. 3, 2012, s. 392

4 S.J. Brannen, ‘Teaching Managers how to Improve Their Decision-Making Processes’, *Journal of Farm Economics*, No. 43, 1961, s. 1279

5 Lawrence Metzger, ‘The Control Environment and Decision-Making’, *Journal of Government Financial Management*, Vol. 56, No. 4, 2007, s. 38

6 Nien-he Hsieh, ‘Maximization Incomparability, and Managerial Choice’, *Business Ethics Quarterly*, Vol. 17, No. 3, 2007, s. 498. Mary Jane Duque,- Caroline Turla, - Lucille Evangelista, ‘Effects of Emotional State on Decision Making Time’, *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 97, No. 6, 2013, s. 137

7 Doğan Tuncer,, Doğan Y. Ayhan ve Demet Varoğlu, Genel İşletmecilik Bilgileri, (Ankara: Siyasal Kitabevi, 2007), s. 137. Martin H. Kunc, and John D. W. Morecroft, ‘Managerial Decision Making and Firm Performance Under a Resource-Based Paradigm’, *Strategic Management Journal*, No. 31, 2010, s. 1165

bir süre içerisinde oluşturulduğu, kararın etkinliği açısından önemli bir durumdur.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Karar sürecindeki zaman ögesi, rekabeti sağlayabilmenin ve hayatta kalabilmenin en önemli koşuludur⁸. Yönetici zamanın kıt bir kaynak olduğu bilinci ile zamanı verimli kullanmak için karar problemlerini yapılandırması gerekmektedir⁹. Zira daha önce yapılan çalışmalar karar süreçlerini farklı şekillerde yapılandırarak incelemişlerdir¹⁰. Örneğin MacCrimmon ve Taylor karar vermeyi, “*düşünce ve seçim davranışlarıyla sonuçlanan eylem süreçleri*” olarak ifade etmişlerdir¹¹. Luecke süreç kavramının, “*bir karara varmak için temel bir gereksinim*” olduğunu vurgulamıştır¹². Shnits karar verme sürecinde temel amacın, “*mevcut sistem durumu için en uygun zamanlama politikasının seçilmesi*” olduğunu ifade etmiştir¹³. Cheng vd. ise karardaki başarı oranının kullanılan bu süreçle belli olacağını ortaya koymuşlardır¹⁴. Bhunia karar vermenin, organizasyonun tüm faaliyetlerini kapsadığını ve gerçekten bir birey olarak veya grup üyesi olarak örgütün tüm üyelerini etkileyen bir mekanizma olduğunu vurgulamıştır¹⁵. Bu açıklamalar karar verme mekanizmasının birçok yeni özelliğe sahip bir sistem olduğunu ortaya çıkarmaktadır¹⁶. Karar verme çeşitli şekillerde ifade edilmekle birlikte bir tercih süreci olduğu daima vurgulanmaktadır. Bu açıdan karar süreci örgüt içerisindeki ekosistemin devamlılığını sağlayan bir mekanizma olarak görülmelidir.

8 Zeyyat Sabuncuoğlu, Muammer Paşa ve Kurtuluş Kaymaz, Zaman Yönetimi, 2. Baskı, (İstanbul: Beta Yayınları, 2010), s. 17-18

9 Richard W. Pollay, 'The Structure of Executive Decisions and Decision Times', Administrative Science Quarterly, Vol. 15, No. 4, 1970, s. 459

10 M.E. Sharpe, 'Field Research on Complex Decision-Making Processes- the Phase Theorem', Intrenetional Studies of Management & Organization, Vol. 2, No. 2, 1972, s. 157

11 (MacCrimmon ve Taylor 1976: 1398) alıntı Lawrence T. Pinfield, 'A Field Evaluation of Perspectives on Organizational Decision Making', Administrative Science Quarterly, Vol. 31, No. 3, 1986, s. 367

12 Richard Luecke, Harvard Business School Press, Karar Almak (Çev.: Aslı Özer), (Türkiye İş Bankası: Kültür Yayınları, 2008), s. 7

13 Boris Shnits, 'Methods for Activating the Decision-Making Process that is Used for Controlling Flexible Manufacturing Systems', International Journal of Production Research, Vol. 48, No. 24, 2010, s. 7439

14 Long Cheng, Zhong Ming, and Wei Z., 'The Effects of Conflict on Conflict on Team Decision Making', Social Behavior and Personality, Vol. 39, No. 2, 2011, s. 190

15 Amalendu Bhunia, 'Study the Impact of Organizational and Conceptual Factors on Manager's Decision Making', Journal of Social Welfare and Management, Vol. 4, No. 2, 2012, s. 91

16 Kristinn R. Thorisson, "Real-Time Decision Making in Multimodal Face-to-Face Communication", (Autonomous Agents & Multiagent Systems / International Conference on Autonomous Agents, 1998), s. 22

Yöneticiler çeşitli düzeylerde tekrarlanan sorunlarla karşı karşıyadırlar¹⁷. Günümüz yönetim temelinde hangi kararların alınması (sorun nedir) gerektiği oldukça önemlidir¹⁸. Bu açıdan karar süreci bir sorunun algılanması ile başlayıp, eylem ile son bulan bir dizi etkinlikten oluşmaktadır¹⁹. Burada problemin tanımlanması, çözümler aramak için karar vericiyi motive edecektir²⁰. Bunun için karar problemlerinin çözümünde problemlerin temeline inilmesi ve bu problemlerin varlığının yönetici veya yöneticiler tarafından da kabul edilmesi gerekmektedir.

Örgütsel düzeyde rehberlik yapan kişilerin; üstleri, astları, uzmanları ve arkadaşları vardır²¹. Farklı bireylere aynı fırsatlar verildiğinde, farklı kararlar alabilirler²². Bu açıdan çalışanlar imkânlar ölçüsünde karar verme sürecine katılımı arttırılmalı ve örgütsel amaçlara bağlılıkları geliştirilmelidir²³. Yani yönetici karar verme sürecinde zamanı az ise tek başına karar alabilir. Ancak zamanı varsa takım arkadaşlarının düşüncelerini de değerlendirebilir²⁴. Çünkü karar verme sürecinde kararlar yalnız alınır ise karar verme süreci; sıkıcı, verimsiz ve genellikle etkisiz kalır²⁵. Ayrıca kararlara katılım; kişiler arasında koordinasyonu, daha optimal çözümlere ulaşmayı, örgütsel amaçları gerçekleştirebilmeyi, daha az hata payını, alternatifler üzerinden daha iyisini seçebilmeyi kolaylaştırır²⁶. Ancak bu tarz

- 17 Curtis H. Jones, 'The Money Value of Time', By Gina Imperato, No. 31, 1999, s. 96
- 18 H. Justin Davitson and Robert M. Trueblood, 'Karar Almaya Dönük Muhasebe' (Çev.: Davut Aydın), Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, Vol. 10, No. 1, 1974, s. 195
- 19 Lee Roy Beach and Terence R. Mitchell, 'A Contingency Model for the Selection of Decision Strategies', Academy of Management, Vol. 3, No. 3, 1978, s. 440. Paul C. Nutt, 'Types of Organizational Decision Processes', Administrative Science Quarterly, Vol. 29, No. 3, 1984, s. 415
- 20 David J. Fritzsche, 'A Model of Decision-Making Incorporating Ethical Values', Journal of Business Ethics, Vol. 10, No. 11, 1991, s. 846
- 21 John Leaptrott and Michael McDonald, 'The Conflict Between Work and Family Roles: The Effects on Managers' Reliance on Information Sources in Dealing With Significant Workplace Events', Journal of Behavioral Studies in Business, Vol. 2, 2010, s. 4
- 22 Yinghong Zhong, Linlin Jin and Xiaoping Chen, 'Relationship Between Decision Styles and Decision Types for Innovative Opportunities: Empirical Study on Chinese Internet of Things Industry and the Cognitive Decision Support Approach', Journal of Computers, Vol. 7, No. 7, 2012, s. 1575
- 23 Marian Nastase, 'Leadership and Management of Change During A Crisis Time', Economic Series, Vol. 1, No. 10, 2010, s. 46. Diane E. Oliver, and Barbara Hioco, 'An Ethical Decision-Making Framework for Community College Administrators', Community College Review, Vol. 40, No. 3, 2012, s. 242. Rick Conlow, Yönetimde Mükemmellik: İnsanlardaki En İyiyi Nasıl Ortaya Çıkarırsınız, (İstanbul: Alfa Yayınları, 1999), s. 100
- 24 John Adair, Mehmet Tarık Atay (Ed.), Karar Verme ve Problem Çözme (Çev. Nurdan Kalaycı), Etkin Karar Verme Sanatı içinde (17-32), (Ankara: Gazi Kitabevi, 2000), s. 31
- 25 Gary B. Cohen, 'Strengthen Decision Making By Asking the Right questions', Leader to Leader, No. 56, 2010, s. 39
- 26 Artur Lakatos, 'Time Management in Institutions - A Managerial Approach', Philobib-

kararlar daha fazla örgütsel kaynak ve zaman gerektirir. Fakat bireysel kararlardan üstün olma ihtimali yüksektir²⁷. Bunun için örgüt içerisinde son karar verici-vericiler yani yöneticiler, her ne kadar kendi başlarına bu kararları alıyor olsalar da aslında kararlara katılım oranı ile kararların isabet oranı arasında pozitif yönlü ilişkiden ötürü elemanlarını da kararlara dahil etmeleri gerekmektedir. Bu tarz kararlar her ne kadar zaman ve maliyet yüklüyor olsa da sonuçları itibari ile kararlardaki isabet oranını yükseltecek ve maliyetlerden daha fazla getiri sağlayacaktır.

Karar öncelikle yönetici zihninde bütüncül bir bilgi türüdür²⁸. Deneyimler, karar vericileri sürece dahil eden önemli konulara açıklık getirirler²⁹. Öyle ki karar veren kişi veya kişilerin bilgi, tecrübe, yetenek eğilim ve duyguları karar verilen konu ile ilgili alternatiflerin değerlendirilmesinde, seçiminde, bilgilerin işlenmesinde, yorumlanmasında ve kararın etkinliğinde önemli rol oynamaktadır³⁰. O halde karar, karar vericinin niteliğine bağlıdır³¹. Çünkü karar vermede önemli faktörler ve koşullar, sonuç olarak davranışları ve bunların niteliğini temsil eder³². Örneğin Einhorn ve Hogarth karar vermenin geçmişin deneyimlerinden yararlanmayı gerektirdiğini vurgulamışlardır³³. Barker deneyimleri problemin çözümünde

-
- lon, No. 15, 2010, s. 316. Joel K. Leidecker, and James L. Hall, 'A New Justification for Participative Management', Human Resource Management, Vol. 13, No. 1, 1974, s. 28. Norbert L. Kerr and R. Scott Tindale, 'Group Performance and Decision Making', Annual Review Psychology, Vol. 55, 2004, s. 641
- 27 Victor H.Vroom, 'Educating Managers for Decision Making and Leadership', Management Decision, Vol. 41, No. 10, 2003, s. 969. Stephen A. Stumpf and Manuel London, 'Management Promotions: Individual and Organizational Factors Influencing the Decision Process', Academy of Management, Vol. 6, No. 4, 1981, s. 544
- 28 George A.W. Boehm, 'Shaping Decisions With Systems Analysis', Harvard Business Review, No: 54, 1976, s. 99.
- 29 Craig W. Fisher, I. Chengular-Smith and Donald Ballou, 'The Impact of Experimence and Time on the Use of Data Quality Information in Decision Making', Information Systems Research, Vol. 14, No. 2, 2003, s. 170. Vicki L. Sauter, 'Intuitive Decision - Making', Communications of The Acm, Vol. 42, No. 6, 1999, s. 111. Vicki L. Sauter, and Joseph L. Schofer, 'Evolutionary Development of Decision Support Systems: Important Issues for Early Phases of Desing', Journal of Management Information Systems / Spring, Vol. 4, No. 4, 1988, s. 79
- 30 Erol Eren, Yönetim ve Organizasyon Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar, 9. Baskı, (İstanbul: Beta Yayınları, , 2003), s. 203. Richard L. Daft, and Karl E. Weick, 'Toward a Model of Organizations as Interpretation Systems', Academy of Management Review, Vol. 9, No. 2, 1984, s. 292
- 31 Rana H. Mahmood, Murtaza S., Noor F. and Rehman K, 'Effets of Demographic Factors on Risky Decision-Making Behavior', European Journal of Social Sciences, Vol. 25, No. 3, 2011, s. 70
- 32 Marko Polic, 'Decision Making: Between Rationality and Reality', Interdisciplinary Description of Complex Systems, Vol. 7, No. 2, 2009, s. 83
- 33 J. Hillel Einhorn, and M. Robin Hogarth, Managing Uncertainty, Belirsizliği Yönetmek, Karar Alma (Çev.: Gündüz Bulut), Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler, 7. Baskı, (İstanbul: Mess Yayınları, 1999), s. 133

kullanılabilmeyi karar verme becerisi olarak değerlendirmiştir³⁴. Bulut ve Bakan çalışmalarında bir yöneticiyi başarılı kılmada en önemli unsurların neler olduğunu araştırmışlardır. Yöneticilerin % 84,6'sı bilgi, beceri ve deneyime sahip olmaları gerektiğini vurgulamışlardır³⁵. Payne ise çalışmasında karar alma süreçlerindeki bilgilerin işlenmesinde önemli bireysel farklılıkların olduğunu ortaya koymuştur³⁶. Ayrıca yöneticilerin demografik nitelikleri, çalışmanın kapsamı ve iş ortamındaki farklılıklar da karar verme sürecini etkilemektedir³⁷. Bu durum karar vericinin özelliklerinin karar sürecini belirleyen önemli bir değişken olduğunu, karar sürecinde kararlarla ilgili birçok değişkenin etkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

Cooper, Adair, Denning ve Raj çalışmalarında zamanın kararlar üzerinde etkili olduklarına değinmişlerdir³⁸. Zamanın yetersizliğini her bir alternatife dikkat gerektirecektir³⁹. Yerinde ve doğru karar verebilmek için kişinin önce seçenekleri algılayabilmesi, seçenekler hakkında stratejik düşünebilmesi gerekmektedir⁴⁰. Janis, Mann ve Armesh yöneticilerin etkili karar verebilmeleri için alternatiflerin avantaj ve dezavantajların irdelenmesi gerektiğini vurgulamışlardır⁴¹. Wells bir problemi çözmek, bir güçlüğü gidermek için doğru alternatifi seçmek gerektiğini ifade etmiştir⁴². Simon yöneticinin sadece alternatifler değerlendirip aralarında seçim yapmaması gerektiğini, yöneticinin olası eylemleri de dikkate alarak ihtiyaçlar

34 Alan Barker, *How to be a Better... Decision Maker*, (Çev.: Ali Çimen), 1. Baskı, (İstanbul: Timaş Yayınları, 1999), s. 22-23

35 Yakup Bulut ve İsmail Bakan, 'Yönetici ve Yöneticilik Üzerine Kahramanmaraş Kentinde Bir Araştırma', SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, No. 9, 2005, s. 70-76.

36 John W. Payne, 'Task Complexity and Contingent Processing in Decision Making: An Information Search and Protocol Analysis', *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 16, No. 2, 1976, s. 367-385.

37 Z. Che Senik, Ridzuan Md Sham, N.M.N Abdul Rahman, Rosmah M. Isa, Ismail, D. Daud Mohd N, N.A. Hashim, and A. K Domil, 'Academics As Decision Makers: What Style Do They Adopt?', *AJTLHE*, Vol. 4, No. 1, 2012, s. 70

38 Joseph D. Cooper, *Art of Decision Making*, (Çev.: Alp E. Arslan), (İstanbul: Emre Yayınları, 2000), s. 56. John Adair, Mehmet Tarık Atay (Ed.), *Karar Verme ve Problem Çözme* (Çev. Nurdan Kalaycı), *Etkin Karar Verme Sanatı içinde* (17-32), (Ankara: Gazi Kitabevi, 2000), s. 22. Peter J. Denning, and Ritu Raj, 'The Profession of IT Managing Time, Part 2', *Communications of The Acm*, Vol. 54, No. 9, 2011, s. 31-32

39 Giora Keinan, 'Decision Making Under Stress: Scanning of Alternatives Under Controllable and Uncontrollable Threats', *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 52, No. 3, 1987, s. 640.

40 Robin Cooper and Robert S. Kaplan, 'Measure Costs Right: Make the Right Decisions', *Harvard Business Review*, Vol. 66, No. 5, 1988, s. 102

41 Fulya Cenkseven-Önder, 'The Influence of Decision-Making Styles on Early Adolescents' Life Satisfaction', *Social Behavior and Personality*, Vol. 40, No. 9, 2012, s. 1524. Hamed Armesh, 'Decision Making', *Global Economy and Finance Journal* (Session: Management), (Ed. Zia Haqq), (483-506), (12th International Business Research Conference Program: Crowne Plaza Hotel, 2010), s. 486

42 Donald H. Wells, *How to be a Successful Manager* (Çev.: Doğan Şahiner), 1. Baskı, (İstanbul: Rota Yayın Tanıtım, 1993), s. 54

dahilinde kararlar alması ve bu kararları geleceğe taşıması gerektiğini vurgulamıştır⁴³. Yani yönetici bir dizi gerçekçi alternatif belirlendikten sonra her olası seçeneğin ne gibi riskler içerdiğini ve ne anlama geldiğini, ayrıca bu alternatiflerin uygulanabilirliği değerlendirilmelidir⁴⁴. Bunun için yönetici alacağı karardaki riskler ve beklenen sonuçlar arasındaki ilişkiyi de dikkate alarak her bir alternatifi irdelemelidir⁴⁵. Bu durum, karar sonuçları etkilerinin alternatifler ile ne derece değerlendirildiğini de ortaya çıkaracaktır.

Oliver ve Hioco karar vermenin çok yönlü olduğunu, Kerr ve Tindale grupların karara katılmaları ile daha iyi seçimler yapılabileceklerini, White vd. ise grupların karara katılmasının problemi tanımlamada ve problemle ilgili çözüm süreçlerinde katkıda bulunabileceklerini çalışmalarında ortaya koymuşlardır⁴⁶. Bu açıdan McFarlin vd. çalışmalarında Hollandalı ve Amerikalı yöneticilerin çalışanların önerilerini dikkate aldıkları sonucuna ulaşmışlardır⁴⁷. Aşkun ve Tokat ise yöneticinin karar verirken çıkar gruplarının tutum, düşünce ve tepkilerini dikkate alması gerektiğini, sorunun gerçek nedenlerinin öğrenilebilmesi için uzman (danışman) kişilerden yardım alınmasının zorunlu olduğunu ifade etmiştir⁴⁸. Özalp vd. ise üst düzey yöneticiler üzerinde yapmış oldukları çalışmada önemli kararlar alınırken bunların birlikte ve uyumlu bir çalışmayla gerçekleştirilmesi gerektiğinin önemine vurgu yapmışlardır⁴⁹. Organizasyon içerisinde alınan karar bir bütündür ve bütünü ifade etmek zorundadır.

43 Herbert A. Simon, 'Organizations and Markets', The Journal of Economic Perspectives, Vol. 5, No. 2, 1991, s. 32

44 Richard Luecke, Harvard Business School Press, Karar Almak (Çev.: Aslı Özer), (Türkiye İş Bankası: Kültür Yayınları, 2008) s. 9

45 Eugen Rotarescu, 'Alternative Selection Under Risk Conditions in Human Resources Training and Development Through the Application of the Estimated Monetary Value and Decision Tree Analysis', Revista Academiei Fortelor Terestre, Vol. 4, No. 60, 2010, s. 469

46 Diane E. Oliver, and Barbara Hioco, 'An Ethical Decision-Making Framework for Community College Administrators', Community College Review, Vol. 40, No. 3, 2012, s. 241. Norbert L. Kerr, - R. Scott Tindale, 'Group Performance and Decision Making', Annual Review Psychology, Vol. 55, 2004, s. 630-641. Sam E. White, J.E. Dittrich and J.R. Lang 'The Effects of Group Decision-Making Process and Problem-Situation Complexity on Implementation Attempts', Administrative Science Quarterly, Vol. 25, No. 3, 1980, s. 434-436.

47 Dean B. McFarlin, Paul D. Sweeney and Jphn L Cotton, 'Attitudes Toward Employee Participation in Decision-Making: A Comparison of European and American Manager in a United States Multinational Company' (Çev.: H. Şebnem Seçer), Human Resource Management Winter, Vol. 31, No. 4, 1992, s. 122.

48 İnal Cem Aşkun ve Bülent Tokat, İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, (Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2010), s. 85.

49 İnan Özalp, Senem Besler ve İlke Oruç, 'İşletmelerde Yöneticilerin Stratejik Araç Algısı ve Kullanım Amaçları', Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Vol. 12, No. 2, 2012, s. 130

Yöneticiler karmaşık senaryolar içinde birçok karar almaktadırlar⁵⁰. Bu yüzden karar hataları da kaçınılmazdır⁵¹. Daha önce yapılan çalışmalarda; yöneticilerin farklı karar verme durumlarına sahip oldukları ve her bir durumu temsil eden farklı modeller olduğunu göstermektedir. Yani rutin kararlar şartların kesin koşullar altında alındığını ifade etmektedir. Aksi takdirde kararlar beklenmedik, değişebilir koşullar altında alındığı zaman belirsizlik durumu söz konusu olmaktadır. Belirsizliğin biraz daha azaltılabildiği durumlarda ise, riskli şartlar altındaki kontrol durumu ortaya çıkmaktadır. Yani olasılıklar durumsal sonuçlara bağlıdır⁵². Bu olasılıklar örgütsel gerçekliğin temelini oluşturmaktadır⁵³. Bu açıdan yöneticilerin almış oldukları kararlara etki eden farklı durumlar, kararlara bugün ve gelecekle ilgili yön çecektir.

Lipshitz ve Strauss belirsizlikle başa çıkmanın, karar vermenin kalbinde yer aldığını ifade etmişlerdir⁵⁴. Ho vd. çalışmalarında bilgi belirsizliğinin örgütlerde yaygın olduğunu ve yöneticilerin kararlarını etkileyebileceğini öne sürmüşlerdir⁵⁵. Summers ve White belirsiz bir durumda karar girişiminde bulunulmaması gerektiğini vurgulamışlardır⁵⁶. Gati vd. bireylerin başkalarına güvenlerinin mümkün olmadığı durumlarda ve belirsizliğin fazla olduğu durumlarda hızlı karar verme eğilimi gösterdiklerini vurgulamışlardır⁵⁷. Emhan belirsizlik ortamında karar alma sürecinde yöneticinin kişisel bilgilerinin ve tecrübelerinin önemli rol oynadığını vurgulamıştır⁵⁸. Bu durumda Roberto ise yöneticilerin belirsizlik ile başa çıkma yollarını bulmaları, karmaşık durumlarda hızlı ve etkin kararlar basitleştirebilir.

50 Alberto Carneiro, 'The Role of Intelligent Resources in Knowledge Management', *Journal of Knowledge Management*, Vol. 5, No. 4, 2001, s. 360

51 Thomas J. Chermack, 'Improving Decision-Making with Scenario Planning', *Journal: Futures*, Vol. 36, No. 3, 2004, s. 296

52 Stephen R. Michael, 'Control, Contingency and Delegation in Decision-Making', *Training and Development Journal*, Vol. 33, No. 2, 1979, s. 37

53 Paul Shrivastava, and Lan Mitroff, 'Frames of Reference Managers Use: A Study in Applied Sociology of Knowledge', *Advances in Strategic Management*, Vol. 1, 1983, s. 162

54 Raanan Lipshitz, and Orna Strauss, 'Coping with Uncertainty: A Naturalistic Decision – Making Analysis', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 69, No. 2, 1997, s. 151

55 Joanna L. Y. Ho, Keller L. R. and Kelyka P., 'How Do Information Ambiguity and Timing of Contextual Information Affect Managers' Goal Congruence in Making Investment Decision in Good Times vs. Bad Times?', *The Journal of Risk and Uncertainty*, Vol. 31, No. 2, 2005, s. 164

56 Irvin Summers and Major D. E. White, 'Creativity Techniques: Toward Improvement of the Decision Process', *Academy of Management*, Vol. 1, No. 2, 1976, s. 104

57 Itamar Gati, Reuma Gadassi and Rona Mashiah-Cohen, 'Career Decision-Making Profiles vs. Styles: Convergent and Incremental Validity', *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 81, No. 1, 2012, s. 9

58 Abdurrahim Emhan, 'Karar Verme Süreci ve Bu Süreçte Bilişim Sistemlerinin Kullanılması', *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 6, No. 21, 2007, s. 219

rilerek stratejiler geliştirilmeleri gerektiğini vurgulamıştır⁵⁹. Burada önemli olan belirsizliği en alt seviyeye indirebilmektir⁶⁰. Belirsizlik durumunda karar almak yöneticileri önemli ölçüde zorlamaktadır.

Rotarescu çalışmasında her bir alternatifi değerlendirilmesinde kararlardaki risk oranının etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır⁶¹. Hodgetts, Michael yöneticilerin kararlarının çoğunu risk altında aldıklarını, Kolasa riskin belirlilik ile belirsizlik arasında yer aldığını, Roesch ise karar vermeleri geciktirmekle risklerden kaçılmayacağını, çünkü hiçbir kararın tamamen risksiz olmadığını ifade etmişlerdir⁶². Yöneticilerin kararlarındaki risk derecesi ile karar verme durumları arasında ters bir ilişki olduğu sonucuna ulaşacaktır.

Özetle daha önce yapılan çalışmalarda birçok yazar; karar ile zaman arasındaki ilişki ile ilgili olarak farklı veya benzer modellerle açıklamalar ortaya koymuşlardır⁶³. Yani karar kuramı gelişimi ile değişik kriterler sınıflandırılarak karar verme modelleri oluşturulmuştur⁶⁴. Çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak yöneticilerin karar sürecinde zamanı nasıl kullandıkları, farklı durumlar karşısında karar vermeye ne kadar süre ayırdıkları, “problemi fark etme zamanları, problemi tanımlama zamanları, problemi çözme zamanları ve değişik durumlarda karar zamanları” olarak dört faktör etrafında yeni bir modelle açıklanmıştır.

59 Michael A., Roberto, ‘Making Difficult Decisions in Turbulent Times’, Ivey Business Journal, Vol. 67, No. 5, 2003, s. 15

60 Xianjun Geng, Lihui Lin and Andrew Whinston, ‘Effects of Organizational Learning and Knowledge Transfer on Investment Decisions Under Uncertainty’, Journal of Management Information Systems, Vol. 26, No. 2, 2009, s. 124. Stephan Schrader, W. M. Riggs, and R. P. Smith, ‘Choice over Uncertainty and Ambiguity in Technical Problem Solving’, Journal of Engineering and Technology Management, Vol. 10, No. 1-2, 1993, s. 86-89.

61 Eugen Rotarescu, ‘Alternative Selection Under Risk Conditions in Human Resources Training and Development Through the Application of the Estimated Monetary Value and Decision Tree Analysis’, Revista Academiei Fortelor Terestre, Vol 4, No. 60, 2010, s. 468-472.

62 Richard M. Hodgetts, Canan Çetin (Ed.) ‘Karar Almanın Temel Kuralları’ Management: Theory, Process and Practice (Çev.: Canan Çetin ve Esin Can Mutlu) içinde (169-191), 2. Baskı, İstanbul: Der Yayınları, 1997), s. 175. Stephen R. Michael, ‘Control, Contingency and Delegation in Decision-Making’, Training and Development Journal, Vol. 33, No. 2, 1979, s. 37. Blair J. Kolasa, İşletmeler için Davranış Bilimlerine Giriş (Çev.: Kemal Tosun, Fulya Aykar, Tomris Somay ve Mirgün Menteşe), (İstanbul: İ.Ü. İŞl. Fak. İŞl. İkt. Ens. Dav. Bil. Ens., 1969), s. 263. Roberta Roesch, Time Management For Busy People (Çev.: Selim Yeniçeri), 1. Baskı, (İstanbul: Beyaz Yayınları, 2007), s. 120

63 James W. Fredrickson, ‘Effects of Decision Motive and Organizational Performance Level on Strategic Decision Processes’, Academy of Management, Vol. 28, No. 4, 1985, s. 822

64 Magdalena Adamus and Piotr Markiewicz, ‘Psycho-Physical Factors of the Decision Making Process’, Intellectual Economics 6, Vol. 3, No. 15, 2012, s. 368

YÖNTEM

Araştırma Mayıs 2012 - Haziran 2013 tarihleri arasında, Kamu sektörü (283) ve Özel sektörde (118), Gümüşhane ve Bayburt illerinde Eğitim, Sağlık, Emniyet, Banka, Otel, İletişim ve diğer farklı alanlarda faaliyet (genel yöneticiler) gösteren yöneticilere uygulanmıştır. Çalışmanın Gümüşhane ve Bayburt illerini kapsamı hedef kitleye ulaşma imkânlarının daha fazla olduğudur. Çalışmada 435 anketin 407 tanesinden geri dönüşüm alınmıştır. Bunlardan 6 tanesi tam doldurulmadığı için 401 anket değerlendirilmeye konulmuştur.

Araştırmada ilk önce Bostan tarafından oluşturulan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Daha sonra faktör yükleri hesaplanmış, istatistiksel testler (one-way anova ve independent t testi) SPSS programı yardımı ile analizler yorumlanmıştır. Araştırma verilerinin elde edilmesinde 5'li likert anket tekniği derecelendirilerek uygulanmıştır. Modele açıklayıcı faktör analizi ile geçerlilik testine tabi tutulmuş. Faktör analizlerinin ve güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach's Alpha yöntemi kullanılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizinden önce örneklem uygunluğunu belirleyebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmış olup bu değer .76 ile uygun olduğu belirlenmiştir⁶⁵. Bu bulgular ile örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Bartlett küresellik testine bakıldığında ki-kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür (Chi-Square = 1334, 411 ve $p < .01$).

Tablo 1. KMO ve Bartlett's Test^a Sonucu

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,757
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1334,411
	df	105
	Sig.	,000

Araştırma ölçeğinin güvenilirlik derecesi ise, Cronbach-Alpha testiyle analiz edilmiş ve **0.735** olarak bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda, 15 maddenin özdeğerlerinin 4 bileşen altında toplandıkları görülmüştür. Bu bileşenlerin toplam varyansa yaptıkları katkı birinci faktör % 13, ikinci fak-

65 Remzi Altunışık, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu, ve Engin Yıldırım, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamaları, 4. Baskı, (Sakarya: Sakarya Kitabevi, 2005), s. 216-217

tör % 14, üçüncü faktör % 16 ve dördüncü faktör % 16 olmak üzere toplam % 59'dur. Elde edilen sonuçlarla modelin uygulanabilir bir veri uyumu gösterdiği tespit edilmiştir.

BULGULAR

1. DEMOGRAFİK BİLGİLER

Tablo 1.1. Yöneticilerin Demografik Özellikleri

CİNSİYET	ff	%	YAŞ	ff	%
Kadın	45	11,2	18-25	14	3,5
Erkek	356	88,8	26-35	108	26,9
Toplam	401	100,0	36-45	166	41,4
			46 ve üzeri	113	28,2
			Toplam	401	100,0
EĞİTİM DURUMU	f	%	YÖNETİCİLİK TECRÜBESİ	f	%
Ortaöğretim	7	1,7	0-5 yıl	131	32,7
Lise	36	9,0	6-10 yıl	101	25,2
Ön lisans	62	15,5	11-15 yıl	53	13,2
Lisans	261	65,1	16-20 yıl	55	13,7
Lisans Üstü	35	8,7	20 yıl ve üzeri	61	15,2
Toplam	401	100,0	Toplam	401	100,0
KURUMUN/ İŞLETMENİN MÜLKİYETİ	f	%	YÖNETİCİLİK STATÜSÜ	f	%
Özel Sektör Yöneticileri	118	29,4	Şef	75	18,7
Kamu Sektörü Yöneticileri	283	70,6	Şube Müdürü	107	26,7
Eğitim Yöneticileri	127	31,7	Koordinatör	7	1,7
Sağlık Yöneticileri	16	3,9	Müdür Yardımcısı	70	17,5
Emniyet Yöneticileri	36	8,9	Müdür	111	27,7
Banka Yöneticileri	27	6,8	Başkan	26	6,5
Otel Yöneticileri	7	1,8	Genel Müdür	5	1,2
İletişim Yöneticileri	11	2,7	Toplam	401	100,0
Genel Yöneticiler	177	44,2			
Toplam	401	100,0	G/B	f	%
			Gümüşhane	174	43,4
			Bayburt	227	56,6
			Toplam	401	100,0

Tablo 1.1. incelendiğinde ankete katılan yöneticilerin büyük çoğunluğu erkeklerden (% 88,8'ini) oluşmaktadır. Ayrıca 36-45 yaş aralığında (% 41,4'ü), lisans eğitim düzeyinde (% 65,1'i), yöneticilik tecrübesi açısından 0-5 yıl arasında (% 32,7) yöneticilerin daha fazla olduğu görülmektedir. Yöneticilik statüsü açısından ise yöneticilerin 111'ini (% 27,7) Müdürler,

107'sini (% 26,7) Şube Müdürleri oluşturmaktadır. Bu yöneticilerin % 29,4'ü özel sektörde (118), % 70,6'sı ise kamu sektöründe (283) faaliyet göstermektedir. Uygulanan anketlerin % 43,4'ü Gümüşhane (174) ilindeki yöneticilerden, % 56,6'sı ise Bayburt (227) ilindeki yöneticilerden oluşmaktadır.

2. KARAR SÜRECİNDE ZAMANI KULLANMA

2.1. Yönetici Problemi Farketme Zamanı

Tablo 2.1. Yönetici Problemi Farketme Zamanı (YPFZ)

1) Örgüt içerisinde herhangi bir problemin var olduğunu genellikle ne zaman fark ediyorsunuz?		
	N	%
a) Örgüt içerisinde işler yolunda giderken	43	10,7
b) Örgütte herhangi bir söylenti duyduğumda	26	6,5
c) Örgütte çok küçük rahatsızlıklar gözlemediğimde	154	38,4
d) Örgütteki söylentiyi gözlemle doğruladığımda	112	27,9
e) İşler aksadığında	66	16,5
Toplam	401	100,0
2) Örgüt içerisinde bir problemin var olduğunu genellikle ne zaman kabulleniyorsunuz?		
	N	%
a) Problemi hissettiğim zaman kabullenirim.	119	29,7
b) Problem kısmen görünür hale geldiği zaman kabullenirim.	120	29,9
c) Problem herkes tarafından görünür hale geldiği zaman kabullenirim.	27	6,7
d) Problem iş ortamında rahatsızlık oluşturduğu zaman kabullenirim.	82	20,4
e) Problem işle ilgili aksamalara sebep olduğu zaman kabullenirim.	53	13,2
Toplam	401	100,0

Tablo 2.1. incelendiğinde; yöneticiler genellikle örgütte çok küçük rahatsızlıklar gözlemediklerinde (% 38,4) ve örgüt içerisinde söylentiyi gözlemle doğruladıklarında (% 27,4) bir problemin var olduğunun farkına varmaktadır. Ayrıca yöneticilerin örgüt içerisinde bir problemin varlığını genellikle problemin kısmen görünür hale geldiği zaman (% 29,9) ve problemi hissettikleri zaman kabullendikleri de (% 29,7) görülmektedir.

2.2. Yönetici Problemi Tanımlama Zamanı

Tablo 2.2. Yönetici Problemi Tanımlama Zamanı (YPTZ)

3) Örgüt içerisinde problemi kabul ettikten sonra, ne zaman problemi tanımlıyorsunuz?		N	%
a)	Hiç vakit geçirmeden hissettiğim şekliyle tanımlarım.	38	9,5
b)	Bir süre gözlem yaptıktan sonra tanımlarım.	148	36,9
c)	Birkaç kişinin dolaylı görüşünü aldığımda tanımlarım.	43	10,7
d)	Problemin tarafları olduğunu düşündüğüm kişilerle görüştüğümde tanımlarım.	127	31,7
e)	İlgili ilgisiz bütün tarafların bildiklerini öğrendikten sonra tanımlarım.	45	11,2
Toplam		401	100,0
4) Problemi derinlemesine anlamak için ne yaparsınız?		N	%
a)	Problem üzerinde kendim çalışırım.	59	14,7
b)	İlgili birkaç kişinin fikrini alırım.	66	16,5
c)	İlgili kişilerin tamamının fikrini alırım.	161	40,1
d)	Uzman kişilerin (danışman) fikirlerini alırım.	57	14,2
e)	İlgili olsun-olmasın herkesin fikrini alırım.	58	14,5
Toplam		401	100,0
5) Problemi anladıktan sonra çözüm amacını ne zaman belirlersiniz?		N	%
a)	İlk aklıma gelen amacı belirlerim.	19	4,7
b)	Amacı oluşturmak için biraz düşünürüm, sonra belirlerim.	54	13,5
c)	Problemin çözümüyle ilgili birkaç amaç oluşturup, birini seçerim.	66	16,5
d)	Çözüm olabilecek amaçları irdelerim ve sonra çözüm amacını belirlerim.	216	53,9
e)	Problemin çözüm amacını belirlemek için acele etmem, olayların gelişmesini beklerim.	46	11,5
Toplam		401	100,0

Tablo 2.2. incelendiğinde yöneticilerin problemleri genellikle, bir süre gözlem yaptıktan sonra (% 36,9) ve problemin tarafları olan kişilerle görüştüğümde (% 31,7) tanımladıkları anlaşılmaktadır. Yöneticilerin problemi derinlemesine anlamak için genellikle ilgili kişilerin tamamının fikrini aldıkları (% 40,1) görülmektedir. Ayrıca yöneticiler problemin çözüm amacını genellikle, çözüm olabilecek amaçları irdeledikten sonra belirlediklerini (% 53,9) ifade etmişlerdir.

2.3. Yönetici Problemi Çözme Zamanı

Tablo 2.3. Yönetici Problemi Çözme Zamanı (YPÇZ)

6) Problemin çözümüyle ilgili olarak çözüm yollarının oluşturulmasında hangisini yaparsınız?		
	N	%
a) Problemi çözebilecek bir yolun oluşturulması yeterlidir.	89	22,2
b) 2-3 çözüm yolu oluşturulmalıdır.	131	32,7
c) 4-5 çözüm yolu oluşturulmalıdır.	42	10,5
d) Çözüm yolu sayısının daha da artırılmasını tercih ederim.	40	10,0
e) Mümkün olan bütün çözüm yolu seçeneklerinin oluşturulmasını beklerim	99	24,7
Toplam	401	100,0
7) Problemin çözüm yollarının irdelenmesi ve karşılaştırılmasında hangisini yaparsınız?		
	N	%
a) Tek bir çözüm yolunun olması yeterlidir, onun üzerinde düşünürüm.	20	5,0
b) Çözüm yollarının avantaj ve dezavantajlarını kendim irdelerim.	73	18,2
c) Çözüm yollarının avantaj ve dezavantajlarını konuyla ilgili bir-iki kişiyle tartışırım.	146	36,4
d) Çözüm yollarının avantaj ve dezavantajlarını konunun taraflarıyla müzakere ederim.	134	33,4
e) Çözüm yollarının avantaj ve dezavantajlarını en geniş katılımı değerlendiririm.	54	13,5
Toplam	401	100,0
8) Problemin çözüm yollarından zaman açısından hangisini seçersiniz?		
	N	%
a) En kısa vadeli, fakat kesin olmayan çözüm yolunu seçerim.	17	4,2
b) Kısa vadeli, fakat kısmi kalıcı çözüm yolunu seçerim.	49	12,2
c) Orta vadeli, fakat makul kalıcı çözüm yolunu seçerim.	146	36,4
d) Uzun vadeli, fakat kalıcı çözüm yolunu seçerim.	134	33,4
e) En uzun vadeli, fakat kesin çözüm yolunu seçerim.	54	13,5
Toplam	400	99,8

Tablo 2.3.'te yöneticiler problemle ilgili çözüm yolu oluştururken genellikle, 2-3 çözüm yolunu (% 32,7) tercih etmektedirler. Ayrıca bazı yöneticiler mümkün olan bütün çözüm yolu seçeneklerini beklediklerini (% 24,7), bir kısmı ise problemi çözebilmek için tek bir çözüm yolunun oluşturulmasını (% 22,8) yeterli bulduklarını ifade etmişlerdir. Yöneticiler problemin çözüm yollarının irdelenmesinde ve karşılaştırılmasında genellikle çözüm yollarının avantaj ve dezavantajlarını konunun taraflarıyla müzakere ettikleri (% 37,4) anlaşılmaktadır. Yöneticiler problemin çözüm yollarından zaman açısından ise genellikle orta vadeli, makul kalıcı çözüm yolunu (% 36,4), bir kısmı ise uzun vadeli, kalıcı çözüm yolunu (% 33,4) tercih ettikleri görülmektedir.

3. DEĞİŞİK DURUMLARDA KARAR VERMEDE ZAMANI KULLANMA

Tablo 3.1. Yöneticilerin Değişik Durumlarda Karar Zamanı (YDDKZ)

PROBLEM		SEÇENEKLER					TOPLAM
9) Gündelik, rutin bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?		a) İlk anda (bir saat olmadan)	b) Birkaç saat içinde	c) Bir gün içinde	d) Birkaç gün içinde	e) Bir hafta içinde	
	N	168	142	56	33	2	401
	%	41,9	35,4	14,0	8,2	,5	100,0
10) Önemli fakat aşına olduğunuz bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?		a) Bir gün içinde	b) Birkaç gün içinde	c) Bir hafta içinde	d) Bir-iki hafta içinde	e) Bir ay içinde	
	N	231	137	22	7	4	401
	%	57,6	34,2	5,5	1,7	1,0	100,0
11) Önemli ve yeni ortaya çıkmış (aşına olmadığımız) bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?		a) Birkaç gün içinde	b) Bir hafta içinde	c) Bir-iki hafta içinde	d) Bir ay içinde	e) Bir aydan daha uzun sürede	
	N	148	131	87	20	15	401
	%	36,9	32,7	21,7	5,0	3,7	100,0
12) Önemli ve riskli bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?		a) Birkaç gün içinde	b) Bir hafta içinde	c) Bir-iki hafta içinde	d) Bir ay içinde	e) Bir aydan daha uzun sürede	
	N	107	108	96	63	27	401
	%	26,7	26,9	23,9	15,7	6,7	100,0
13) Gündelik ama acil bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?		a) İlk anda (bir saat olmadan)	b) Birkaç saat içinde	c) Bir gün içinde	d) Birkaç gün içinde	e) Bir hafta içinde	
	N	207	142	39	11	2	401
	%	51,6	35,4	9,7	2,7	,5	100,0
14) Önemli ve acil bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?		a) Birkaç saat içinde	b) Bir gün içinde	c) Birkaç gün içinde	d) Bir hafta içinde	e) Bir haftadan daha fazla	
	N	215	132	40	9	5	401
	%	53,6	32,9	10,0	2,2	1,2	100,0
15) Acil ve riskli bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?		a) Bir gün içinde	b) Birkaç gün içinde	c) Bir hafta içinde	d) Bir-iki hafta içinde	e) Bir ay içinde	
	N	211	145	31	9	5	401
	%	52,6	36,2	7,7	2,2	1,2	100,0

Tablo 3.1. incelendiğinde yöneticiler gündelik, rutin bir durumda kararı genellikle, ilk anda (% 41,9), bir kısmı (% 35, 4) ise birkaç saat içerisinde

almaktadır. Yöneticiler önemli ve aşına oldukları (belirli) durumda kararı genellikle, bir gün içerisinde (% 57,6), önemli fakat aşına olmadıkları (belirsiz) bir durumda ise kararı genellikle birkaç gün içinde (% 36,9), bir kısmı ise (% 32,7) bir hafta kadar bir süre içerisinde aldıkları görülmektedir.

Önemli ve riskli bir durumda yöneticiler genellikle bir hafta içerisinde (% 26,9) bir kısmı birkaç gün içinde (% 26,7), gündelik ve acil bir durumda yöneticiler genellikle ilk anda (% 51,6), önemli ve acil bir durumda ise yöneticiler genellikle birkaç saat içerisinde (% 53,6), acil ve riskli bir durumda ise kararı genellikle, bir gün içinde (% 52,6) aldıklarını ifade etmektedirler.

4. FARKLILIK ANALİZLERİ

Tablo 4.1. Yöneticilerin Demografik Durumlarına Göre Anlamlı Farklılık Gösteren İfadeler

Madde	Cinsiyet	N	Ort.	Gruplar Arasında	
				F	P
2) Örgüt içerisinde bir problemin var olduğunu genellikle ne zaman kabulleniyorsunuz?	Kadın	45	3,0222	2,232	,026
	Erkek	356	2,5197		
Madde	Yöneticilik Tecrübesi	N	Ort.	Gruplar Arasında	
				F	P
4) Problemi derinlemesine anlamak için ne yaparsınız?	0-5 yıl	131	3,1145	4,519	,001
	6-10 yıl	101	2,7129		
	11-15 yıl	53	2,8113		
	16-20 yıl	55	2,7636		
	20 yıl ve üzeri	61	3,4262		
6) Problemin çözümüyle ilgili olarak çözüm yollarının oluşturulmasında hangisini yaparsınız?	0-5 yıl	131	2,7023	2,814	,025
	6-10 yıl	101	2,8713		
	11-15 yıl	53	2,8302		
	16-20 yıl	55	2,4545		
	20 yıl ve üzeri	61	3,3279		
YPTZ	0-5 yıl	131	3,2494	4,281	,002
	6-10 yıl	101	2,9010		
	11-15 yıl	53	3,2327		
	16-20 yıl	55	3,1152		
	20 yıl ve üzeri	61	3,4044		
Madde	Yönetici Faaliyet Alanları	N	Ort.	Gruplar Arasında	
				F	P
11) Önemli ve yeni ortaya çıkmış (aşına olmadığınız) bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?	Eğitim Yöneticileri	127	1,9134	3,434	,003
	Sağlık Yöneticileri	16	2,5000		
	Emniyet Yöneticileri	36	1,5833		
	Banka Yöneticileri	27	2,0000		
	Otel Yöneticileri	7	2,7143		
	İletişim Yöneticileri	11	1,8182		
	Genel Yöneticiler	177	2,2203		
YDDKZ	Eğitim Yöneticileri	127	1,8121	2,202	,042
	Sağlık Yöneticileri	16	1,9911		
	Emniyet Yöneticileri	36	1,5833		
	Banka Yöneticileri	27	1,8571		
	Otel Yöneticileri	7	1,9796		
	İletişim Yöneticileri	11	1,5974		
	Genel Yöneticiler	177	1,9193		

Tablo 4.1. incelendiğinde yöneticilerin cinsiyet değişkenlerine göre karar sürecindeki zamanları açısından, örgüt içerisinde bir problemin var

olduğunu erkeklerin genellikle problem herkes tarafından görünür hale geldiği zaman kabullendikleri (3,0222), kadınların ise problem kısmen görünür hale geldiği zaman kabullendikleri (2,5197) anlaşılmaktadır.

Yöneticilerden tecrübesi 6-10 yıl (2,7129) ve 16-20 yıl (2,7636) olan yöneticiler problemi derinlemesine anlamak için genellikle ilgili kişilerin tamamının fikrini aldıkları, 20 yıl ve üzeri (3,4262) tecrübeye sahip yöneticilerin ise uzman kişilerin fikirlerinden yararlandıklarını ifade etmişlerdir.

Yöneticiler problemin çözümüyle ilgili olarak çözüm yollarının oluşturulmasında tecrübesi 16-20 yıl olan yöneticiler genellikle 2-3 çözüm yolunun oluşturulması gerektiğini (2,4545), tecrübesi 20 yıl ve üzeri olan yöneticiler ise genellikle 4-5 çözüm yolu oluşturulması gerektiğini (3,3279) ifade etmişlerdir.

Yöneticilerin tecrübeleri ile problemi tanımlama zamanları açısından 0-5 yıl (3,2494) ile 6-10 yıl (2,9010) ayrıca 6-10 yıl ile 20 yıl ve üzeri (3,4044) tecrübeye sahip yöneticiler arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Bu durumda 0-5yıl ile 6-10 yıl arası tecrübeye sahip yöneticiler karar sürecinde, birkaç kişinin dolaylı görüşünü aldıktan sonra problemi tanımladıkları, ilgili kişilerin tamamının fikrini aldıkları ve problem çözümüyle ilgili birkaç amaç oluşturup bir tanesini seçtiklerini ifade etmişlerdir. 20 yıl ve üzeri tecrübesine sahip yöneticiler ise, problemin tarafları olduğu kişilerle görüştüktan sonra problemi tanımladıkları, uzman kişilerin fikirlerini aldıklarını ve çözüm olabilecek amaçları irdeledikten sonra çözüm amacını belirlediklerini ifade etmişlerdir.

Kamu yöneticileri içerisinde yer alan Emniyet Yöneticileri (1,5833) önemli ve yeni ortaya çıkmış bir durumda kararı genellikle birkaç gün içinde aldıkları, Genel Yöneticilerin (2,2203) ise kararı genellikle bir hafta içerisinde aldıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 4.2. Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Anlamlı Farklılık Gösteren İfadeler

Madde	Eğitim Durumu	N	Ort.	Gruplar Arasında	
				F	P
2-Örgüt içerisinde bir problemin var olduğunu genellikle ne zaman kabulleniyorsunuz?	Ortaöğretim	7	1,7143	3,124	,015
	Lise	36	3,2500		
	Önlisans	62	2,5484		
	Lisans	261	2,4866		
	Lisansüstü	35	2,7714		
8-Problemin çözüm yollarından zaman açısından hangisini seçersiniz?	Ortaöğretim	7	2,7143	2,799	,026
	Lise	36	3,1944		
	Önlisans	62	3,1613		
	Lisans	261	3,4731		
	Lisansüstü	35	3,6000		
10- Önemli fakat aşına olduğunuz bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?	Ortaöğretim	7	1,5714	4,375	,002
	Lise	36	2,0278		
	Önlisans	62	1,4194		
	Lisans	261	1,5019		
	Lisansüstü	35	1,5714		
13- Gündelik ama acil bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?	Ortaöğretim	7	2,2857	5,192	,000
	Lise	36	2,1389		
	Önlisans	62	1,5484		
	Lisans	261	1,5939		
	Lisansüstü	35	1,6286		
15- Acil ve riskli bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?	Ortaöğretim	7	1,5714	2,739	,028
	Lise	36	1,9167		
	Önlisans	62	1,8387		
	Lisans	261	1,5594		
	Lisansüstü	35	1,5429		
YDDKZ	Ortaöğretim	7	2,0816	3,151	,014
	Lise	36	2,1429		
	Önlisans	62	1,8940		
	Lisans	261	1,7947		
	Lisansüstü	35	1,7918		
YPFZ	Ortaöğretim	7	2,2143	2,552	,039
	Lise	36	3,4028		
	Ön lisans	62	2,9113		
	Lisans	261	2,9157		
	Lisansüstü	35	2,9857		

Tablo 4.2. incelendiğinde eğitim seviyesi lisans düzeyinde olan yöneticiler genellikle problemi kısmen görünür hale geldiği zaman kabullendikleri (2,4866), lise düzeyindeki yöneticilerin ise problemi herkes tarafından

görünür hale geldiği zaman kabullendikleri (3,2500) görülmüştür. Yöneticilerin karar sürecinde problemin çözüm yolları zaman açısından incelendiğinde ise ortaöğretim düzeyindeki yöneticiler orta vadeli-makul kalıcı çözüm yolunu (2,7143) seçtikleri, lisansüstü eğitime sahip yöneticilerin ise uzun vadeli-kalıcı çözüm yolunu (3,6000) tercih ettikleri görülmüştür.

Yöneticilerin karar sürecinde önemli fakat aşına oldukları bir durumda lise mezunu (2,0278) yöneticiler kararı genellikle birkaç gün içerisinde aldıkları, önlisans (1,4194) ve lisans mezunu (1,5019) yöneticilerin ise, kararı genellikle bir gün içerisinde aldıkları ifade edilmiştir. Ayrıca gündelik ama acil bir durumda, lise mezunu yöneticiler kararı genellikle birkaç saat içerisinde aldıkları (2,1389), önlisans (1,5484) ve lisans mezunu (1,5939) yöneticilerin ise kararı genellikle ilk anda aldıkları görülmüştür. Lise düzeyindeki yöneticiler acil ve riskli bir durumda kararı genellikle birkaç gün içinde (1,9167) aldıkları, lisansüstü eğitime sahip yöneticilerin ise kararı genellikle bir gün (1,5429) içerisinde aldıkları tespit edilmiştir.

Eğitim seviyeleri açısından ortaöğretim düzeyinde eğitime sahip yöneticiler örgüt içerisinde bir problemin var olduğunu, örgütte herhangi bir söylenti duyduklarında fark ettikleri, ayrıca problem kısmen görünür hale geldiği zaman problemin var olduğunu kabullendiklerini ifade etmişlerdir. Lise düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin ise, örgüt içerisinde bir problemin var olduğunu, örgütte çok küçük rahatsızlıklar gözlemlediklerinde fark ettikleri ve var olan problemi, problemin herkes tarafından görünür hale geldiği zaman kabullendiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 4.3. Kurumun (İşletmenin) Mülkiyetine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren İfadeler

Madde	Mülkiyet	N	Ort.	t	p
4) Problemi derinlemesine anlamak için ne yaparsınız?	Özel	118	2,6864	-3,077	,002
	Kamu	283	3,0919		
6) Problemin çözümüyle ilgili olarak çözüm yollarının oluşturulmasında hangisini yaparsınız?	Özel	118	2,5932	-2,100	,037
	Kamu	283	2,9187		
7) Problemin çözüm yollarının irdelenmesi ve karşılaştırılmasında hangisini yaparsınız?	Özel	118	3,2712	-2,550	,011
	Kamu	283	3,5901		
8) Problemin çözüm yollarından zaman açısından hangisini seçersiniz?	Özel	118	3,2288	-2,180	,030
	Kamu	283	3,4681		
10) Önemli fakat aşına olduğunuz bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?	Özel	118	1,7373	3,318	,001
	Kamu	283	1,4629		
11) Önemli ve yeni ortaya çıkmış (aşına olmadığınız) bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?	Özel	118	2,3644	3,780	,000
	Kamu	283	1,9329		
12) Önemli ve riskli bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?	Özel	118	2,8051	3,376	,001
	Kamu	283	2,3569		
14) Önemli ve acil bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?	Özel	118	1,8559	3,252	,001
	Kamu	283	1,5583		
YDDKZ	Özel	118	1,9891	3,097	,002
	Kamu	283	1,7865		
YPTZ	Özel	118	3,0141	-2,314	,021
	Kamu	283	3,2273		
YPCZ	Özel	118	3,0311	-2,949	,003
	Kamu	283	3,3257		

Tablo 4.3. incelendiğinde yöneticilerin problemi derinlemesine anlamaları bakımından özel sektör yöneticileri (2,5932) problemin çözümüyle ilgili olarak çözüm yollarının oluşturulmasında 2-3 çözüm yolunun oluşturulmasının yeterli olduğu, kamu yöneticileri (2,9187) ise 4-5 çözüm yolunun oluşturulması gerektiğini ifade etmişlerdir. Özel sektör yöneticileri (3,2712), problemin çözüm yollarının irdelenmesi ve karşılaştırılmasında çözüm yollarının avantaj ve dezavantajlarını konuyla ilgili bir-iki kişiyle tartıştıkları, kamu yöneticileri (3,5901) ise çözüm yollarının avantaj ve dezavantajlarını konunun taraflarıyla müzakere ettiklerini belirtmişlerdir. Özel sektör yöneticileri (3,2288) problemin çözüm yollarından zaman açısından, orta vadeli fakat makul kalıcı çözüm yolunu seçtikleri, kamu yöneticilerinin (3,4681) ise uzun vadeli-kalıcı çözüm yolunu tercih ettikleri görülmüştür. Özel sektör yöneticileri (2,8051) önemli ve riskli bir durumda

kararı genellikle bir-iki hafta içerisinde, kamu yöneticileri (2,3569) ise bir hafta içerisinde aldıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca özel sektör yöneticileri önemli ve acil bir durumda kararı genellikle bir gün içerisinde aldıklarını (1,8559), kamu sektörü yöneticileri ise bir-kaç saat içerisinde aldıklarını (1,5583) ifade etmişlerdir.

Yöneticilerin değişik durumlarda karar zamanlarına toplamda bakıldığında; özel sektör yöneticileri (1,9891) kararlarında ikinci seçenekleri tercih ettikleri, kamu sektörü yöneticilerinin (1,7865) ise ilk seçenekler üzerinde karar kıldıkları görülmektedir. Yöneticilerin problemi tanımlama zamanları ve problem çözme zamanlarına genel olarak bakıldığında özel sektör yöneticileri kamu sektörü yöneticilerine oranla problemi daha erken tanımlamakta ve çözmektedirler.

Tablo 4.4. Yöneticilerin Yöneticilik Statülerine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren İfadeler

Madde	Yönetici Faaliyet Alanları	N	Ort.	Gruplar Arasında	
				F	P
10) Önemli fakat aşına olduğunuz bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?	Şef	75	1,5867	5,079	,000
	Şube Müdürü	107	1,4766		
	Koordinatör	7	2,2857		
	Müdür Yardımcısı	70	1,6143		
	Müdür	111	1,4414		
	Başkan	26	1,4615		
11) Önemli ve yeni ortaya çıkmış (aşına olmadığınız) bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?	Genel Müdür	5	3,000	2,267	,037
	Şef	75	2,3733		
	Şube Müdürü	107	1,9813		
	Koordinatör	7	2,7143		
	Müdür Yardımcısı	70	2,0143		
	Müdür	111	1,9640		
13) Gündelik ama acil bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?	Başkan	26	1,7692	4,034	,001
	Genel Müdür	5	2,4000		
	Şef	75	1,7067		
	Şube Müdürü	107	1,5421		
	Koordinatör	7	2,2857		
	Müdür Yardımcısı	70	1,8286		
14) Önemli ve acil bir durumda kararı genellikle ne kadar sürede alırsınız?	Müdür	111	1,5225	3,726	,001
	Başkan	26	1,6154		
	Genel Müdür	5	2,8000		
	Şef	75	1,7067		
	Şube Müdürü	107	1,5140		
	Koordinatör	7	2,4286		
YDDKZ	Müdür Yardımcısı	70	1,9286	2,731	,013
	Müdür	111	1,5676		
	Başkan	26	1,5000		
	Genel Müdür	5	1,0000		
	Şef	75	1,9657		
	Şube Müdürü	107	1,7517		
YDDKZ	Koordinatör	7	2,3673	2,731	,013
	Müdür Yardımcısı	70	1,9388		
	Müdür	111	1,7864		
	Başkan	26	1,7033		
	Genel Müdür	5	2,1143		

Tablo 4.4. incelendiğinde yöneticilik statüsü açısından anlamlı farklılıklar; Şef (1,5867), Şube Müdürü (1,4766), Müdür Yardımcısı (1,6143), Müdür (1,4414) ve Başkan (1,4615) olan yöneticilerin, önemli fakat aşına oldukları bir durumda kararı genellikle bir gün içerisinde aldıkları, Genel Müdür (3,000) pozisyonundaki kişilerin ise kararlarını genellikle bir hafta içerisinde aldıklarını ifade etmişlerdir. Önemli ve yeni ortaya çıkmış bir durumda Başkan (1,7692) statüsündeki yöneticiler kararlarını genellikle birkaç gün içerisinde aldıkları, aynı durumda Koordinatör (2,7143) statüsündeki yöneticiler ise kararlarını genellikle bir-iki hafta içerisinde aldıklarını ifade etmişlerdir.

Gündelik ama acil bir durumda yöneticilerden, Şefler (1,7067), Şube Müdürleri (1,5421), Müdürler (1,5225), Başkanlar (1,6154) kararlarını genellikle ilk anda almaktadırlar. Genel Müdürler (2,800) bu durumda kararlarını genellikle bir gün içerisinde aldıklarını ortaya koymuşlardır. Önemli ve acil bir durumda ise Şube Müdürleri (1,5140) kararı genellikle bir-kaç saat içerisinde almaktadırlar. Aynı durumda Müdür Yardımcıları (1,9286) kararı genellikle bir gün içerisinde aldıklarını ifade etmişlerdir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Sonuç olarak çalışmada yöneticiler karar sürecinde genellikle; örgütte çok küçük rahatsızlıklar gözlemlediklerinde problemi farkettileri, problemin varlığını problem kısmen görünür hale geldiği zaman kabullendikleri, bir süre gözlem yaptıktan sonra problemi tanımladıkları, problemi derinlemesine anlamak için ilgili kişilerin tamamının fikrini aldıkları, çözüm amacını çözüm olabilecek amaçları irdeledikten sonra belirledikleri, problemin çözümü ile ilgili 2-3 çözüm yolu oluşturdukları, problemin çözüm yollarının avantaj ve dezavantajlarını konunun taraflarıyla müzakere ettikleri ve orta vadeli makul kalıcı çözüm yolunu tercih ettikleri görülmüştür.

Yöneticiler gündelik, rutin bir durumda kararı genellikle ilk anda aldıkları, önemli ve aşına oldukları bir durumda kararı bir gün içerisinde, önemli ve yeni ortaya çıkmış (belirsiz) bir durumda kararı birkaç gün içerisinde, önemli ve riskli bir durumda kararı bir hafta içerisinde, gündelik ve acil bir durumda kararı ilk anda, önemli ve acil bir durumda kararı birkaç saat içerisinde, acil ve riskli bir durumda ise kararı genellikle bir gün içerisinde aldıklarını çalışma sonuçları ortaya koymaktadır.

Yöneticilerin yapmış oldukları eylemlerin etkinliği onların karar sonuçları ile değerlendirilerek elde edilir⁶⁶. Huber vd. karar problemlerin

66 Magdalena Adamus and Piotr Markiewicz, 'Psycho-Physical Factors of the Decision Making Process', Intellectual Economics 6, Vol. 3, No.15, 2012, s. 366

duruma göre farklılık gösterdiğini, bir problemi çözmeden önce o problemin ne olduğunun bilinmesi gerektiğini ifade etmişlerdir⁶⁷. Çalışmada erkekler, problem herkes tarafından görünür hale geldiği zaman problemi kabullendikleri kadınların, problem kısmen görünür hale geldiği zaman problemi kabullendikleri anlaşılmaktadır.

Uygulamada Lisans düzeyinde eğitime sahip yöneticiler problem kısmen görünür hale geldiği zaman, Lise eğitim seviyesindeki yöneticilerin problem herkes tarafından görünür hale geldiği zaman problemi kabullendikleri görülmektedir. Ortaöğretim düzeyinde eğitime sahip yöneticiler örgüt içerisinde bir problemin varlığını örgütte herhangi bir söylenti duyduklarında, Lise düzeyinde eğitime sahip yöneticiler ise örgütte çok küçük rahatsızlıklar gözlemlediklerinde problemi fark ettiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca Ortaöğretim düzeyindeki yöneticiler problem kısmen görünür hale geldiği zaman, Lise düzeyindeki yöneticiler ise problem herkes tarafından görünür hale geldiği zaman, problemi kabullendiklerini çalışma sonuçları ortaya koymaktadır.

Çalışmada tecrübesi 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl olan yöneticiler problemi derinlemesine anlamak için ilgili kişilerin tamamının fikrini aldıkları, 20 yıl ve üzeri tecrübeye sahip yöneticilerin ise uzman kişilerin fikirlerinden yararlandıkları görülmektedir. Ayrıca 0-5 yıl, 6-10 yıl tecrübeye sahip yöneticiler problemin çözüm amacını, çözümle ilgili birkaç amaç oluşturup bir tanesini seçtikleri, 20 yıl ve üzeri tecrübeye sahip yöneticiler ise çözüm olabilecek amaçları irdeledikten sonra çözüm amacını belirlediklerini ifade etmişlerdir. Tecrübesi 16-20 yıl olan yöneticilerin 2-3 çözüm yolunun oluşturulması gerektiğini, tecrübesi 20 yıl ve üzeri olan yöneticilerin ise 4-5 çözüm yolu oluşturulması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca özel sektör yöneticileri ise 2-3 çözüm yolunun oluşturulmasının yeterli olduğunu, kamu sektörü yöneticileri ise 4-5 çözüm yolunun oluşturulması gerektiğini ifade etmişlerdir. Tecrübesi 0-5yıl ile 6-10 yıl arası olan yöneticiler karar sürecinde, birkaç kişinin dolaylı görüşünü aldıktan sonra problemi tanımladıkları, 20 yıl ve üzeri tecrübeye sahip yöneticiler ise problemin tarafları olduğunu düşündüğü kişilerle görüştüktan sonra problemi tanımladıklarını ifade etmişlerdir.

Uygulamada özel sektör yöneticileri çözüm yollarının avantaj ve dezavantajlarını konuyla ilgili bir-iki kişiyle tartışırken, kamu yöneticileri çözüm yollarının avantaj ve dezavantajlarını konunun taraflarıyla müzakere

67 Oswald Huber, Odilo W. Huber and Arlette S. Bar, 'Information Search and Mental Representation in Risky Decision Making: The Advantages First Principle', *Journal of Behavioral Decision Making*, Vol. 24, No.3, 2011, s. 223-232.

ettiklerini belirtmişlerdir. Yöneticiler problemin çözüm yollarını zaman açısından; Ortaöğretim düzeyindeki yöneticiler orta vadeli-makul kalıcı çözüm yolunu, Lisanüstü eğitime sahip yöneticilerin ise uzun vadeli-kalıcı çözüm yolunu tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca özel sektör yöneticilerinin de problemin çözüm yollarından orta vadeli-makul kalıcı çözüm yolunu seçtikleri, kamu yöneticilerinin ise uzun vadeli-kalıcı çözüm yolunu tercih ettikleri görülmüştür.

Çalışmada bu kriterler yani değişik durumlar karşısında, Başkan statüsündeki yöneticiler Koordinatörlere göre daha erken karar aldıkları, Lisans düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin Lise mezunu yöneticilere kıyasla daha erken karar aldıkları, faaliyet alanları ile ilgili Emniyet yöneticilerinin diğer yöneticilere oranla daha erken karar aldıkları, Kamu Sektörü yöneticilerinin de Özel Sektörde faaliyet gösteren yöneticilere oranla daha erken karar aldıkları çalışma sonuçları ortaya koymuştur. Ayrıca Başkanlar Koordinatörlere kıyasla önemli ve aşına olmadıkları (belirsiz) bir durumda daha erken karar almaktadırlar.

Uygulamada Önlisans ve Lisans mezunu yöneticiler, önemli bir kararda ve bu konu hakkında yeterli bilgiye sahip oldukları zaman Lise mezunu yöneticilere oranla daha erken karar vermektedirler. Genel Müdür pozisyonundaki yöneticiler önemli ve aşına oldukları bir durumda kararları Şef, Şube Müdürü, Müdür Yardımcısı, Müdür ve Başkanlardan daha geç almaktadırlar. Ayrıca önemli ve belirsiz bir durumda Emniyet Yöneticileri Genel Yöneticilerden daha erken karar almaktadırlar.

Çalışmada kararın önem ve risk derecesine göre, özel sektör yöneticileri kamu sektörü yöneticilerinden daha geç karar aldıkları görülmektedir. Bu durumda özel sektör yöneticileri aldıkları kararların riskleri doğrudan kendilerine yansıtacağı için zamana daha fazla ihtiyaç duymuş olabilirler. Ayrıca yöneticilerin karar sürecindeki aşamaları açısından bakıldığında aksi bir durum söz konusu olmaktadır. Yani kamu sektörü yöneticileri problemi fark etme, tanımlama ve çözüme süreçlerinde daha fazla zaman harcamakta ve daha fazla katılım sergiledikleri görülmektedir.

Bu çalışma sonuçları itibari ile yöneticilerin karar verme sürecini nasıl ve hangi aşamaya kadar kullandıkları, hangi yönetici özelliklerinin süreci yönetmede etkisi olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Bu sonuçlarıyla alana katkı sağladığı düşünülmektedir. Çalışma içinde geliştirilmiş olan ölçek başka bölge veya yönetici tiplerinde uygulanarak bulunan sonuçlar test edilebilir. Ayrıca yöneticilerin karar verme sürecinde zamanı nasıl kullanmalarını gerektiğine yönelik veya değişik sürelerde alınan kararların kararın uygulamasına ve başarısına nasıl etki ettiği konusunda yeni çalışmalar yapılarak profesyonel yönetim alanına yeni katkılar sunulabilir.

KAYNAKÇA

- Adair, John. Mehmet Tarık Atay (Ed.). Karar Verme ve Problem Çözme (Çev. Nurdan Kalaycı), Etkin Karar Verme Sanatı içinde (17-32), Gazi Kitabevi, Ankara 2000.
- Adair, John. Effective Decision Making (Çev.: Salih Fatih Güneş), 2. Baskı, Babıali Kültür Yayıncılık, İstanbul 2005.
- Adamus, Magdalena and Markiewicz, Piotr, 'Psycho-Physical Factors of the Decision Making Process', Intellectual Economics 6, Vol. 3, No.15, 2012, s. 365-376.
- Altunışık, Remzi; Coşkun, Recai; Bayraktaroğlu, Serkan; Yıldırım, Engin. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamaları, 4. Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya 2005.
- Arbon, Chyleen A., Facer, Rex. L., PhD, and Wadsworth, Lori, 'Compressed Workweeks-Strategies for Successful Implementation', Public Personnel Management, Vol. 41, No. 3, 2012, s. 389-405.
- Armsh, Hamed, "Decision Making", Global Economy and Finance Journal (Session: Management), (Ed. Zia Haqq), (483-506), (12th International Business Research Conference Program: Crowne Plaza Hotel, 2010).
- Aşkun, İnal Cem; Tokat, Bülent. İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2010.
- Barker, Alan. How to be a Better... Decision Maker, (Çev.: Ali Çimen), 1. Baskı, Timaş Yayınları, İstanbul 1999.
- Beach, Lee Roy and Mitchell, Terence R., 'A Contingency Model for the Selection of Decision Strategies', Academy of Management, Vol. 3, No. 3, 1978, s. 439-449.
- Bhunja, Amalendu, 'Study the Impact of Organizational and Conceptual Factors on Manager's Decision Making', Journal of Social Welfare and Management, Vol. 4, No. 2, 2012, s. 90-96.
- Boehm, George A.W., 'Shaping Decisions With Systems Analysis', Harvard Business Review, No. 54, 1976, s. 91-99.
- Brannen, S.J., 'Teaching Managers how to Improve Their Decision-Making Processes', Journal of Farm Economics, No. 43, 1961, s. 1278-1284
- Bulut, Yakup ve Bakan, İsmail, 'Yönetici ve Yöneticilik Üzerine Kahramanmaraş Kentinde Bir Araştırma', SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, No. 9, 2005, s. 63-89.
- Carneiro, Alberto, 'The Role of Intelligent Resources in Knowledge Management', Journal of Knowledge Management, Vol. 5, No. 4, 2001, s. 358-367.
- Cenkseven-Önder, Fulya, 'The Influence of Decision-Making Styles on Early Adolescents' Life Satisfaction', Social Behavior and Personality, Vol. 40, No. 9, 2012, s. 1523-1536.
- Chen, Shin T. and Chang, Bao G., 'The Effects of Absorptive Capacity and Decision Speed on Organizational Innovation: A Study of Organizational Structure as an Antecedent Variable', Contemporary Management Research Pages, Vol. 8, No. 1, 2012, s. 27-50.
- Cheng, Long, Ming, Zhong and Z. Wei, 'The Effects of Conflict on Conflict on Team Decision Making', Social Behavior and Personality, Vol. 39, No. 2, 2011, s. 189-198.

- Chermack, Thomas J., 'Improving Decision-Making with Scenario Planning', *Journal: Futures*, Vol. 36, No. 3, 2004, s. 295-309.
- Cohen, Gary B., 'Strengthen Decision Making By Asking the Right questions', *Leader to Leader*, No. 56, 2010, s. 39-42.
- Conlow, Rick. *Yönetimde Mükemmellik: İnsanlardaki En İyiyi Nasıl Ortaya Çıkarırsınız*, Alfa Yayınları, İstanbul 1999.
- Cooper, Joseph D. *Art of Decision Mating*, (Çev.: Alp E. Arslan), Emre Yayınları, İstanbul 2000.
- Cooper, Robin and Kaplan, Robert S., 'Measure Costs Right: Make the Right Decisions', *Harvard Business Review*, Vol. 66, No. 5, 1988, s. 96-103.
- Daft, Richard L. and Weick, Karl E., 'Toward a Model of Organizations as Interpretation Systems', *Academy of Management Review*, Vol. 9, No. 2, 1984, s. 284-295.
- Davitson, H. Justin and Trueblood, Robert M., 'Karar Almaya Dönük Muhasebe' (Çev.: Davut Aydın), *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi*, Vol. 10, No. 1, 1974, s. 189-196.
- Denning, Peter J. and Raj, Ritu, 'The Profession of IT Managing Time, Part 2', *Communications of The Acm*, Vol. 54, No. 9, 2011 s. 31-33.
- Duque, Mary Jane, Turla, Caroline and Evangelista, Lucille, 'Effects of Emotional State on Decision Making Time', *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 97, No. 6, 2013, s. 137-146.
- Einhorn, J. Hillel; Hogarth, M. Robin, *Managing Uncertainty, Belirsizliği Yönetmek*, Karar Alma (Çev.: Gündüz Bulut), *Harward Business Review Dergisinin Seçmeler*, 7. Baskı, Mess Yayınları, İstanbul 1999.
- Emhan, Abdurrahim, 'Karar Verme Süreci ve Bu Süreçte Bilişim Sistemlerinin Kullanılması', *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 6, No. 21, 2007, s. 212-224.
- Eren, Erol. *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2003.
- Fisher, Craig W., Chengular-Smith, I. and Ballou, Donald, 'The Impact of Experience and Time on the Use of Data Quality Information in Decision Making', *Information Systems Research*, Vol. 14, No. 2, 2003, s. 170-188.
- Fredrickson, James W. (1985), "Effects of Decision Motive and Organizational Performance Level on Strategic Decision Processes", *Academy of Management*, Vol 28, No: 4, s. 821-843.
- Fritzsche, David J., 'A Model of Decision-Making Incorporating Ethical Values', *Journal of Business Ethics*, Vol. 10, No. 11, 1991, s. 841-852.
- Gati Itamar, Gadassi Reuma and Mashiah-Cohen Rona, 'Career Decision-Making Profiles vs. Styles: Convergent and Incremental Validity', *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 81, No. 1, 2012, s. 2-16.
- Geng Xianjun, Lin Lihui and Whinston Andrew, 'Effects of Organizational Learning and Knowledge Transfer on Investment Decisions Under Uncertainty', *Journal of Management Information Systems*, Vol. 26, No. 2, 2009, s. 123-145.
- Ho Joanna L. Y., L. R. Keller and P. Keltyka, 'How Do Information Ambiguity and Timing of Contextual Information Affect Managers' Goal Congruence in Making Investment Decision in Good Times vs. Bad Times?', *The Journal of Risk and Uncertainty*, Vol. 31, No. 2, 2005, s. 163-186.

- Hodgetts, Richard M. Canan Çetin (Ed.) 'Karar Almanın Temel Kuralları', Management: Theory, Process and Practice (Çev.: Canan Çetin ve Esin Can Mutlu) içinde (169-191), 2. Baskı, Der Yayınları, İstanbul 1997.
- Hsieh Nien-he, 'Maximization Incomparability, and Managerial Choice', Business Ethics Quarterly, Vol. 17, No. 3, 2007, s. 497-513.
- Huber Oswald, W. Huber Odilo and S. Bar Arlette, 'Information Search and Mental Representation in Risky Decision Making: The Advantages First Principle', Journal of Behavioral Decision Making, Vol. 24, No. 3, 2011, s. 223-248.
- Jones, Curtis H., 'The Money Value of Time', By Gna Imperato, No. 31, 1999, s. 94-101.
- Keinan Giora, 'Decision Making Under Stress: Scanning of Alternatives Under Controllable and Uncontrollable Threats', Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 52, No. 3, 1987, s. 639-644.
- Kerr Norbert L. and Tindale R. Scott, 'Group Performance and Decision Making', Annual Review Psychology, Vol. 55, 2004, s. 623-655.
- Kolasa, Blair J. İşletmeler için Davranış Bilimlerine Giriş (Çev.: Kemal Tosun, Fulya Aykar, Tomris Somay ve Mirgün Menteşe), İ.Ü. İŞl. Fak. İŞl. İkt. Ens. Dav. Bil. Ens., İstanbul 1969.
- Kunc, Martin H. and Morecroft, John D. W., 'Managerial Decision Making and Firm Performance Under a Resource-Based Paradigm', Strategic Management Journal, No. 31, 2010, s. 1164-1182.
- Lakatos, Artur, 'Time Management in Institutions - A Managerial Approach', Philobiblon, No. 15, 2010, s. 310-325.
- Leaptrott, John and McDonald, Michael, 'The Conflict Between Work and Family Roles: The Effects on Managers' Reliance on Information Sources in Dealing With Significant Workplace Events', Journal of Behavioral Studies in Business, Vol. 2, 2010, s. 1-12.
- Leidecker, Joel K. and Hall, James L., 'A New Justification for Participative Management', Human Resource Management, Vol. 13, No. 1, 1974, s. 28-31.
- Lenk Klaus, 'Relating Knowledge Management in the Public Sector to Decision-Making and Administrative Action', Schriftenreihe Informatik, No. 7, 2002, s. 61-66.
- Lipshitz Raanan and Strauss Orna, 'Coping with Uncertainty: A Naturalistic Decision - Making Analysis', Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 69, No. 2, 1997, s. 149-163.
- Luecke, Richard. Harvard Business School Press, Karar Almak (Çev.: Aslı Özer), Türkiye İş Bankası: Kültür Yayınları 2008.
- Mahmood Rana H., S. Murtaza, F. Noor and K. Rehman, 'Effects of Demographic Factors on Risky Decision-Making Behavior', European Journal of Social Sciences, Vol. 25, No. 3, 2011, s. 69-76.
- McFarlin Dean B., Sweeney Paul D. and Cotton Jphn L., 'Attitudes Toward Employee Participation in Decision-Making: A Comparison of European and American Manager in a United States Multinational Company' (Çev.: H. Şebnem Seçer), Human Resource Management Winter, Vol. 31, No. 4, 1992, s. 107-135.

- McKenna John P., 'Moving Toward Real-Time Data Warehousing', *Business Intelligence Journal*, Vol. 16, No. 3, 2011, s. 14-19.
- Metzger Lawrence, 'The Control Environment and Decision-Making', *Journal of Government Financial Management*, Vol. 56, No. 4, 2007, s. 38-46.
- Michael Stephen R., 'Control, Contingency and Delegation in Decision-Making', *Training and Development Journal*, Vol. 33, No. 2, 1979, s. 36-42.
- Nastase Marian, 'Leadership and Management of Change During A Crisis Time', *Economic Series*, Vol. 1, No. 10, 2010, s. 39-47.
- Nutt Paul C., 'Types of Organizational Decision Processes', *Administrative Science Quarterly*, Vol. 29, No. 3, 1984, s. 414-450.
- Oliver, Diane E. and Hioco, Barbara, 'An Ethical Decision-Making Framework for Community College Administrators', *Community College Review*, Vol. 40, No. 3, 2012, s. 240-254.
- Özalp İnan, Besler Senem ve Oruç İlke, 'İşletmelerde Yöneticilerin Stratejik Araç Algısı ve Kullanım Amaçları', *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 12, No. 2, 2012, s. 123-136.
- Payne John W., 'Task Complexity and Contingent Processing in Decision Making: An Information Search and Protocol Analysis', *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 16, No. 2, 1976, s. 366-387.
- Perlow Leslie A., Okhuysen Gerardo A. and Repenning Nelson P., 'The Speed Trap: Exploring the Relationship Between Decision Making and Temporal Context', *Academy of Management Journal*, Vol. 45, No. 5, Oct., 2002, s. 931-955.
- Pinfield Lawrence T., 'A Field Evaluation of Perspectives on Organizational Decision Making', *Administrative Science Quarterly*, Vol. 31, No. 3, 1986, s. 365-388.
- Polic Marko, 'Decision Making: Between Rationality and Reality', *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, Vol. 7, No. 2, 2009, s. 78-89.
- Pollay Richard W., 'The Structure of Executive Decisions and Decision Times', *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, No. 4, 1970, s. 459-471.
- Roberto Michael A., 'Making Difficult Decisions in Turbulent Times', *Ivey Business Journal*, Vol. 67, No. 5, 2003, s. 1-7.
- Roesch Roberta, *Time Management For Busy People (Çev.: Selim Yeniçeri)*, 1. Baskı, Beyaz Yayınları, İstanbul 2007.
- Rogers Paul and Blenko Marcia, *Harvard Business Review on Making Smarter Decision (Çev.: Ahmet Kardam)*, Harvard Business Review, Mess, İstanbul 2007.
- Rotarescu Eugen, 'Alternative Selection Under Risk Conditions in Human Resources Training and Development Through the Application of the Estimated Monetary Value and Decision Tree Analysis', *Revista Academiei Fortelor Terestre*, Vol. 4, No. 60, 2010, s. 468-475.
- Sabuncuoğlu Zeyyat; Paşa Muammer ve Kaymaz Kurtuluş, *Zaman Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul 2010.
- Sauter Vicki L., 'Intuitive Decision - Making', *Communications of The Acm*, Vol. 42, No. 6, 1999, s. 109-115.
- Sauter Vicki L. and Schofer Joseph L., 'Evolutionary Development of Decision Support Systems: Important Issues for Early Phases of Desing', *Journal of Management Information Systems / Spring*, Vol. 4, No. 4, 1988, s. 77-92.

- Schrader Stephan, Riggs, W. M. and Smith R. P., 'Choice over Uncertainty and Ambiguity in Technical Problem Solving', *Journal of Engineering and Technology Management*, Vol. 10, No. 1-2, 1993, s. 73-99.
- Scott Dru, *Zamanı İyi Değerlendirmek (Çev.: Necati Ağırlioğlu)*, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara 1993.
- Senik Z. Che, Md Sham Ridzuan, Abdul Rahman N.M.N., Isa Rosmah M., Ismail Daud, Mohd N. D., Hashim N.A. and Domil, A. K., 'Academics As Decision Makers: What Style Do They Adopt?', *AJTLHE*, Vol. 4, No. 1, 2012, s. 69-81.
- Sharpe M.E., 'Field Research on Complex Decision-Making Processes- the Phase Theorem', *Intrenetional Studies of Management & Organization*, Vol. 2, No. 2, 1972, s. 156-182.
- Shnits Boris, 'Methods for Activating the Decision-Making Process that is Used for Controlling Flexible Manufacturing Systems', *International Journal of Production Research*, Vol. 48, No. 24, 2010, s. 7437-7462.
- Shrivastava Paul and Mitroff Lan, 'Frames of Reference Managers Use: A Study in Applied Sociology of Knowledge', *Advances in Strategic Management*, Vol. 1, 1983, s. 161-182.
- Simon Herbert A., 'Organizations and Markets', *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 5, No. 2, 1991, s. 25-44.
- Smith Jane, *How to be a Better... Time Manager (Çev.: Ali Çimen)*, Timaş Yayınları, İstanbul 1998.
- Souitaris Vangelis and Maestro Marcello, 'Polychronicity in Top Management Teams: The İmpact on Strategic Decision Processes and Performance of New Technology Ventures', *Strategic Management Journal*, No. 31, 2010, s. 652-678.
- Stumpf Stephen A. and London Manuel, 'Management Promotions: Individual and Organizational Factors Influencing the Decision Process', *Academy of Management*, Vol. 6, No. 4, 1981, s. 539-549.
- Summers Irvin and White Major D. E., 'Creativity Techniques: Toward Improvement of the Decision Process', *Academy of Management*, Vol. 1, No. 2, 1976, s. 99-107.
- Süvarioğlu, Sema. *Zaman, Yaşam Yönetimi*, Esra Aslan (Ed.), Örgütte Kişisel Gelişim, içinde (373-399), 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2002.
- Thorisson Kristinn R., "Real-Time Decision Making in Multimodal Face-to-Face Communication", (Autonomous Agents & Multiagent Systems / International Conference on Autonomous Agents, 1998), s. 16-23.
- Tuncer Doğan; Ayhan Doğan Y. ve Varoğlu Demet, *Genel İşletmecilik Bilgileri, Siyasal Kitabevi*, Ankara 2007.
- Vroom, Victor H., 'Educating Managers for Decision Making and Leadership', *Management Decision*, Vol. 41, No. 10, 2003, s. 968-978.
- Wells Donald H., *How to be a Successful Manager (Çev.: Doğan Şahiner)*, 1. Baskı, Rota Yayın Tanıtım, İstanbul 1993.
- White Sam E., Dittrich J.E. and Lang J.R., 'The Effects of Group Decision-Making Process and Problem-Situation Complexity on Implementation Attempts', *Administrative Science Quarterly*, Vol. 25, No. 3, 1980, s. 428-440.

Zhong Yinghong, Jin Linlin and Chen Xiaoping, 'Relationship Between Decision Styles and Decision Types for Innovative Opportunities: Empirical Study on Chinese Internet of Things Industry and the Cognitive Decision Support Approach', *Journal of Computers*, Vol. 7, No. 7, 2012, s. 1574-1582.

Spor Ekonomisi Bilim Dalının Gelişim Analizi

Necati CERRAHOĞLU*

Özet

Spor, küçük ve kazanç hedefsiz (Non-Profit) işletmelerde üretilen hizmetlerle sınırlı idi. Bu yapı ekonominin ilgi sahasına uygun değildi. Son 20 yılda "spor" ve "toplum" birlikteliğinin büyük kabul görmesi, artan ticarileşme ve profesyonelleşme trendleri ile kazanç yönelik (For-Profit) ticarileşmiş alanın büyümesi, ekonominin yapısına ve ruhuna uygun bir zemin oluşturdu.

Spor ekonomisi, ülkeler arası büyük yapısal farklılıklar gösteren oldukça az geliştirilebilmiş genç bir bilim dalıdır. Sporun ekonomik sorunlarıyla ilgili ilk sistematik araştırmalar 1950'li yıllarda ABD de başlatıldı. Avrupa ülkelerinde spor ekonomisi ile ilgili araştırmalar oldukça geç başladı. Amerikan tarzı spor ekonomisi genelde piyasanın ihtiyaçlarına hitap eden tipik amerikan tarzını yansıtırken, Alman tarzı spor ekonomisinde daha çok kurumsal yapılanma ön plana çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Spor, Ekonomi, Yönetim, Kulüp, Değişim, Toplum

A Development Analysis Of The Scientific Field Of Sports Economy

Abstract

The forerunning values like the Ideal of being Amateur (s), Solidarity and Volunteer / Voluntary Working were hindering the commercialization of sports. Sports was mainly consisting of only the services that were being produced in the small and non-profit enterprises and it was hence not in compliance with the field of interest of economy with its structure. The growth of the commercialized (For Profit) area in the direction of profit at the end of the increased commercialization and professionalisation trend, along with the great acceptance of becoming togetherness of the 'sports' and the 'society' in the last 20 years formed a

* Yrd. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, necerrahoglu@comu.edu.tr

suitable ground, which is in compliance with the structure and the soul of the economy.

The first systematical researches in relation to the economical matters of sports started in the U.S.A. in the 1950's. The researches in relation to the economy of sports started rather late. Organizational structuring emerges more in the forefront in the German Type of the sports economy, while the U.S. type of the sports economy reflects the typical U.S. way, which addresses to the needs of the market in general. The negotiating also the following subject has been aimed, along with these developments.

Keywords: Sport, Economy, Governance, Clup, Change, Society

1. GİRİŞ

Modern Olimpiyatlardan 1990'lı yıllara kadar sporda amatörlük hakimdi. Bu yaklaşım, sporcular için olduğu kadar sporu yönetenler için de geçerliydi. 1990'lı yıllara kadar sporcuların spordan para kazanmaları ayıp sayılırdı. Daha sonra spor, **ticarileşme** ve **profesyonelleşme** aracılığıyla yapısal değişikliklere uğradı. Bu değişim ABD ve Avrupa'da model ve tarz bazında bazı farklılıklar sergiledi. ABD, sportif başarıdan önce ekonomik getiriyi önceleyen tarzı benimserken, Avrupa'da ise **amatörlük**, **gönüllülük** ve **kamu yararı** değerleri ön planda tutuldu¹. Sporun ticarileşmesinde özel TV'ler öncü rol oynadı. Böylelikle ekonomi kesin bir kararlılıkla sporun içerisine yerleşmiştir².

2. SPOR EKONOMİSİ

Spor ekonomisi, ampirik olduğu gibi kuramsal da bir bilimdir. Görgül bilim olarak sportif düzenlemelerin özelliklerini ve sonuçlarını öngörmeği amaçlarken, kuramsal yönüyle hedeflere en optimum açıdan nasıl ulaşabileceğine dair stratejiler / yaklaşımlar geliştirir³. Spor ekonomisi, ekonomi bilimlerinin uygulamalı bir disiplindir ve spor bilimlerinin teori alanı ile spor ve iktisat arasındaki bağı araştırır⁴.

1 Cerrahoğlu, N.: "Futbolun Ekonomisi Avrupa'da da Amerikanlaşıyor", Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) Aylık Futbol Dergisi – Tam Saha, Sayı No:6, Nisan 2005, s. 30 -31.

2 Cerrahoğlu, N. – İmamoğlu, A. F.: "Sporun Ekonomik Önemi, Almanya Örneği" (Gazi Üniversitesi, I. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Kongresi, Spor Yönetim Bilimleri, Mayıs 2000, Ankara) s. 243.

3 Heinemann, K.: "Einführung in die Ökonomie des Sports – Ein Handbuch" - Beiträge zur Lehre und Forschung im Sport-, (Germany - Schorndorf: Hofmann Verlag, Bd. 107, 1995), s. 247 – 249.

4 Haag, H.: "Zum Selbstverständnis der Sportsoziologie und Sportökonomie als Theoriefelder der Sportwissenschaft", (Germany - Schorndorf: Hofmann Verlag 2002), s. 131 -133.

2.1. Sporun Ekonomik Gelişimini Engelleyen Faktörler

Spor, geçmişte ekonomiden uzak bir yapıya sahipti. Spor eğitimi alarak üniversite mezunu olanların tamamına yakını öğretmenler idi. Sportif hizmetler, üyelere özel küçük yapılardı. Amatörlük – dayanışma – gönüllülük geçerli değerlerdi. Sportif etkinliklerin düzenlenme tarzı ve organize sporun fahri sunulması ekonominin modeline uygun değildi. Spor organizasyonlarında ticari olabilecek yaklaşımlar sıkı izinlere bağlıydı. Çünkü spor, kendisini meslek, piyasa, para kazanma dünyasından uzak görüyordu. Spor aracılığıyla para kazanmak ayıp sayılıyor, sporda reklâmın her türlü çok sıkı denetim altına alınmıştı. Ekonomiye uzak durmaya özen gösteren benzer yaklaşımlar, sporun ekonomi açısından kullanılabilirliğini sınırlamaktaydı.

2.2. Sporun ekonomik değerinin keşfedilmesi:

İnsani ihtiyaçlar sınırsızdır, buna karşılık gereksinimleri karşılayacak kaynaklar kısıtlıdır. Mevcut kaynaklarla ihtiyaçların mümkün olduğunca karşılanabilecek bir şekilde karar verilmesi gerekir. Kısıtlı kaynakların alternatif kullanımına karar verilmesi rasyonel prensibe göre gerçekleşir. Ekonomik prensip ise; yapılan bir harcamayla mümkün olan en yüksek verimin elde edilmesini, ya da mevcut verimin mümkün olduğunca az malzeme kullanılarak elde edilmesini öngörür. Ekonominin temel mantığı artık sporu da içine almış, böylelikle spor da kaçınılmaz bir şekilde ticarileşmektedir.

Spor, geçmişte sadece devlet tarafından organize edilip kitlelere sunulurken, artık özel sektörün aktif katılımıyla yeni fırsatlar yaratıldı. Başlayan yeni süreçte; halka kamu tarafından sunulan örgütlü - geleneksel spor hizmetleri eski spor anlayışı ile analiz edilemez. Yeni dönemde beklentiler;

- Spor kulüpleri ve federasyonları kazanç hedefsiz hizmet sunmaya devam edecek,
- Ticari amaç ile yeni spor hizmetleri sunulacak (Fitness merkezleri gibi),
- Dolaylı olarak spor pazarına daha ziyade bireysel spor uygulama alanlarına hitap eden yatırımlar rol oynayacak (Bisiklet, Tırmanma, Kayak, Sörf ve Yelken gibi),
- Spor Malzemeleri üretim pazarı,
- Spor medya pazarı (TV- Yayın Hakları, Lig Maçları, Spor Dergileri gibi),

➤ Spor etkinlik pazarı (Mücadele sporlar gibi)⁵.

Yeni istihdam alanlarının çeşitlenerek genişletilmesi hizmet yelpazesinde rekabet artırdı. Kitle iletişim araçlarının başrol oynadığı sektörde, yayıncı gurupların mı toplumu yönlendirdiği, yoksa toplumsal taleplerin mi arzı gerekli kıldığı sorusu gündeme gelmiş, karşılıklı bir bağımlılığa vurgu yapılmıştır⁶. İletişim sektörünün spora ve onun ekonomik değerine geniş ilgi duyduğunu **Mobil-TV - İnternet** gibi yeni teknolojiler sayesinde yeni pazarlara yöneldiğini⁷ vurgulamaktaydı. Sporda büyüyen pazara paralel olarak, **müşterek bahis** yükselen yeni bir gelir kaynağı olarak dikkat çekmektedir⁸. Alman müşterek bahis şirketi Betandwin, Bundesliga maçları kullanım haklarını 25 milyon Avroya (maç başına) teklif ile kazanmış, şirket, yurtdışı haklarını kullanırken maçların kendisine ait internet (www.betandwin.com) portalinden yayınlayacağını açıklamıştır⁹.

2.3. Spor Ekonomisi Piyasasında Aktüel Rakamlar ve Beklentiler:

Sporda büyük organizasyonlar; Olimpiyatlar, Dünya – Avrupa Futbol Şampiyonalarıdır. Organizasyonlarda reklam, sponsorluk, müşterek bahis, bilet gelirleri, ürün gelirleri gibi kalemler hariç en büyük değer TV-Yayın Hakları gelirleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

5 Freyer, W.: Sport – Marketing, (Germany – Wisbaden, Forkel- Verlag, 2003), s. 66 -67.

6 Bulgu, N.: Sporun Diğer Popüler Kültür Ürünleriyle Sosyo-Kültürel Yapıyı Anlamlandırması , (Tebliğ, Ankara Üniversitesi Sporda Psiko-Sosyal Alanlar Seminer Kitabı, Ankara, Haziran 1996), s. 97 -107.

7 Corses, F.:"Mediale Vielfacht – die neue (Rechte-) Welt der Sport - Vermarktung" in: ISPO Kongress, (Germany - München, März 2006), (Erişim Tarihi: 05.03.2006).

8 Meyer, M.: "Millardenmarkt Sportwetten – eine Branche im Aufbruch" in: ISPO – Sportkongress 2006, (Erişim tarihi: www.sponsoringkongress.de 05.03.2006).

9 Sponsors, Zeitschrift (03) 2006, s. 15-16.

Münih 72'den Atlanta 96 Olimpiyat Oyunları Organizasyonları Operasyonel Giderler Tablosu

	Münih 72		Montreal 76		Los Angeles 84		Seul 88		Barselona 92		Atlanta 96	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
Site Harcamaları	100,3	18,4	39,55	9,9	81,27	17,4	-----	-----	222,50	13,8	-----	-----
Gösteriler	6,17	1,1	39,34	9,9	-----	-----	40,37	7,9	75,52	4,7	233,11	20,9
Kültür ve Seremoni	24,05	4,4	15,57	3,9	24,28	5,2	50,34	9,8	87,81	5,5	30,59	2,7
Teknoloji	66,73	12,2	32,58	8,2	26,10	5,6	48,25	9,4	240,48	14,9	219,01	19,7
Güvenlik	-----	-----	-----	-----	51,56	11,1	77,71	15,2	45,31	2,8	-----	-----
Yönetim	55,79	10,2	59,22	15	159,4	34,2	135,2	26,4	300,41	18,7	201,65	18,1
PR	17,22	3,2	27,66	6,9	-----	-----	35,39	6,9	63,76	4	-----	-----
Görünüm ve İmaj	-----	-----	6,35	1,6	-----	-----	-----	-----	13,23	0,8	51,21	4,6
Medya ve İletişim	22,53	4,1	59,05	15	-----	-----	3,98	0,8	177,06	11	139,03	12,5
Olimpik Aile	86,55	15,8	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	77,2	6,9
Servis	-----	-----	57,79	15	17,89	3,8	8,50	1,7	145,54	9	163,12	14,6
Ulaşım	-----	-----	-----	-----	15,54	3,3	7,24	1,4	59,85	3,7	-----	-----
Olimpik Köy	82,22	15	31,56	7,9	-----	-----	47,93	9,4	153,73	9,5	-----	-----
Giriş Kartları	-----	-----	14,34	3,6	26,10	5,6	-----	-----	25,47	1,6	-----	-----
Diğer	84,93	15,5	15,78	4	64,51	13,8	57,36	11,2	-----	-----	-----	-----
Toplam	546		399		467		512		1.611		1.115	

Tabloda incelenen Münih 72 – Atlanta 96 arasındaki Olimpiyat organizasyonları (Moskova 80 Boykot edildiğinden değerlendirilmeye alınmamış) giderlerin periyodik olarak arttığı görülmektedir¹⁰. İlerleyen yıllarda rakamlar daha da artmış, 2004 ve 2008 Olimpiyat oyunları giderleri tartışmaya açılmıştır. 4,5 Milyar Dolara mal olması öngörülen Atina 2004 Olimpiyat Oyunlarının operasyonel giderlerinin 8,95 Milyar Doları bulması Yunanistan'ın ekonomik krize girerek iflasa sürüklenmesinin miladı olarak gösterilirken, 40 Milyon Doları masraf edilen Pekin 2008 Olimpiyat oyunlarının masrafının geri döndürülmesinin çok zor olduğu ileri sürülmektedir¹¹. Londra 2012 olimpiyat oyunlarının resmi maliyeti 14,4 Milyar Dolar'dır¹². İngiltere'de harcamaları izleyen "Visa Londra 2012 Oyunları Harcama Raporuna göre, Oyunların ilk haftasında yabancı ziyaretçiler Visa kartları ile toplam 565 milyon Avroluk alışveriş yaptı. Harcamalarda ilk üç sırayı perakende, hizmet ve eğlence sektörleri aldı. Oyunların açılış töreninde ev sahibi İngiltere'de 27 milyon kişinin televizyonlardan seyretmesi, içecek harcamalarının bir önceki yılın aynı dönemine oranla %8 artış gösterdi. Otel ve restoran harcamaları da %2 artış gösterdi. Spor malzemesi satışları ilk haftada bir önceki yılın aynı dönemine oranla % 6, bir önceki

10 Presuß, H.: Ökonomische Implikationen der Ausrichtung Olympischer Spiele von München 1972 bis Atlanta 1996, (Germany – Kassel, Agon Sportverlag, 1999) , s.392.

11 <https://kafatopu.wordpress.com/arastirmalar/olimpiyatekonomisi> (Erişim Tarihi 26.12.20015)

12 Tunçdemir, C.: T24 Bağımsız İnternet Sitesi, <http://t24.com.tr/yazarlar/cemal-tuncdemir/olimpiyat-evsahipligini-kazanmak-gerçekten-kazandırıyor-mu,6423> (Erişim 13.10.2015)

haftaya göre de % 10 oranında arttı¹³.

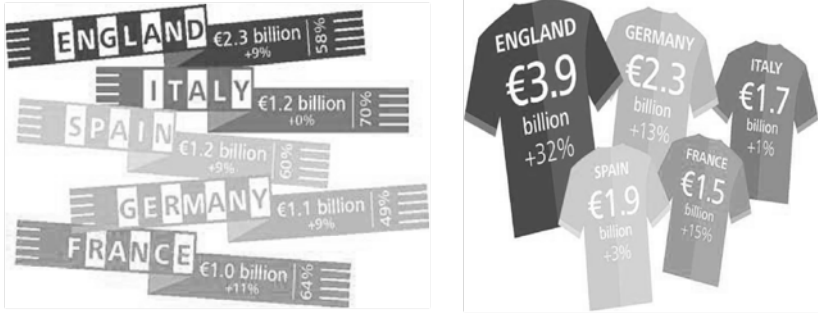
Olimpiyatlardan sonra en popüler organizasyon Futbol Şampiyonalarıdır. Özellikle Avrupa futbolunda para trafiği baş döndürücü bir boyutta olup, yükseliş trendi sergilemektedir. Dünyada spor ekonomisi konularında güvenilir rakamları sunan Deloitte firmasının en son raporunda futbol göstergeleri sıralanmış¹⁴;

- Beş büyük Avrupa Ligi'nin kümülatif gelirleri 2013/2014 sezonunda %15'lik bir artışla 11,3 Milyar Avroya ulaşmış, başarılı grafik çizen bu beş ligin yanı sıra Avrupa Liglerinin tamamı 20 Milyar Avroluk bir futbol piyasasını aşmıştır.
- Dünyada en fazla gelir elde eden İngiltere Premier Ligi 2013/2014 sezonunda gelirlerinde %29 (735 Milyon Sterlin) oranında bir artış yaşamıştır.
- 2013/2014 sezonunda İngiltere Premier Ligi takımlarının sadece yayın haklarından elde ettiği gelirler La Liga takımlarının toplam gelirlerinden 171 Milyon Avro fazla, Serie A takımlarının gelirlerinden 405 Milyon Avro fazladır.
- Beş büyük lig içinde Bundesliga %13 (257 Milyon Avro) oranında bir artış ile ikinci sıradadır. Her ne kadar beş büyük lig içinde en küçük paya sahip olsa da bu artışın en büyük sebebi yerel yayın haklarında imzalanan yeni sözleşmedir.
- 2012/2014 sezonunda La Liga kulüplerinin gelirleri toplamda 65 Milyon Avro artmış (%3), diğer 18 kulübün gelirleri ise önceki yıla göre düşmüştür.

13 <http://marketingturkiye.com.tr/haber/olimpiyat-oyunlari-harcamalari-artirdi> (Erişim Tarihi 8.5.2012)

14 <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/sports-business-group/deloitte-uk-arff-2015-highlights.pdf> (Erişim 10.01.2016)

En Büyük Takımların 2013/2014 Sezonu Toplam Ücret ve Gelir Oranları

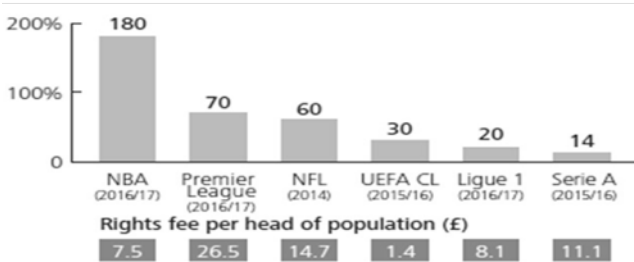


İspanya Spor Bakanlığı 2016/17 sayılı Kraliyet Kararnamesi ile İspanya futbol yayın haklarının kolektif bazda satışa sunulacağını duyurmuştur. Bu kararlar 1 Milyar Avro gelir elde edilmesi beklenmektedir.

PSG tarafından 75 Milyon Avro miktarında bir büyüme yaşanan Lig 1'de toplam büyüme 201 Milyon Avro (%15) olarak yaşanmıştır. PSG ve Monaco'nun başı çektiği sponsorluk ve reklam gelirleri 223 Milyon Avro (%42) artmıştır. Beş büyük lig ile diğer Avrupa Ligleri arasındaki uçurum 2013/2014 sezonunda daha da derinleşmiştir. Rekabetin gelişmesi ve kulüplerin daha fazla mali kesinlik sağlaması için birçok lig yayıncılık kuruluşları ile uzun vadeli anlaşmalar yaptı.

Premier Liginde 2016/2017 sezonu için Sky ve BT ortaklaşa her sezon için 1,7 Milyar Sterlin ödeyecek ve bu miktar her dört yılda bir 1,1 Milyar Sterlin arttırılacak. Birçok ligin gelirleri de yükselmektedir.

Artan Hak Ücretleri (%)



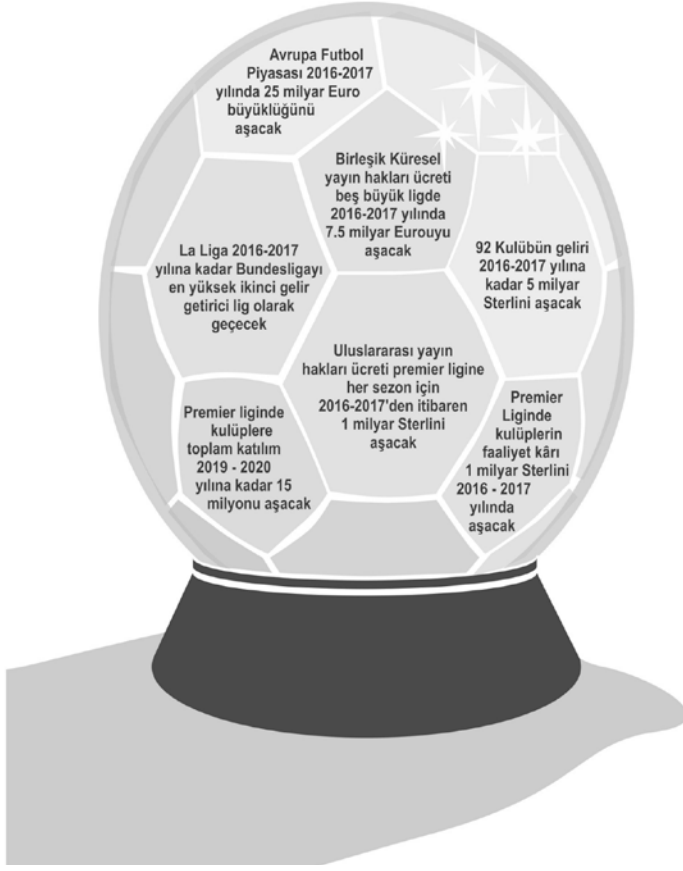
Not: Her bir yer için parantez içindeki sezon yeni haklar döngüsünün ilk sezonudur.

Premier Lig yerel canlı yayın hakkı fiyatlarında her bir oyun için 10 Milyon Sterlini aşmıştır. Rakam Bu diğer Avrupa Liglerinden fazladır, oyunlar canlı yayınlanmaktadır. Bu meblağ her birinin canlı yayın hakkı 18 Milyon Sterlin olan Amerikan Futbol Ligi (NFL) oyunları tarafından aşılmaktadır. NFL'in ABD'de popülaritesi, yerel marketin büyüklüğü, sınırlı sayıda yapılan karşılaşma (267) böyle bir ücreti ortaya çıkarmaktadır.

İngiltere her sezon uluslararası piyasalardan yaklaşık 750 Milyon Sterlin elde ederken bu meblağ kendini takip eden La Liga için 200 Milyon Avrodur.

Yeni döngüde, bazı piyasalarda büyüme beklenmektedir. Sezon başına 1 Milyar Sterlini garantiye almak, Şampiyonlar Ligi 2015/2016 sezonu alınacak yayıncılık gelirlerini aşacaktır. Premier Lig 1 Milyar Sterlinin dağıtılacağını duyurmuştur. Mevcut döngüde bile bir Premier Lig takımının elde ettiği minimum gelir (Cardiff City: £58m (2013/14) merkezi yayıncılık dağılımlarından ve Real Madrid, FC Barcelona, Juventus ve iki büyük Milan kulübünün de bulunduğu liglerde elde edilen yerel lig anlaşmalarından da fazladır. Yeni anlaşmalarla en az kazanan takım yaklaşık 85 Milyon Sterlin (€120m) elde edecektir. Bu meblağ önemli bir Avrupa takımı olan Ajax'ın tüm gelirlerinden fazladır.

Deloitte bünyesindeki Spor İşletme Grubu spor hakları sahiplerine, yayıncılarına, ajanslara ve yatırımcılara yönelik "**Futbol Küresi**" adı altında önemli öngörüler sunmaktadır.



Kaynak: deloitte-uk-arff-2015-highlights.pdf, s.11.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Spor 1990'lı yıllara kadar amatörlük ideali içinde fahri ve gönüllülük üzerine yönetildi. Spor ile ekonominin arasına kalın duvarlar örüldü, spor aracılığıyla reklam yapmak ve para kazanmak yasaklandı. Ekonomi de bu yasaklar yüzünden spora ilgi göstermedi. 1990'lı yıllardan sonra yasaklar (sert tartışmalar içerisinde) kaldırılınca para sporun içerisine yerleşti. Devletler, Spor Federasyonları ve Spor kulüpleri büyük kaynaklar kullanmaya başladı. Spor ekonomisi yeni ve genç bir bilim dalı olarak hızla gelişmektedir. Yeni gelişmekte olan bilim dalının dünya genelinde literatürünü sunmak ve Türkiye boyutuna zemin hazırlamak hedeflenmiştir. Araştırma literatür taraması ve gözlem yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN LİTERATÜRÜ

Almanya'da sporun ekonomik sorunları ile uzun bir süre ilgilenmemiştir. Spor ekonomisinin duayeni kabul edilen Heinemann 1984 - 1987 yıllarında spor ekonomisi ile ilgili yazılar içeren ilk derleme cildini ve sporun işletme bilgisi hakkında diğer eserini yayınladı. Daha sonra Heinemann, "Spor Ekonomisine Giriş" (Einführung in die Ökonomie des Sports) isimli eserinde; Almanya, Avrupa'da ve ABD'de ki akademik çalışmaları özetlemiştir¹⁵:

- Spor ekonomisinin bazı özel bölümlerinden; **pazarlama** konusunda Lichtenauer (1984), **profesyonelleştirme** de Fischer (1986) – Brenner (1992) ve **sporcuyla reklam taşıyıcı** olarak ilgi gösteren Andresen (1994) katkılarda bulunmuş, ayrıca Gaertner / Pommerhne (1978) kapsamlı bir model geliştirmiş ve Alman birinci lig futbol maçları ziyaretlerinin faktörlerini tespit edebilmek için ampirik teste tabii tutmuşlardır. Büch / Schellhaass (1978) ücretli takım sporlarında transfer ödemelerinin ekonomik bakış açılarını irdelemiştir. Daha sonra Weber (1994), Horch (1999, 2002) ve Freyer (2003) gibi yazarların eserleri söz konusudur.
- İngiliz literatüründe spor sunucularının kararlarını hangi hedefler doğrultusunda aldıkları sorusu işlenmiş ve spor sunucularının farklı hedeflerinin sonuçları araştırılmıştır. Council 1986 yılında sporun ekonomik önemi hakkında ilk ve kapsamlı bir araştırma yapılmıştır.
- Fransa'da da spor ekonomisi fazla gelişmemiş olsa da, spor ekonomisini ampirik olarak algılamaya yönelik çalışmalar mevcuttur. Dauriac (1977) spor ekonomisinin önemi ile ilgili ilk verileri tespit etmiştir; spor ekonomisine ilk giriş 1986 yılında hazırlanmış (Andreff / Nyss 1986), yine Andreff tarafından işlenen spor ekonomisi hakkındaki ilk derleme cilt 1987 yılında yayınlanmıştır
- İtalya'da da spor ekonomisi araştırmaları hakkında kapsamlı bilgiler mevcut değildir. 1966 yılında, içeriğinde ekonomik durum hakkında önemli verilerin özetlendiği İtalya'daki sporun durumu hakkında bir istatistik yayınlanmış olmasına rağmen (Coni 1966), yeni zamanda yayınlanan makaleler dışında konuya bilimsel bir yaklaşım söz konusu değildir;

15 Heinemann, K.: "Einführung in die Ökonomie des Sports – Ein Handbuch" (Beiträge zur Lehre und Forschung im Sport ; Bd. 107), (Germany - Schorndorf Hofmann Verlag, 1995), s. 248.

- İspanya’da ancak yeni dönemlerde sporun ekonomik sorunlarına ilgi duyulmaya başlandı, sporun İspanya’daki ekonomik önemi araştırıldı (Alonso, 1991). Brunet’in (1992) Barselona Olimpiyat Oyunlarının **Maliyet – Fayda Analizini** konu alan, ancak bazı parasal bakış açıları ile sınırlı kalan çalışması anılabilir.
- 1956 yılında Rothenberg, ABD’de “*Beyzbol oyuncularının iş piyasası*” başlıklı bir makale yayınlamıştır. Spor ekonomisi alanında ilk yayın kabul edilen makalede;

a) iktisadi karar ve faaliyetle, b) bu kararların entegre edildiği ve birbirleri ile koordine edildiği kurumsal düzenlemelerle ve c) maddi olaylarla, yani üretilen ve tüketilen ürünlerle ilgilenmiştir. Hazır bulunan üretim faktörlerinden iş, sermaye ve iş zemini yanında, değişik kişi gruplara dağılımlar ve istihdam şansıyla ilgili araştırmalarda bulunmuştur. Ancak yayınlanan bazı kitaplar istisnasız olarak ABD’deki ticari spor organizasyonlarının şartlarını içermekte, spor kulüplerinin özelliklerine ve devlerin özel iktisadi ilişkilerine hiç değinmeyen yönetim kitaplarıdır. Bir Beyzbol müsabakasında hediyelik eşya reyonunun en iyi nasıl yerleştirileceğini işleyen “*reçete kitaplarıdır*”.

4.1. Spor Ekonomisinde ilk Araştırmalar:

Sporun ekonomik boyutuyla ilk sistematik uğraşı ABD’de başlamıştır. ABD’de sporun ticarileştirilmesi işlemleri Almanya’dan daha erken ve önyargısız şekilde gerçekleştiğini belirten Heinemann, ABD’deki gelişmeleri iki temel kategoriye ayırmaktadır¹⁶;

a)- *Profesyonel takım sporları ekonomisi hakkında ampirik araştırmalar*: 1956 yılında ROTHENBERG Amerikanın önde gelen bir iktisadi bilimler mecmuasında “Baseball oyuncularının iş piyasası” başlıklı bir makale yayınlamıştır. Rothenberg, ABD’deki spor ekonomisinin günümüzde iyi gelişmiş dalının temelini atmıştır. Seyirci sporuna yönelik talep faktörleri, oyuncu kalitesinin dağılımı ile ilgili ayarlamalar ve takım sahipleri arasındaki işbirliği yanında bir çok teorik ve ampirik araştırmalarla Amerikan literatürde öncü rol oynamıştır. Bu çalışmalar genellikle özel iktisat, kar amacı güden teşekküller tarafından organize edilen ve sunulan profesyonel takım sporlarıyla sınırlıdır.

16 Heinemann, K.: "Einführung in die Ökonomie des Sports – Ein Handbuch" (Beiträge zur Lehre und Forschung im Sport ; Bd. 107), (Germany - Schorndorf Hofmann Verlag, 1995), s. 249.

b)- *Spor menajerliği hakkında eğitim kitapları*: Kuzey Amerika üniversitelerinde Spor Yönetimi bilim dalları kurulduktan sonra, **Journal of Sport Management** dergisinde bilimsel bildirilerin yanında spor yönetimi hakkında bazı kitaplar da yayınlanmıştır. Ancak bunlar istisnasız olarak ABD'deki ticari spor organizasyonlarının şartlarına dayanmakta, yani kulüplerin özelliklerine ve devletin spor ile özel iktisadi ilişkilerine hiç değinilmemiştir. Başarılı örneklerden en iddialısı Parkhouse'nin derlenmiş eseridir.

4.2. Spor Ekonomisinde Akademik Boyut:

Spor ekonomisi henüz kurumsallaştırılmış bilimsel bir birliğe ulaşamamıştır. 1984 yılından itibaren North-American-Society for Sport Management (**NASSM**) isimli akademik bir yapılanma vardır. Amerika'da NASSM yönetiminde "*Journal of Sport Management*" dergisi yayınlanırken, 1993 yılında ise European Association for Sport Managements (**EASM**) kurulmuştur; burada 9 Avrupa ülkesinden 16 üniversitesi temsil edilmekte, "*European Journal of Sport Management*" dergisi yayınlanmaktadır¹⁷.

Alanda öncü rol üstlenen Parkhouse ve Heinemann'nun eserleri içeriksel kıyaslandığında; ABD'de daha çok piyasanın talepleri doğrultusunda şekillenen bir yapılanma gözlemlenirken, Almanya'da; kurumsal bir anlayış dikkat çekmektedir. Araştırmaları irdeleyen Horch, sonuçları şematik bir tabloyla özetlemiştir¹⁸:

	ALMANYA	ABD
<i>Öğretim</i>	<ul style="list-style-type: none"> -> Yaklaşık 20 yıldan itibaren -> Sadece DSHS Köln + Bayreuth -> Yaklaşık 5 öğrenim kursu -> 2 ders kitabı (Heinemann + Freyer) 	<ul style="list-style-type: none"> -> Yaklaşık 30 yıldan beri -> Birçok kolej ve üniversite -> Yaklaşık 250 öğrenim kursu -> Yaklaşık 5 ders kitabı
<i>Araştırma</i>	<ul style="list-style-type: none"> -> 1997 yılından beri birlik -> 1998 yılından beri Kongre -> 1998 Spor ekonomisi çalışma Grubu 	<ul style="list-style-type: none"> -> 1986 yılından beri birlik -> 1987 yılından beri Kongre -> 3 dergi
<i>Ağırlık Noktaları</i>	<ul style="list-style-type: none"> -> Spor pazarlaması + sponsorluk -> Spor kulüpleri organizasyon teorisi -> Spor turizmi -> Sporun iktisadi anlam 	<ul style="list-style-type: none"> -> Görgül profesyonellik araştırması -> Spor menajerliği -> Ticari spor organizasyonları -> Taktik kitapları

Kaynak: Prof. Dr. H.-D. Horch Spor Ekonomisi, Deutsche Sporthochschule Köln (DSHS)

17 Heinemann, K.: "Was ist und wozu benötigen wir eine Sportökonomik?", in: Sportwissenschaft (Schwerpunkt: Sportökonomik), 28. Ja, (3-4) 1998, (Germany - Schorndorf Karl Hofmann Verlag), s. 12

18 Horch, H.- D.: "Einleitung, Finanzierung des Sports", in: Finanzierung des Sports, Beiträge des 2. Kölner Sportökonomie- Kongresses; Horch / Heydel / Sierau Hrsg., (Edition Sportökonomie und Sportmanagement, Bd. 2), (Germany - Aachen Meyer und Meyer Verlag, 2002), s. 8 -9.

Her iki sistem de karşılıklı olarak birbirine tabi, Heinemann spor ekonomisini analitik olarak inceliyor ve özel bir ekonomi bilim dalı sistematiki geliştirdiği kabul ediliyor. Almanya’da Spor Ekonomisi eğitime giderek artan bir ilgi ve bir talep söz konusudur.

Almanya’da Spor Ekonomisi eğitimi sunan üniversitelerin programlarını inceleyen Buchmeier / Zieschang genel bulguları şematik olarak özetlemiştir¹⁹:

Öğrenim Alanları		Öğrenim Merkezleri (Üniversiteler)					
		BAY	KOE	LEI	POT	STU	SAL
I	Ekonomi	50	44	22	20	13	42
II	Hukuk	20	9	10	12	2	4
III	Bağlantılı dersler	8	18	20	28	12	12
IV	Spor Bilimleri	31	8	49	42	60	28
V	Spor Pratik	23	-	39	36	56	28
VI	Diğer Dersler	24	0	0	22	0	50
I+II+III		78	71	52	60	27	58
IV+V		54	8	88	78	116	56
Kısaltmalar	BAY Bayreut	KOE Köln/Hagen	LEI Leipzig	POT Postam	STU Stuttgart	SAL Saalzgitter	

Kaynak: Umfänge von Studienbereichen in sportökonomischen Studiengängen in Deutschland. (Zieschang; 1998, s.397)

Almanya’da anabilim dalı olarak Spor Ekonomisi eğitimi veren iki üniversiteden birisi Köln Spor Yüksekokulunda sunulan eğitimin temel dinamikleri aşağıdaki gibidir;

Spor Ekonomisi	- Spor ekonomisi - Spor işletmeciliği - Sağlık ekonomisi
Spor Menajerliği	- Spor ve Kongre Menajerliği - Kişisel Teknik Menajerlik - Spor Tesis Menajerliği
Spor Marketing & Spor Sponsorluğu	- Spor ve Kriz Menajerliği - Sporda Sponsorluk ve Kamuyu - Hizmet ve Servis Pazarlama
Sporda Muhasebe & Finansman	- Sporda Finansman - Müteşebbislik - Gerçekçi-Realist Kuruluş
Spor Hukuku	- Spor Hukuku - Spor Politikası - Spor Derneği Hukuku ve Vergi Hukuku

19 Buchmeier, W. - Zieschang, K.: “Zum Sportökonomie- Studium in Deutschland” in: Sportwissenschaft (Schwerpunkt: Sportökonomik), 28. Jahr., (3-4) (Gernay - Schorndorf 1998, Karl Hofmann), s. 390 -393.

Almanya'nın en etkili spor bilimi dergisi **Sportwissenschaft**'ta 1971-1995 yıllarını kapsayan 1027 makalelik analizde, Spor ekonomisi alanında 1990 yılına kadar sadece 1 makale söz konusu iken, bu oranda hızlı bir artışa rastlanılmıştır²⁰.

5. SPOR EKONOMİSİNDE BİR MİLAT BOSMAN KARARI

Belçikalı futbolcu Jean Marc Bosman FC Liege Kulübü'ne karşı başlattığı hukuk mücadelesi sonunda, önce Avrupa sonra da dünya futbolunu temelden sarsmıştır. Avrupa Adalet Divanı'nın 15 Aralık 1995'te aldığı karar sonucunda Bosman, dünya futbolunda belki de kendisinin dahi beklemediği ölçüde büyük bir sarsıntıya neden oldu.

"Bosman Kuralları"nın ilk kıvılcımı, Bosman'ın 1990 yılında FC Liege Kulübü ile sözleşmesinin sona ermesiyle ortaya çıktı. Kulübünün yeni sözleşme için aylık 750 Euro teklif ettiği Bosman, bunu kabul etmedi ve Fransa'nın Dunkerque Kulübü ile anlaştı. Ancak FC Liege kulübünün istediği para yüksek olunca transfer işi kiralamaya yöntemine dönüştü. FC Liege prensip anlaşmasından vaz geçmesi neticesinde Bosman kadro dışı bırakıldı. Böylece aylık 750 Avroluk gelirden de olan Bosman'ın hiçbir geliri kalmamış, yönetmelikler gereğince hiçbir kulüpte de oynayamıyordu. İçinde bulunduğu zor durumdan çıkmak için, hakkını hukuki yollardan aramakta bulan Bosman, bir Avrupa Topluluğu vatandaşı olduğu için serbest dolaşım hakkının bulunduğunu ve çalıştığı kurumla olan sözleşmesinin bittiğini gerekçe göstererek, Belçika 1. Asliye Hukuk Mahkemesi'nde kulübü, Belçika Futbol Federasyonu ve UEFA'ya karşı dava açtı. Yerel mahkeme Bosman'ın lehine karar verirken, hakim davayı Avrupa Adalet Divanı'na havale etti. Belçikalı hâkim ayrıca dava kapsamına liglerde uygulanan yabancı sınırlamasının Avrupa Topluluğu çalışma yasalarına aykırı olduğu yönündeki görüşünü de kattı. Avrupa Adalet Divanı, 5 yıl süren dava sonunda, 15 Aralık 1995'te futboldaki Bosman Kuralları'nın dayanağı olan kararını açıkladı. Kararda Avrupa Topluluğu vatandaşı futbolcuların, kontratlarının bitiminden sonra bonservis gibi kısıtlamalarla transferlerinin engellenmesinin hukuki olmadığı ve futbolcuların milliyetlerine dayalı herhangi bir kısıtlamanın milli takımlar dışında, yapılmasının da yasadışı olduğu belirtti²¹.

20 Diegel, H.: "Strukturelle Merkmale der Zeitschrift "Sportwissenschaft": Rückblick und Ausblick am Ende eines Jahrhunderts", (3) 2000, 30. Jahrgang, Germany – Schorndorf, Verlag Hofmann), s.13 -15.

21 Büch, M.-P.: Das "Bosman –Urteil", Transferentschädigungen, Ablösesummen, Eigentumsrechte, Freizügigkeit. Sportökonomische Anmerkungen zu einem sportpolitischen Thema, in: Sportwissenschaft (Schwerpunkt: Sportökonomik), 28. Jahrg., (3-4) (Germany - Schorndorf 1998, Hofmann), s. 283 -284.

Karar ile sporun bir meslek olduğu tescili de yapılıyordu. Kararın uygulamaya geçilmesi ile birlikte kulüplerin sporcular üzerindeki hegemonyası bitiyor, sporcular büyük kazanımlar elde ediyordu. Bu karar sonrasında sporcular kazanırken, kulüplerin giderleri artıyor ve yüksek düzeyde borçlanmalar da başlıyordu.

6. BOZULAN EKONOMİ DENGESİNE UEFA TEDBİRİ – FFP KRİTERLERİ

Avrupa Futbol Federasyonları Birliği (UEFA) İcra Kurulu (Executive Committee) 2009 yılında oy birliği ile aldığı kararda; Futbolun daha iyi geleceğe sahip olması için Finansal Fair Play (FFP) kurallarını bir gereklilik olarak gördü. Türk Futbol Yöneticisi Şenez Erzik'in başkanlığında Finansal Adil Oyun ve Toplumsal Sorumluluk Komitesi (Financial Fair Play and Social Responsibility Committee) kuruldu.

UEFA, futbolda kontrolsüz borçlanmalar ve istenilmeyen iflasları önleyebilmek adına geliştirdiği FFP konsepti ile altı ilkenin uygulamaya geçirilmesini hedefliyor. Bu amaçla UEFA Finansal Fair Play Komitesi, UEFA'ya bağlı yerel federasyonlardaki profesyonel futbol kulüplerinin, en geç 2014-15 sezonuna kadar geliştirilen ilkelere uymalarını, bu konuda öngörülen yönetsel tedbirlerin alınmasını talep ediyor. Bu ilkeleri kararlılıkla izliyor ve denetliyor.

Yıllık cirosu 5 Milyon Euro'nun altında olan futbol kulüplerinin muaf tutulduğu Finansal Fair Play'in (FFP) altı temel hedefi sıralandığında²²;

1. Futbolun finansmanında kulüpleri mali disiplinlerini sağlamaya yöneltmek ve daha rasyonel olmalarına katkıda bulunmak,
2. Futbol kulüplerinin yönetiminde yükselen ücret, maaş ve transfer giderlerinin kulüp bütçeleri üzerindeki olumsuz etkisini hafifletmek,
3. Futbol Kulüplerini denk bütçe oranında da rekabet edilebileceğine ikna etmek,
4. Futbol Kulüplerini alt yapılarına yatırım yaparak, genç yeteneklerin bulunması ve yetiştirilmesine yönelik uzun ve kalıcı yatırımlara yönlendirmek,
5. Avrupalı futbol kulüplerinin varlıklarını koruyarak uzun süreli devamlılıklarını sağlayabilmek, finansal olumsuzluklardan uzak tutmak.

22 UEFA <http://de.uefa.org/protecting-the-game/financial-fair-play/index.html> (Erişim Tarihi 10.01.2016)

Kulüplerin mali yapılarını kuvvetlendirerek, onların içeride (kulüp çalışanları – futbolcular) ve dışarıdaki (sponsorlar) partnerlerine ve ilişki halinde oldukları kurum ve kuruluşlara karşı yükümlülüklerini sorunsuz yerine getirmelerine aracılık etmektedir.

7. TÜRKİYE'DE SPOR EKONOMİSİNDE BİLİMSEL BOYUT

Türkiye'de devlet halen daha en büyük spor yatırımcısı pozisyonunu muhafaza etmektedir. Spor kulüpleri 2010'dan sonra dünya ölçeğinde popüler sporcuları transfer ederek önemli kaynaklar kullanmaktadır. Devletin spora son 14 yılda yaptığı kaynak aktarımında, Cumhuriyet dönemi ile kıyaslanabilecek büyüklüktedir. Türkiye spor tesisi yatırımları yanı sıra büyük spor organizasyonlarına (Dünya – Avrupa Şampiyonaları – Akdeniz Oyunları – Üniversiyad Oyunları vb. gibi) da kaynak ayırmış, özel sektör de bilhassa Fitness ve Spor Turizmi anlamında yatırımlara yönelmiştir.

Sporun ekonomisinde yüksek düzeyde hareketliliğe rağmen bu dinamizm akademi dünyasında karşılık bulmamıştır. Tuğrul AKŞAR futbol ekonomisi üzerine odaklandığı, bakir alanda referans niteliğinde çalışmalar sunduğu görülmektedir. **Endüstriyel Futbol** (2005) **Futbol Ekonomisi** (2006), **Futbol Yönetimi** (2008), **Futbolun Ekonomi Politikası** (2010) ve **Krizdeki Futbol** (2013) isimli kitaplar yayımlandı.

Türkiye'de üniversitelerde spor ekonomisine yönelik spesifik akademik program sunan kürsü bulunmama, sadece Lisans – Yüksek Lisans – Doktora programlarında "Spor Ekonomisi" adı altında dersler sunulmaktadır. Spor ekonomisine özel kongreler ise emekleme dönemindedir, Ege Üniversitesi öncülüğünde "Spor Ekonomisi ve Yönetim Kongresi", 2011 yılında İzmir'de düzenlendi, yeni kongre yapılmadı.) Genç bilim alanına özel bilimsel dergi henüz yapılandırılıp ilgililerin arzına da sunulamamıştır.

2006 yılında Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü "**Spor Ekonomisi Çalışma Grubu**" kurdu, Araştırmacı dâhil 5 akademisyen davet edildi. Ankara'da iki ve Antalya'da da bir toplantı yapabilen çalışma grubuna bilgi dahi verilmeden bir yıl içinde grup lağvedildi.

Bir alanın tüm yönleriyle bilimsel bir alan olarak temsil edilebilmesinde kriter olarak kabul edilen; Akademik Yapı (Dernek – Birlik), Akademik Dergi, Akademik Eğitim, Kongreler serisi, Akademik Yayınlar ve Akademik Çalışma Grubu gibi temel yapılanmalar Türkiye'de (henüz) hayata geçirilemediği için Spor Ekonomisinin bilim dalının temellerinin dahi atıldığını söylemek zordur. İlginç olan ise piyasa şartlarında her türlü

potansiyelin mevcut olmasına rağmen Spor Ekonomisi bilim dalı boşluğunun doldurulmasında devlette hem de özel sektörde bir talep de gözlemlenmemektedir.

8. SONUÇ

Spor kulüpleri, federasyonlar ve üst spor yönetimleri paraya yani ekonomiye karşı muhafaza ettikleri mesafelerinden tereddütlü bir şekilde vazgeçmişlerdir. Spor biliminin yeni bilim dalı spor ekonomisi, kendi özgün araştırmalarını yapmakta zorlanmaktadır. Spor ekonomisi bilim alanının henüz tam olarak yapılandırıldığı söylenemez. Spor ekonomisine kurumsal bir kimlik kazandırdığı kabul edilen Almanya'da bile birçok araştırma boşlukları vardır. Spor Ekonomisine özel bir bilimsel dergisinin bile yoktur²³. Spor ekonomisinin ülkeler arası farklılıklar arz etmesini normal olduğu, genç ve az geliştirilebilmiş fakat ufku çok açık bir bilim dalı olduğu kategorize edilmektedir²⁴.

ABD'de ekonomiye ve menajerliğe yönelik araştırmalar son 25 yılda kazanç hedefsiz (Non- Profit) organizasyonlar tarafından anlam kazandı. Amerikan spor ekonomisinde olduğu gibi Alman spor ekonomisinde de benzer yapısal zayıflıklar söz konusudur. Örneğin; eksik teorik bulgu, genel işletme ekonomisi taslaklarının spor ekonomisine bire bir uyarlanması ve çok sınırlı kalifiye eleman gibi²⁵.

Endüstrileşmiş batı ülkelerinde spor ekonomisi, üniversitelerde bağımsız kürsülerle temsil edilmektedir. Sporun ticarileşmesindeki yeni yapılanmada, kulüplerin şirketleşmeye zorlanması, sporu tabana yaymakla görevli kamunun artan giderleri karşısında bütçede kaynak sıkıntısı yaşanması, sporun ekonomik açıdan yeniden düzenlenmesini gerektirdi. Özel girişimin atılımına hukuki düzenlemelerle izin verilerek yeni istihdam alanları açıldı²⁶. Sporun büyük bir endüstri haline gelmesi, endüst-

23 Horch, H.- D.: Einleitung: "Sportökonomie, Sportmanagement, das Institut und der Kongress", in: Professionalisierung im Sportmanagement, Beiträge des 1. Kölner Sportökonomie- Kongresses; (Edition Sportökonomie und Sportmanagement), (Germany – Aachen, Meyer und Meyer Verlag, 1999), s. 9.

24 Heinemann, K.: "Was ist und wozu benötigen wir eine Sportökonomik?", in: Sportwissenschaft (Schwerpunkt: Sportökonomik), 28. Jahrg., (3-4) 1998, Germany – Schorndorf, Hofmann Verlag), s. 265.

25 Horch, H.- D.: "Einleitung, Finanzierung des Sports", in: Finanzierung des Sports, Beiträge des 2. Kölner Sportökonomie- Kongresses; Horch / Heydel / Sierau Hrsg., (Edition Sportökonomie und Sportmanagement, Bd. 2), (Germany – Aachen, Meyer und Meyer Verlag, 2002), s. 9.

26 Cerrahoğlu, N.: "Sport Broadcasting in the Tv Channels in Turkey", (Tebliğ: The 46th ICHPER- SD World Congress, İstanbul, November 2005) s. 211.

riye yapılan yatırımlar, yalnızca kulüpler ve sporcularla sınırlı değildir. Eğlence, medya, müşterek bahis, spor malzemeleri, ulaşım ve turizm sektörleri, dolaylı ve doğrudan spor endüstrisindeki gelişmeleri izlemektedirler. Yine, dünyada pek çok medya kuruluşu spor endüstrisi ile yakından ilgilenmeye başlamıştır. Buna karşın spor ekonomisi bir bilim dalı olarak henüz gelişmemiştir. Spor ekonomisindeki tüm gelişim göstergeleri bu dalın, önu açık bir bilim dalı olacağını göstermektedir.

Spor ekonomisi tecrübeye dayanan, rasyonel ve ekonomik kararlar veren ve o doğrultuda hareket eden plan ve proje üreten bir spor bilim dalıdır. Spora ilişkin kurum ve kuruluşların bu alanda yapısal değişikliklere gitmeleri spor ekonomisinin bir alan olarak gelişmesine katkı sağlayacaktır²⁷.

Spor, içinde bulunduğumuz yeni bin yılda güçlü sektörlerden birisi haline dönüştüğü tartışmasız kabul edilmektedir. Yüksek ücretler ile pazarlanan yayın hakları çoğu kez özel sektörün eline geçti. Kamu yayıncılığı yapan kuruluşlar popüler spor branşlarında özel müteşebbisler ile rekabette geri çekildiler. Uluslararası spor federasyonları organizasyonlarında yayın haklarını daha çok ödeme yapan girişimcilere vermekten çekinmediler. 1998 Fransa Dünya Futbol Kupası 65 milyon DM ihale edilmişti, 2002 ve 2006 Dünya Futbol Kupaları yayın hakları için Kirch / ISL Konsorsiyumu 3,4 milyar DM ödedi. 2002 kupası için 915 Milyon DM ödediği düşünülürse, dört yılda fiyat artış oranı %1000'den fazladır²⁸. Bu anormal değer artışı sektörün yönelimlerini göstermesi bakımından yeterlidir. Özel sektör spor ekonomisine kaynak aktarmaya daha fazla kazanmak için devam etmekte, yatırımların uzun vadeli olduğu gözlemlenmektedir.

Yeni teknolojiler ve BT gibi telekomünikasyon operatörleri kendi çoklu-platform hizmetlerini sunarken spor içeriği de sunabilmek için rekabete dâhil olmaktadır. ABD'de, ligler kendilerini uzun dönemli anlaşmalarla bağlamıştır. NFL'in temel anlaşması 2022'ye kadarken bu NBA için 2025'tir. Yeni medya platformları giderek artan bir şekilde daha önemli roller oynarken canlı yayın artırımı ve özel içerik veya flaş haber gibi ek içeriklerin yayınlanması ve maçların gösterimi geleneksel yayın kuruluşlarından beklenmemektedir.

Paralı yayın platformları ve ABD ağırları spor müsabakalarını ellerinde tutabilmek için giderek artan meblağlar ödemektedir. Mevcut yayın hak-

27 Cerrahoğlu, N. – İmamoğlu, A. F.: "Sporun Ekonomik Önemi, Almanya Örneği" (Gazi Üniversitesi, I. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Kongresi, Spor Yönetim Bilimleri, Mayıs 2000, Ankara) s. 245.

28 Waldhauser, H.: Die Fernsehrechte des Sportveranstalters, (Germany – Berlin, Dunker Humblot Verlag, Beiträge zum Sportrecht, Band 5, 1999), s. 34 -35.

larını ihlal eden herhangi bir durum yoktur. Fakat Premium canlı yayın spor müsabakalarının yayın hakkı piyasalarının soğuyacağına dair bir işaret de yoktur²⁹.

9. ÖNERİLER

Devletlerin cari giderlerinin artması sonucu bütçe sorunları ve ekonomik sıkıntılar, spora daha fazla kaynak tahsis edilmesini sınırlamaktadır. Spor hizmetlerinde özel sektörün faaliyet göstermesi devletlerin yükünü azalttığı için teşvik edilmektedir.

Spor - para ilişkisi geri dönülemez bir birlikteliktir. Sporun içerisindeki unsurlardan olan ekonomi, artık yadsınamaz bir önemdedir. Kitlelerin spora bakış açıları ve anlayışında da değişimler gözlemlenmektedir. 20 yıl öncesine kadar spordan para kazanmak ayıp sayılırdı ve profesyonel sporcular dahi transfer ücretleri konusunda yüksek sesle konu(a)mazlardı. Pasif tüketiciler ise eskiden televizyonlardan spor olaylarını ücret ödemedi izlemeye alışmış iken günümüzde Pay-TV (şifreli) Kanallarına abone olarak ücret ödemeğe itiraz etmemektedirler. Bu ücret ödeme alışkanlığı başlangıçta bazı rahatsızlıklara neden olduysa da zamanla kabullenildi ve makul karşılandı³⁰.

Kamu ve özel sektörün spor faaliyetlerini ekonomik anlamda yeniden yorumlanmakta olduğu günümüzde, uzman eleman sıkıntısı söz konusudur. Girişimsel ve yönetsel kararlar ticarileşme istikametinde geliştiğinden, özellikle de piyasada çok revaçta olan spor ekonomisinin üniversitelerde kürsüler aracılığı ile sunulduğu bir süreç ABD ve Avrupa'da yaşanmaktadır. Türkiye'de henüz akademik bir kürsü aracılığı ile temsil edilmeyen spor ekonomisi, kendine ait bir disiplinde sunulma gereği doğduğu açıktır.

Türkiye'de devletin, özel sektörün ve spor kulüplerinin spor ekonomisi eğitimi almış yetkin personele şiddetle ihtiyaç duydukları kulüplerin anormal ve kontrolsüz borçlanmalarından da anlaşılmaktadır. Spor ve ekonomi ilişkisinde piyasanın çok ciddi bir talebi söz konusu iken bu talebi anlayacak, değerlendirecek ve yönlendirecek elemanlara ihtiyaç vardır. ABD ve Avrupa örneklerinden görüleceği üzere spor bilimleri alanında en hızlı gelişen yeni bilim dalı Spor Ekonomisidir.

29 <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/sports-business-group/deloitte-uk-arff-2015-highlights.pdf> (Erişim Tarihi: 10.01.2016).

30 Cerrahoğlu, N.: "Sportmedien & Sportjournalismus in der Türkei", Schriftenreihe für internationale Sportwissenschaften, Band 1, Germany – Köln, Önel Verlag, 2004), s. 49.

KAYNAKLAR

- Buchmeier, Wilfried / Zieschang, Klaus:** "Zum Sportökonomie- Studium in Deutschland" in: Sportwissenschaft (Schwerpunkt: Sportökonomik), 28. Jahrgang, (3-4) 1998, Karl Hofmann, Schorndorf.
- Bulgu, Nefise:** Sporun Diğer Popüler Kültür Ürünleriyle Sosyo-Kültürel Yapıyı Anlamlandırması – Kitle İletişim Araçlarında Kullanımı-, A.Ü. Sporda Psiko-Sosyal Alanlar Seminer Kitabı, A.Ü. BESYO, 7-8 Haziran 1996, Ankara.
- Büch, Martin -Peter.:** Das "Bosman –Urteil", Transferentschädigungen, Ablösesummen, Eigentumsrechte, Freizugigkeit. Sportökonomische Anmerkungen zu einem sportpolitischen Thema, in: Sportwissenschaft (Schwerpunkt: Sportökonomik), 28. Jahr., (3-4) (Germany - Schorndorf 1998, Hofmann).
- Buchmeier, Wilfried - Zieschang, Klaus:** "Zum Sportökonomie- Studium in Deutschland" in: Sportwissenschaft (Schwerpunkt: Sportökonomik), 28. Jahrgang, (3-4) (Germany - Schorndorf 1998, Karl Hofmann).
- Cerrahoğlu, Necati:** Spor Branşlarının Münih Buluşması; "10. ISPO Spor Sponsorluğu Kongresi" GSGM, sponsorluk web sayfası, Mart 2006. http://www.sponsorluk.gov.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=36&Itemid=1
- Cerrahoğlu, Necati:** "Futbolun Ekonomisi Avrupa'da da Amerikanlaşıyor", TFF Aylık Futbol Dergisi Sayı No:6, Nisan 2005a, İstanbul, s. 30 -31.
- Cerrahoğlu, Necati:** "Sport Broadcasting in the Tv Channales in Turkey" - The 46th ICHPER· SD New Vision, New Mission, New Strategies Anniversary World Congress, November 9-13, 2005b, İstanbul Congress Proceedings s. 209-212.
- Cerrahoğlu, Necati:** "Sportmedien & Sportjournalismus in der Türkei", Schriftenreihe für internationale Sportwissenschaften, Band 1, Önel Verlag, 2004, Köln.
- Cerrahoğlu, Necati / İmamoğlu, Ahmet Faik:** "Sporun Ekonomik Önemi, Almanya Örneği" G.Ü., I. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Kongresi, Sporda Psiko-Sosyal Alanlar, Spor Yönetim Bilimleri, 26-27 Mayıs 2000, Gölbaşı – Ankara, s. 240 – 247.
- Cordes, Philip:** "Mediale Vielfacht – die neue (Rechte-) Welt der Sportvermarktung", in: ISPO – Sportsponsoringkongress 2006, 05.03.2006.
- Digel, Helmut:** "Strukturelle Merkmale der Zeitschrift "Sportwissenschaft": Rückblick und Ausblick am Ende eines Jahrhunderts", in: Sportwissenschaft (3) 2000, 30. Jahrgang, Verlag Karl Hofmann, Schorndorf, s. 1 -20.
- Freyer, Walter:** "Sport-Marketing – Handbuch für markorientiertes Management im Sport-" 3. vollst. Überarb. Aufl., FIT 2003, Forkel- Verlag, Wisbaden.
- Haag, Herbert:** "Zum Selbstverständnis der Sportsoziologie und Sportökonomie als Theoriefelder der Sportwissenschaft", in: Sport, Wirtschaft und Gesellschaft, Verlag Karl Hofmann, Schorndorf, 2002, s. 131 -144.
- Heinemann, Klaus:** "Einführung in die Ökonomie des Sports – Ein Handbuch" (Beiträge zur Lehre und Forschung im Sport ; Bd. 107), Hofmann Verlag, 1995, Schorndorf.
- Heinemann, Klaus:** "Was ist und wozu benötigen wir eine Sportökonomik?", in: Sportwissenschaft (Schwerpunkt: Sportökonomik), 28. Jahrgang, (3-4) 1998, Karl Hofmann Verlag, Schorndorf.

- Horch**, Heinz- Dieter: "Einleitung, Finanzierung des Sports", in: Finanzierung des Sports, Beiträge des 2. Kölner Sportökonomie- Kongresses; Horch / Heydel / Sierau Hrsg., (Edition Sportökonomie und Sportmanagement, Bd. 2), Meyer und Meyer Verlag, 2002, Aachen.
- Horch**, Heinz- Dieter: Einleitung: "Sportökonomie, Sportmanagement, das Institut und der Kongress", in: Professionalisierung im Sportmanagement, Horch / Heydel / Sierau Hrsg., Beiträge des 1. Kölner Sportökonomie- Kongresses; (Edition Sportökonomie und Sportmanagement, Bd. 1), Meyer und Meyer Verlag, 1999, Aachen.
- Meyer**, Markus: "Millardenmarkt Sportwetten – eine Branche im Aufbruch" in: ISPO – Sportsponsoringkongress 2006, 05.03.2006.
- Pesonal- und Vorlesungsverzeichnis** Wintersemester 2002 / 2003, Deutsche Sporthochschule Köln, Wienand Verlag, 2002, Köln.
- Sponsors, Wissen fürs Sportbusiness**: Medien, Auslandsvermarktung Fussballbundesliga, "Wir sind bestens gerüstet", 11. Jahrgang, Ausgabe (3) 2006.
- Waldhauser, H.: Die Fernsehrechte des Sportveranstalters, (Germany – Berlin, Dunker Humblot Verlag, Beiträge zum Sportrecht, Band 5, 1999).
- <http://de.uefa.org/protecting-the-game/financial-fair-play/index.html> (Erişim Tarihi 10.01.2016)
- <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/sports-business-group/deloitte-uk-arff-2015-highlights.pdf> (Erişim Tarihi: 10.01.2016).
- <https://kafatopu.wordpress.com/arastirmalar/olimpiyatekonomisi> (Erişim Tarihi 26.12.20015)
- Tunçdemir, T24 Bağımsız İnternet Sitesi, <http://t24.com.tr/yazarlar/cemal-tuncdemir/olimpiyat-evsahipligini-kazanmak-gercekten-kazandiriyor-mu,6423> (Erişim 13.10.2015)
- <http://marketingturkiye.com.tr/haber/olimpiyat-oyunlari-harcamalari-artirdi> (Erişim: 08.5.2012)

İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Kooperatif İşletmeler Örneği*

Funda ER ÜLKER** & Gülen ÖZDEMİR***

Özet

Bu çalışmanın amacı; kooperatiflerde çalışan işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin ve örgütlerine olan bağlılıklarının belirlenmesidir. Şimdiye kadar yapılan çalışmalarda, kooperatiflerde insan faktörü daha çok ortaklar üzerinden değerlendirilmiş, çalışanlar açısından herhangi bir değerlendirme yapılmamıştır. Günümüzde rekabetin bir parçası olarak diğer işletmelerle yarışmak zorunda olan kooperatiflerde insan faktörünün, çalışanlar açısından da değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışmanın örneklemini, Tekirdağ ilindeki Tarım Kredi Kooperatifleri çalışanları oluşturmaktadır. Anket yoluyla 140 kooperatif çalışanından elde edilen veriler, "SPSS 15.0 for Windows" paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizlerde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin, iş tatmin düzeylerinden olumlu yönde etkilendiği, iş tatminine ilişkin bulguların yüksek oranda memnuniyet yönünde olduğu ve çalışanların örgütlerine karşı devam bağlılığı hissetmekle birlikte, duygusal bir bağlılık hissetmedikleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kooperatif, İşletme, Tarım Kredi Kooperatifleri, İşgörenler, İş tatmini, Örgütsel bağlılık

* Öğr. Gör., Namık Kemal Üniversitesi, Hayrabolu Meslek Yüksekokulu, ferulker@nku.edu.tr

** Doç. Dr., Namık Kemal Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, gozdemir@nku.edu.tr

*** Bu çalışmada, 2011 yılında Namık Kemal Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Anabilim Dalında hazırlanan ve kabul edilen "Kooperatif İşletmelerde İşgörenlerin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ İli Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılmıştır.

The Effects of Job Satisfaction on Organizational Commitment: Cooperative Enterprises Case

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between job satisfaction and organizational commitment in cooperative enterprises. In studies so far, out of more partners in cooperatives human factors assessed, there has not been any reviews for the employees. Today, as part of the competition have to compete with other businesses of the human factor in the cooperative, employees should be evaluated in terms. In the study, subjects were selected from Agricultural Credit Cooperative in Tekirdağ, Turkey. Data was gathered from a survey conducted among the 140 employees at this institution and analyzed using the SPSS program. The results show that job satisfaction has a positive effect on organizational commitment and findings related with job satisfaction show high positive tendencies. While employees have continuance commitment, They do not have any affective commitment for their organizations.

Keywords: Cooperative, Business, Agricultural Credit Cooperative, Employee, Job Satisfaction, Organizational Commitment

1. GİRİŞ

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz sektörlerinde, örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmelerinin ve rekabet güçlerini koruyabilmelerinin temelinde kullandıkları kaynaklar ve bu kaynakları ne kadar etkili kullanabildikleri yatmaktadır. Kaynakların verimli kullanılmasında ise insan faktörü ön plana çıkmaktadır. Çünkü insan, işgücü olarak üretimde yer aldığı gibi diğer kaynakları da kullanan bir güçtür. Bu bağlamda, günümüzde örgütlerdeki başarının sadece yeterli finansman kaynağı, teknoloji veya doğru pazarlama stratejileriyle gerçekleştirilemeyeceği anlaşılmış ve örgütlerin bünyelerindeki insan kaynağını nasıl daha verimli hale getirebilecekleri sorusu gündeme gelmiştir.

Ortaklar tarafından yönetilen kurumlar olan kooperatif işletmeler, ortaklarına sağladıkları faydaların yanında, ulusal ekonomiye sağladıkları katkılar açısından da önemlidirler. Kooperatifler kaliteli ürün ve hizmet sağlayan ve istihdam yaratıp, iş olanaklarını geliştiren ekonomik kurumlardır. Dünyanın birçok ülkesinde yoksulluğu azaltarak bireylerin, dolaşısıyla da toplumun daha iyi bir hayat sürdürmelerini sağlamaktadırlar. Kooperatif işletmelerin ülke kaynaklarını harekete geçirmede önemli potansiyele sahip olduğu göz önüne alındığında, kooperatif çalışanlarının iş tatminlerinin ve örgüte bağlılıklarının ne kadar önemli olacağı da yadsınamaz bir gerçektir. Çünkü işinden ve çalıştığı kurumdan memnun

olan bir işgören, üyesi olduğu örgüt için fazladan çaba sarf etmeye gönüllü olacaktır. Böylelikle, kooperatif ortaklarına tatmin edici düzeyde hizmet sunarken, kooperatif işletmenin başarısını artırarak yerel ve ulusal düzeyde kalkınmaya da katkı sağlayacaktır. Buna karşılık; işgörenlerde görülebilecek iş tatminsizliği ve örgüte bağlılık eksikliği, işe karşı isteksizlik ve yabancılaşma, işe geç gelme ya da devamsızlık yapma yahut işgören devir hızının artması gibi olumsuz ve verimliliği azaltıcı sonuçları doğuracaktır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Tatmini ve Önemi

İş tatmini tanımı ilk olarak, 1911 yılında Taylor ve Gilbert tarafından en az stres ve yorgunluk yaratacak bir yöntemle fabrikada çalışmak olarak ifade edilmiştir. Bu konudaki bilimsel çalışmaların esas olarak 1920'lerde Hawthorne araştırmaları olarak bilinen Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilir¹. İş tatmini üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde kavramla ilgili birçok tanıma rastlanmaktadır. İş tatmini, çalışanların işlerine özgü etkisel ve duygusal tepkisi², bireyin çalışma yaşamından aldığı haz ve mutluluk³, çalışanın işine olan duygularının göstergesi⁴ veya çalışanların işini tüm yönleriyle değerlendirmesi sonucu oluşturduğu genel tavırları⁵ olarak tanımlanabilir.

İş tatminin üç önemli özelliği vardır; İş tatmini, bir iş ortamında oluşan durumlara karşı verilen duygusal yanıtıdır. Bu nedenle görülmez, sadece hissedilebilir ya da ifade edilebilir. İş tatmini genellikle, beklentilerin ne kadar karşılandığı ya da ne kadar aşıldığının belirlenmesi ile ilgilidir ve iş tatmini iş ile ilgili farklı tutumları temsil eder. Kişi işin bir boyutuna karşı olumlu tutum sergilerken diğer boyutuna karşı olumsuz bir tutum

1 İrfan Yazıcıoğlu ve Alptekin Sökmen, "Otel İşletmelerinin Yiyecek İçecek Departmanlarında Görev Yapan İşgörenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Adana'da Bir Uygulama", Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18, 2007, s.73-95.

2 Eric G. Lambert, Nancy L. Hogan ve Marie L. Griffin, "The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment", Journal of Criminal Justice, 35, 2007, s. 644-656.

3 Aşkın Keser, Çalışma Psikolojisi, (Bursa:Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2009), s.212.

4 James Fredericks Wolkwein and Ying Zhou, "Testing A Model of Administrative Job Satisfaction", Research In Higher Education, Vol. 44, No. 2, 2003, 149-171.

5 Wen-Hsien Ho, Ching Sheng Chang, Ying-Ling Shih and Rong-Da Liang, "Effects of Job Rotation and Role Stress Among Nurses on Job Satisfaction and Organizational Commitment", BMC Health Services Research, Vol. 9, No. 8, 2009, Resource Page, <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/9/8>, (Erişim Tarihi: 22 Şubat 2011).

sergileyebilir. Bu yüzden iş tatmininin farklı boyutları incelenerek genel iş tatmini bulunmalıdır.⁶

Yöneticilerin, işgörenlerin iş tatmini ile ilgili olarak konuya yaklaşımları üç nedenden oluşmaktadır: Birincisi, doyumsuz işçi işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmamanın başka bir işe geçmenin yollarını arar. Bu da örgüte büyük zarar verir. İkincisi, iş tatmini yüksek olan birey daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar. Üçüncüsü, iş tatmini yüksek olan birey, bu mutluluğunu iş dışına da taşır ve yansıtır.⁷ Ayrıca iş tatmini, bir dizi örgütsel sonuçlarla, iyi yapılandırılmış bir örgüt yapısının oluşması bakımından da önemlidir.⁸ Organizasyonlarda iş görenlerin iş tatmininin düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarına baktığımızda iş görende işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir.⁹

2.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Örgütsel araştırmalar göstermektedir ki; işgörenlerin işlerine karşı olan tutumları işin kendisine, aldıkları ücrete, terfi olanaklarına, çalışma arkadaşlarına, işletme politikalarına ve yöneticilerine göre gelişmektedir.¹⁰ Cinsiyet, yaş ve eğitim seviyesi de iş tatminini etkileyebilecek demografik faktörler arasında sayılmaktadır. Yapılan araştırmalarda, cinsiyet ile iş tatmini arasında kesin bir ilişkiye rastlanamamıştır. Bu farklılıkların değişik iş gruplarından kaynaklandığı söylenebilir. Buna karşılık, çalışanların yaşları ilerledikçe işlerinde daha çok tatmin oldukları görülmektedir. Bunun nedeni ise, ilerleyen yaşla birlikte, deneyim ve uyumun artması olabilir.¹¹

6 Tuğba Şen, "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma", (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı 2008), s. 5.

7 M. Sezai Türk, Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, (Ankara: Gazi Kitabevi, 2007), s. 127.

8 Keng Boon Ooi, Nooh Abu Bakar, Veeri Arumugam, Lorraine Vellapan and Alex Kim Yin Loke, "Does TQM Influence Employees' Job Satisfaction? An Empirical Case Analysis", International Journal Of Quality & Reliability Management, Vol. 24, No. 1, 2005, s. 62-77.

9 Öznur Bozkurt ve İlhan Bozkurt, "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt. 9, Sayı. 1, 2008, s. 1-18.

10 James Boles, Ramana Madupalli, Brian Rutherford and John Andy Wood, "The Relationship of Facets of Salesperson Job Satisfaction with Affective Organizational Commitment", Journal of Business & Industrial Marketing, Vol. 22, No. 5, 2007, s. 311-321.

11 Boran Toker, "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama", Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt. 8, Sayı. 1, 2007, s. 92-107.

Örgütlerdeki ücret sisteminin adil ve dengeli olması, açık, anlaşılır bir nitelik taşıması, işgörenlerde, üst yönetime karşı güven telkin ederek, iş tatminini arttırmaktadır. Yapılan araştırmalarda ücret düzeyinin erkeklerde, mavi yakalı işgörenlerde ve evli işgörenlerde iş tatminini sağlamada daha önemli bir faktör olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca, huzurlu, ferah, rahat, sessiz, sosyal iletişime elverişli bir ortamda çalışan kişiler daha başarılı işler yapmakta, daha iyi çıktılar sağlayabilmektedirler.¹² Klasik yönetim anlayışından farklı olarak, daha ılımlı, katılımcı ve demokratik bir yönetim tarzını benimseyen örgütlerde ise, işgörenlerin iş tatmini olumlu yönde etkilenmektedir. Diğer taraftan, çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir işçi olarak kabul edilme hemen her kişi için derin bir tatmin duygusu meydana getirir.¹³

2.3. Örgütsel Bağlılık ve Önemi

İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, özellikle son 50 yılda üzerinde fazlaca durulan bir konu olmasına rağmen, henüz bu kavramın tanımı üzerinde fikir birliğine varılamamıştır. Bunun en önemli nedeni, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları temelinde ele almalarıdır. Bu nedenle örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde, birbirinden farklı birçok bağlılık tanımına rastlamak mümkündür.¹⁴

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütün amaçlarıyla bütünleşmesi ve örgütte çalışmaya devam etmek istemeleri olarak tanımlanabilir.¹⁵ Başka bir ifadeyle, işgörenlerin örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmeleri ve kuvvetli bir biçimde örgütlerine karşı duygusal bir bağlılık duymalarıdır.¹⁶ Örgütsel bağlılık kavramını; çalışanların örgütte kalmak istemeleri, örgütün amacı, değerleri ve başarısı ile özdeşleşmeleri, örgüte karşı sadakat

12 Mustafa Gülmez ve İbrahim Taylan Dörtüo, "Perakendecilik Sektöründe İş Gören (Çalışan) Tatminini Etkileyen Faktörler ve Bir Araştırma", Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 7, Sayı. 2, s.27-44.

13 Kurban Ünlüönen, Müjdat Ertürk ve Atınc Olcay, "Otel İşletmelerinde Psiko-Sosyal Motivasyon Araçları ve Bu Araçların Farklı Departmanlar Üzerindeki Etkisine Yönelik Ankara ve İzmir Otellerinde Bir Uygulama", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 6, Sayı. 19, 2007, s. 9-32.

14 Levent Bayram, "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", Sayıştay Dergisi, 59, 2005, s. 125-139.

15 Sean Valentine, Lynn Godkin and Margaret Lucero, "Ethical Context, Organizational Commitment and Person-Organization Fit", Journal of Business Ethics, Vol. 41, No. 4, 2002, s. 349-360.

16 Robert R. Sinclair, Michael C. Leo and Chris Wright, "Benefit System Effects on Employees' Benefit Knowledge, Use and Organizational Commitment", Journal of Business and Psychology, Vol. 20, No. 1, Fall 2005, s. 3-29.

duymaları ve örgütün başarılı olabilmesi için gösterdikleri emek şeklinde özetlememiz mümkündür.

Örgütsel bağlılığı, psikolojik bağlılık olarak açıklayan O'Relly ve Chatman (1986:493) bağlılığın; bir ödül alma isteğine dayalı uyum, diğer işgö- renlerle yakın ilişkiler kurma isteğine dayalı özdeşleşme, birey ve örgüt değerlerinin uyumu üzerine kurulu içselleştirme şeklinde üç farklı boyutu olduğunu belirtmektedir.¹⁷ Allen ve Meyer ise yaptıkları çalışmalarında örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak ele almışlardır. Allen ve Meyer'a göre; örgütlerine karşı güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olan işgö- renler kalmak istedikleri için; güçlü bir devam bağlılığı hissedenler ihtiyaç duydukları için, güçlü bir normatif bağlılık duyanlar ise, sadakat hissiyle hareket ederek, kalmaları gerektiği için örgütte kalırlar. Yapılan çalışmalarda bu kavram üç temel üzerine dayalıdır. Bunlar; örgütün amaç ve değerlerini kabul etme (örgütte bütünleşme), örgütün yararına emek harcamaya istekli olma ve örgütün üyesi olmaya devam etmeyi önemli bulmadır. (sadakat duyma) Bu özellikler işgö- renlerin, örgüt içerisinde aktif bir biçimde rol almak, iyi bir mevkkiye sahip olmak ve örgüte etki etmeyi umduklarını göstermektedir.¹⁸

Bazı çalışmalar, örgütsel bağlılığın performansı artırabileceği, devam- sızlık ve iş bırakmayı azaltabileceğini göstermiştir. Teoride, örgüte bağlı çalışanlar daha sıkı çalışırlar, örgütte kalırlar ve örgütü daha etkili hale getirmek için katkıda bulunurlar.¹⁹

2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grup altında incelenmektedir. Kişisel faktörler içerisinde, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, işgö- renin örgütteki çalışma süresi ve pozisyonu sayılabilir.

Yaş faktörünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerine ilişkin yapılan çalışmalarda, yaşın örgütsel bağlılık ile ilişkisinin olmadığını ortaya koyan çalışmaların yanında, yaş ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ilişkiler ol-

17 Yaşın Boylu, Elbeyi Pelit ve Evren Güçer, "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt. 44, Sayı. 511, 2007, s. 55-74.

18 Ronit Bogler and Anit Somech, "Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools", Teaching and Teacher Education, 20, 2004, s. 277-289.

19 Atila Karahan, "Çalışma Ortamındaki Faklılıkların Örgütsel Bağlılığa Etkisi", Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 10, Sayı. 3, 2008, s. 231-246.

duğunu saptayan çalışmalar da bulunmaktadır. Angle ve Perry (1981) çalışanların yaşı arttıkça, alternatif ya da farklı bir eğitim alma imkanlarının azaldığını, dolayısıyla çalışanların, üyesi oldukları örgütlere bağlılıklarının arttığını belirtmektedirler. Bir başka araştırmada ise, Allen ve Meyer (1993) yaşla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılığın her boyutu için ayrı ayrı incelenmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Buna göre duygusal bağlılık, çalışanın yaşıyla birlikte artış gösterirken, devam bağlılığı ise çalışanın yaşından etkilenmemektedir.²⁰ Diğer taraftan, genç işgörenler statüsüz olarak işe başlayabilirken yaşı ilerleyen ve daha deneyimli olanlar ise kendilerine saygı duyulmasını beklemekte ve bu durumlarına uygun bir statüde çalışmak istemektedirler. Bu durum da örgütsel bağlılıklarına etki etmektedir. Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye dair kesin bir bulguyu ifade etmek mümkün olmamakla birlikte, kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları bir takım olumsuz tutumlardan ve evle ilgili görevlerde daha fazla sorumluluk almalarından dolayı, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha düşük örgütsel bağlılığa sahip oldukları ifade edilebilir. Ayrıca, evli işgörenlerin ekonomik sorumlulukları nedeniyle bekarlara oranla işlerine devam etme konusunda daha kararlı oldukları söylenebilir. Öte yandan öğrenim ve bilgi düzeyi yükseldikçe kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk alma ve daha bağımsız karar verme ve uygulama olanağı artmaktadır. Bu durum, işgörenlerin monotonluk ve bıkkınlık durumlarını ortadan kaldırarak işi benimsemelerine yardım etmekte, ortaya çıkan rahatsızlık ve devamsızlıkları azaltmaktadır.²¹ Meyer ve Allen (1984), bir çalışanın işyerindeki çalışma süresi ile örgütsel bağlılığın pozitif ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Mottaz (1988), bunu bireylerin ödül almak için kendilerini örgüte bağlamalarıyla açıklamaktadır. Mowday ve diğerleri (1979), çalışanların örgütteki çalışma süresine bağlı olarak ilerideki kazançlarının artmasından dolayı örgüte bağlandıklarını ileri sürmektedirler.²² Ayrıca, statü düzeyi yüksek olan çalışanların pek çok güçlüğü veya engeli aşma konusunda statü düzeyi düşük olan çalışanlara oranla daha fazla gayret sarf edecekleri bilinmektedir. Bu nedenle, statü düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları da yüksek olacaktır.²³

20 Mehmet İnce ve Hasan Gül, *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, (Konya: Çizgi Kitapevi Yayınları, 2005), s. 122.

21 Erol Eren, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2008), s. 632.

22 Veysel Ağca ve Hayrettin Ertan, "Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Bağlı Olarak Değişmesi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, Aralık 2008, s. 389-408.

23 Atila Karahan, 2008, a.g.e.

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler ise; örgütün merkezileşme derecesi, ücret politikası, yükselme ve katılım olanakları, işin niteliği, örgütsel ödüller, takım çalışması olarak sıralanabilir.

Yönetimin aşırı merkezileşmesi; işgörenlerin işle ilgili konularda karar verememeleri, inisiyatif kullanamamaları, kendi bilgi ve yeteneklerini ortaya koyamamaları demektir. Bu durum ise işgörenlerin çalışma hayatlarından zevk almamaları sonucunu doğuracaktır ve örgüte olan bağlılıklarını zayıflatacaktır. Yapılan araştırmalarda, işgörenlerin elde ettikleri ücret ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Ücret düzeyi işi bırakmada önemli bir unsurken, ücretin işgören tarafından ne kadar adil algılandığı da önemlidir. İşgörenlerin örgütteki ücret politikasını adil ve dengeli bulmaları oranında, örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Diğer taraftan, çalışanlarına adil bir biçimde yükselme olanağı sağlayan örgütlerdeki işgörenlerin örgütsel bağlılıkları da olumlu yönde etkilenmektedir. Diğer taraftan, ücret dışı gelirler, statüde ilerleme, tanınma, terfi gibi ödüller de çalışanın bağlılık duymasında etkili olmaktadır. Genelde yapılan araştırmalarda görülmüştür ki; işe bağlı olarak işgörene verilen sorumluluk düzeylerinin artırılması, işin zenginleştirilip, ilginç hale getirilmesi, işgörenlerin bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir. Zenginleştirilmiş iş kapsamının amacı, çalışanların kendilerine verilen görevleri başarıyla yerine getirdikleri zaman, bundan zevk duymalarını sağlayıp bağlılığı pozitif yönde etkilemektir.²⁴

2.5. Kooperatif Kavramı ve Tarım Kredi Kooperatifleri

Kooperatif anonim şirket benzeri ve tüzel kişiliği olan bir kuruluştur. Bu kuruluşta, karşılıklı yardım ve dayanışma, belirli ekonomik çıkarların sağlanması temel amaçtır. Bu bakımdan kooperatifler, karın temel amaç olduğu şirketlerden ayrılmaktadır. Kooperatif işletmeler, genelde ekonomik bakımdan pek güçlü olmayanların bir araya gelerek, güçlendikleri ve ortak amaçlar etrafında birleştikleri bir modeldir.²⁵ Kooperatif işletmeler dünya genelinde ekonomik ve toplumsal kalkınmanın gerçekleştirilmesinde önemli bir potansiyele sahip bulunmaktadırlar. Özellikle son yıllarda istihdamın artırılması, yoksulluğun azaltılması, insan kaynaklarının geliştirilmesi, toplumun dezavantajlı kesimlerinin işlendirilmesi, girişimciliğin desteklenmesi gibi konularda artan etkinlikleri ile göze çarpılmaktadırlar.²⁶

24 Mehmet İnce, Hasan Gül, 2005, a.g.e.

25 Zeyyat Sabuncuoğlu ve Tuncer Tokol, Genel İşletme, (Bursa: Furkan Ofset, 2009), s. 243.

26 Nurcan Turan, "Kooperatif İşletmelerin Ekonomik ve Toplumsal Kalkınmayı Gerçekleştirmede Başarı Sağlamalarında Etkili Olan Faktörler ve Bu Faktörlerin Türk Kooperatif

Tarım Kredi Kooperatifleri ve bölge birliklerinin bağlı buldukları Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği, 1581 sayılı özel bir kanunla kurulmuştur. Tarım Kredi Kooperatifleri, çalışanlarıyla birlikte, çiftçi ortaklarının, kredi ihtiyaçlarını yeterli ve olabildiğince ucuz karşılamak amacı ile kurulmuş kooperatiflerdir. Asıl amaçları ortaklarının kredi ihtiyaçlarını karşılamak olan bu kooperatifler son yıllarda; ortaklarının mahsullerini değerlendirmek ve pazarlamak, ortaklaşa faydalanabilecekleri her çeşit makine, donanım ve tesisleri temin etmek gibi hizmetleri de gerçekleştirmektedir. Bunların yanında mevduat toplamak, bankacılık hizmetleri ve sigorta acenteliği yapmak gibi görevleri de bulunmaktadır. Ancak özellikle ülkemizde bir kooperatifler bankasının kurulamamış olması Tarım Kredi Kooperatiflerinin yeterince etkin çalışmaması sonucunu doğurmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırma, kooperatiflerde daha önce yapılmış ortaklara yönelik çalışmaların dışına çıkarak, Tekirdağ Tarım Kredi Kooperatifleri Bölge Birliği ve bu birliğe bağlı birim kooperatiflerde çalışan işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin ve örgütlerine olan bağlılıklarının belirlenmesi amacıyla yönelik olup, veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda 2 ölçek kullanılmıştır. Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği, Özdaşlı, Kanten ve Kanten'in (2009) çalışmasından alınmıştır. Ölçekte "duygusal bağlılığa" ilişkin 7 ifade; "devam bağlılığına" ilişkin 7 ifade ve "normatif bağlılığa" ilişkin 7 ifade bulunmaktadır. İş tatmini düzeyinin ölçülmesine yönelik en çok kullanılan ölçek olan iki boyutlu Minnesota iş tatmini ölçeği ise, Ang ve Soh (1997) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan alınmıştır. Minnesota iş tatmini ölçeğinde "işsel tatmine ilişkin 13 ifade, dışsal tatmine ilişkin ise 7 ifade bulunmaktadır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi ölçek cetveli kullanılmıştır. Örneğin, "İşimi yaparken inisiyatif kullanma özgürlüğüne sahibim" ifadesinin yanıtı için "1-Kesinlikle katılmıyorum", "2-Katılmıyorum", "3-Kararsızım", "4-Katılıyorum", "5-Kesinlikle katılıyorum" gibi beş seçenek bulunmaktadır. Buna ilaveten, işgörenlerin demografik yapısını incelemek amacıyla da 13 soru sorulmuştur. Kullanılan ölçeklerin

İşletmeciliği Açısından Ele Alınması", Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt. 4, Sayı. 2, 2002, s. 83-101.

yapısal geçerliliğinin test edilmesinde faktör analizinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik (içsel tutarlılık) düzeylerinin değerlendirilebilmesi amacıyla her bir ölçeğin cronbach alpha değerleri hesaplanmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin test edilmesi amacıyla pearson korelasyon (karşılıklı ilişki) analizi, değişkenler arası ilişkinin niteliğinin belirlenmesi amacıyla ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

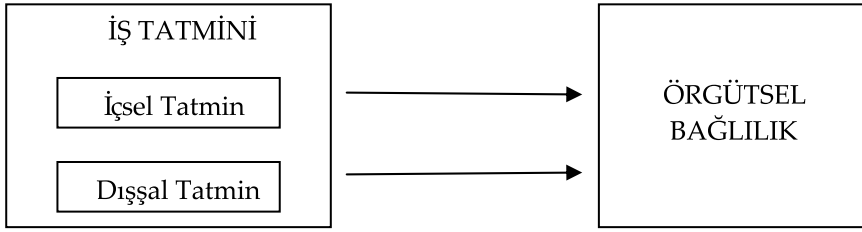
Araştırmanın konu açısından kapsamı; işgörenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin açıklanmasıyla sınırlandırılmıştır. Araştırmada iş tatmini; içsel tatmin ve dışsal tatmin olmak üzere iki boyutta, örgütsel bağlılık ise, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık olarak üç boyutta ele alınmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını, Tekirdağ Tarım Kredi Kooperatifleri Bölge Birliği ve bu birliğe bağlı 40 sayıda kooperatif işletmesinin çalışanları oluşturmaktadır. Kooperatif işletmelere şahsen iletilen anket formlarının işgörenler tarafından cevaplanması istenmiştir. Araştırmanın başlangıcında, 200 kişi olarak tespit edilen işgörenlerden geriye dönen ve geçerli kabul edilen 140 (% 70) adedi değerlendirme kapsamına alınmıştır.

3.3. Araştırma Modeli ve Araştırma Hipotezleri

Araştırma modeli tanımlayıcı ya da durum belirleyici olarak adlandırılan modele uymaktadır. Bu tip modellerde değişkenler ve değişkenler arası ilişkiler tanımlanmakta ve bu tanımlara dayanarak bazı tahminler yapılabilmektedir.²⁷ Araştırma modelinde görüleceği üzere, bağımsız değişken konumundaki içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin bağımlı değişken konumundaki örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyeceği varsayılmaktadır.

27 Kemal Kurtuluş, Pazarlama Araştırmaları, (İstanbul: Avcıol Basım, 1996), s. 852.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırma amacı ve modeli doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: İşgörenlerin içsel tatmin düzeyleri örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

H2: İşgörenlerin dışsal tatmin düzeyleri örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

3.4. Araştırma Bulguları

3.4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan işgörenlerin %80'i erkek; %20'si kadındır. İşgörenlerin %36,4'ü 26-35 arası yaş grubu içerisinde; yaklaşık %43'ü, 36-45 arası yaş grubu içerisinde; %15,7'si ise 46 ve üstü yaş grubunun içerisinde yer almaktadır. İşgörenlerin %39,3'ü ortaöğretim / lise; %31,4'ü lisans; %19,3'ü ise önlisans düzeyinde mezuniyet derecesine sahip olup; %27,1'i araştırmanın gerçekleştirildiği kurumda 11-15 yıl arası, %24,3'ü 16-20 yıl arası, diğer %24,3'lük bir kesim ise, 1-5 yıl arası çalışmaktadır. Araştırmaya katılan işgörenlerin kurumdaki görevleri sırasıyla %8,6'sı üst kademe; %31,4'ü orta kademe; %7,1'i alt kademe; %20,7'si teknik eleman; %25'i ise memurdur. Ayrıca işgörenlerin %80'ni evli; %20'si ise bekarıdır.

3.4.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör analizi bu araştırmada, ölçeklerin yapısal geçerliliğinin belirlenebilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda iş tatmini değişkenlerine (maddelerine) ait verilere uygulanan temel bileşenler analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri ,834) göstermiştir. İş tatmini değişkenlerine ait verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi

amacıyla gerçekleştirilen Barlett testi sonucu anlamlıdır (921,739; $p < 0,01$). İş tatminine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimax döndürülmesi sonucunda özdeğeri 1.00'den büyük iki faktör elde edilmiştir. Oluşan faktörler toplam varyansın %53,655'ini açıklamaktadır. Çizelge1oluşan faktörleri ve faktör yüklerini göstermektedir.

Çizelge 1: İş tatmini verilerine ilişkin faktör ve güvenilirlik sonuçları

Ölçek maddeleri	Dışsal Tatmin	İçsel Tatmin
Amirimın astlarını (çalışanlarını) idare ediş tarzından memnunum.	,858	
Çalışma şartlarından memnunum.	,806	
Başarılı bir iş yaptığımda üstlerim tarafından takdir edilirim.	,790	
Amirimın karar vermedeki yeteneğine güvenirim.	,789	
Kurum politikalarının uygulamaya geçiriliş şeklinden memnunum.	,679	
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum.	,624	
İşimde diğer insanlara ne yapacaklarını söyleyebilme şansına sahibim.		,846
İşimde başkaları için de bir şeyler yapabilme olanağına sahibim.		,766
Yaptığım işten başarı duygusu duymaktayım.		,701
İşimde zaman zaman farklı görevleri yapabilme olanağım var.		,699
İşim bana toplumda "saygın bir kişi" olma imkanını tanır.		,629
İşimi yaparken inisiyatif kullanma özgürlüğüne sahibim.		,535
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilirim.		,471
Tek başıma çalışabilme olanağım vardır.		,463

Çıkarım yöntemi: Temel bileşenler analizi – Döndürme yöntemi: Varimaks döndürmesi

Birinci faktör altında toplanan maddelerin dışsal iş tatminine ilişkin olması sebebiyle birinci faktöre "dışsal tatmin" adı verilmiştir. İkinci faktör altında toplanan maddelerin içsel iş tatminine ilişkin olması sebebiyle ikinci faktör "içsel tatmin" olarak isimlendirilmiştir. Faktör yükü düşük

olan 5 madde ise ölçek kapsamından çıkarılmıştır Oluşan iki ölçeğe ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha değerleri) sırasıyla, 874 ve 822'dir. Ölçeklerin sosyal bilimler alanında yüksek güvenilirlik düzeylerine sahip oldukları görülmektedir. Gerçekleştirilen varimax döndürmeli faktör analizi sonucunda iş tatmini ölçeklerinin teoriye uygun tek bir özelliği ölçtükleri ve yapısal geçerliğe sahip oldukları söylenebilir.

Çizelge 2: Örgütsel bağlılık verilerine ilişkin faktör ve güvenilirlik sonuçları

Ölçek maddeleri	Normatif bağlılık	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı
Başka bir kuruluştan daha iyi bir teklif alsam dahi, bu kuruluştan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmem.	,769		
İnsanların kariyerlerinin büyük bir kısmını aynı kuruluştaki sürdürmeleri daha iyidir.	,721		
Bu kuruluşa sadık kalmam gerektiğine inanıyorum.	,691		
Bu kuruluştaki çalışmaya devam etmemin temel sebeplerinden birisi bağlılığın önemine ve manevi yükümlülük bilincine olan inancımdır.	,681		
Bir kuruluştan diğerine geçmek bana göre ahlaki değil.	,570		
Bu günlerde insanların çok sık bir şekilde işyeri değiştirdiklerini düşünüyorum.	,500		
Bu kuruluşa karşı "duygusal bir bağ" hissetmiyorum.		,857	
Bu kuruluşa karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.		,850	
Bu kuruluştaki kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.		,836	
Şimdi bu kuruluştan ayrılmaya karar verirsem hayatım fazlasıyla altüst olur.			,765
İstesem bile, şu an bu kuruluştan ayrılmak benim için çok zor olurdu.			,763
Şu an bu kuruluştan ayrılmam maddi kayba uğramama neden olmaz.			,693
Bu kuruluştaki kalmaya devam etmem kendi isteğim olduğu kadar, aynı zamanda da bir zorunluluktur.			,423

Çıkarım yöntemi: Temel bileşenler analizi – Döndürme yöntemi: Varimax döndürmesi

Örgütsel bağlılık değişkenlerine ait verilere uygulanan temel bileşenler analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri, 685) göstermiştir. Barlett testi sonucu anlamlıdır (522,309; $p < 0,001$). Örgütsel bağlılık değişkenlerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimax döndürülmesi sonucunda özdeğeri 1.00'den büyük üç faktör elde edilmiştir. Oluşan faktörler toplam varyansın %54,480'ini açıklamaktadır. Çizelge 2'de görüldüğü üzere; birinci faktör altında toplanan maddelerin normatif bağlılığa ilişkin olması sebebiyle birinci faktör "normatif bağlılık" olarak isimlendirilmiştir. Faktör yükleri düşük olan bir madde ölçek kapsamından çıkarılmıştır. İkinci faktör altında toplanan maddelerin duygusal bağlılığa ilişkin olması sebebiyle ikinci faktör "duygusal bağlılık" olarak isimlendirilmiştir. Dört madde ölçek dışında kalmıştır. Üçüncü faktör altında toplanan maddelerin devam bağlılığına ilişkin olması sebebiyle üçüncü faktöre ise "devam bağlılığı" adı verilmiştir. Üç madde ölçek dışında kalmıştır. Oluşan üç ölçeğe ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeklerin her biri için elde edilen iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha değerleri) sırasıyla, 745, 844 ve 614'tür. Ölçeklerin sosyal bilimler alanında yeterli güvenilirlik düzeylerine sahip oldukları görülmektedir. Gerçekleştirilen varimax döndürmeli faktör analizi sonucunda oluşan ölçeklerin teoriye uygun tek bir yapıyı ölçtüğü ve yapısal geçerliliğe sahip oldukları söylenebilir.

3.4.3. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinde ileri sürülen değişkenler arası ilişkileri belirleyebilmek amacıyla gerçekleştirilen pearson korelasyon analizine ilişkin bulgular çizelge 3'te sunulmaktadır.

Çizelge 3: İçsel ve dışsal tatmin ve örgütsel bağlılık düzey ortalamaları

Değişkenler	En düşük	En yüksek	Ortalama	Standart sapma
İçsel tatmin	1,25	5,00	3,800	,73819
Dışsal tatmin	1,00	5,00	3,683	,81461
Örgütsel bağlılık	2,33	4,75	3,533	,54044

İşgörenlerin içsel ve dışsal iş tatmini düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular, çizelge 4'teki korelasyon matrisi özet tablosunda verilmiştir.

Çizelge 4: Korelasyon matrisi özet tablosu

		İçsel tatmin	Dışsal tatmin
Örgütsel bağlılık	Pearson korelasyon katsayısı	,435(**)	,443(**)
	Anlamlılık	,000	,000

** 0,01 düzeyinde anlamlı ilişki

Korelasyon analizi bulgularında, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile içsel iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ($r=0,435$, $p<0,01$) bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. İşgörenlerin içsel tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında olumlu bir birliktelik söz konusudur. Buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Diğer bulguya göre, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile dışsal iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ($r=0,443$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. İşgörenlerin dışsal tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında da olumlu bir birliktelik bulunmaktadır. Buna göre H2 hipotezi de kabul edilmiştir.

Korelasyon analizi sonucunda belirlenen ilişkilerin niteliğinin açıklanması amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır. İçsel ve dışsal iş tatmini düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları çizelge 5'de özet olarak verilmektedir.

Çizelge 5: Regresyon analizi özet tablosu

Model	Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişken	R ²	Beta	Anlamlılık
1	İçsel tatmin	Örgütsel bağlılık	,260	,288	,001
	Dışsal tatmin			,303	,000

ANOVA testi: $F = 24,008$; $p < 0,01$

Çizelge 5'de görüldüğü üzere, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde yaratılan değişkenliğin %26'sı, içsel ve dışsal tatmin düzeyleri tarafından açıklanmaktadır. Buna göre, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri içsel ve dışsal iş tatmini düzeylerinden olumlu olarak etkilenmektedir. İşgörenlerin içsel tatmin düzeylerindeki bir birimlik artış, diğer bağımsız

değişkenler sabit kalmak şartıyla örgütsel bağlılık düzeylerinde ,288 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Benzer şekilde, işgörenlerin dışsal tatmin düzeylerindeki bir birimlik artış örgütsel bağlılık düzeylerinde ,303 birimlik bir artışa sebep olmaktadır.

4. SONUÇ

Bu çalışmada, Tekirdağ Tarım Kredi Kooperatifleri Bölge Birliğine bağlı, Tekirdağ ili içerisindeki birim kooperatif çalışanları ve bölge birliği çalışanları ele alarak, iş tatmini boyutları (içsel tatmin ve dışsal tatmin) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ortaya konulmasına çalışılmıştır. Araştırmanın kapsamında 40 kooperatif işletmesi ele alınırken, araştırmanın başlangıcında, 200 kişi olarak tespit edilen işgörenden geriye dönen ve geçerli kabul edilen 140 (%70) adedi değerlendirme kapsamına alınmıştır.

İşgörenin yapmakta olduğu işe yönelik sahip olduğu olumlu tutum olarak tanımlanan iş tatmininin, işgörenlerin davranışsal çıktıları üzerinde belirleyici bir rol oynadığı kabul edilmektedir. İşgörenlerin çalıştıkları kurumun üyesi olarak kalma ve örgütsel amaçlara katkı sağlama yönünde fazladan çaba gösterme davranışlarının ifadesi olarak nitelendirilen örgütsel bağlılığın iş tatmininden etkilendiği literatür tarafından desteklenmektedir. Bu doğrultuda, kooperatif işletmelerde çalışan işgörenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen bu araştırmanın sonucunda, araştırmanın hipotezlerini destekleyen bulgulara ulaşılmıştır. Araştırma hipotezlerine yönelik ulaşılan bulgular, aşağıdaki sonuç modelinde özetlenmektedir.

Şekil 2: Araştırmanın sonuç modeli

Sonuç modelinde görüleceği üzere, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, sahip oldukları iş tatmini düzeylerinden olumlu olarak etkilenmektedir. Örgütsel bağlılık düzeylerindeki değişkenliğin %26'sı içsel ve dışsal iş tatmini tarafından açıklanmaktadır. Buna göre, araştırma kapsamındaki kooperatif işletmelerdeki işgörenlerin içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin, örgütsel bağlılık düzeylerini arttırdığı ifade edilebilir. İşgörenlerin, olumlu olarak nitelendirilebilecek içsel ve dışsal iş tatmini tutumlarına sahip oldukları görülmektedir. İşgörenlerin iş tatmini düzeyleri örgütsel bağlılıklarını artırıcı bir özellik taşımaktadır.

Araştırma sonucunda işgörenlerin içsel tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ve dışsal tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları ara-

sında anlamlı ilişkiler bulunarak H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamındaki işgörenlerin içsel tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ($r=0,435$, $p<0,01$) bir ilişki bulunmaktadır. İşgörenlerin içsel tatmin düzeyleri, yapmış oldukları işten sağlamış oldukları manevi doyum ile ilişkilidir ve somut bir nitelik taşımamaktadır. Takdir edilme, kişisel gelişim, başarı duygusu, faydalı olduğunu ve değer verildiğini hissetme gibi faktörler, işgörenlerin içsel tatmin düzeyini olumlu yönde etkileyebilmektedir. İşgörenlerin içsel tatmin düzeylerini ölçmeye yarayan sorulara verdikleri dikkati çeken cevapların yüzdelik dağılımlarına baktığımızda; **“İşim bana toplumda saygın bir kişi olma imkanını tanır”** ifadesine işgörenlerin %77,8’i, **“İşimde başkaları içinde birşeyler yapabilme olanağına sahibim”** ifadesine işgörenlerin %77,9’u, **“İşimde diğer insanlara ne yapacaklarını söyleyebilme şansına sahibimdir”** ifadesine işgörenlerin %74,3’ü katıldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca **“Yaptığım işten başarı duymaktayım”** ifadesine işgörenlerin %86,5’inin ve **“İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilirim”** ifadesine ise işgörenlerin %70’i katıldıklarını ifade etmişlerdir. Araştırma kapsamındaki işgörenlerde, içsel iş tatmin düzeylerinin olumlu yönde olmasının, birer kooperatif çalışanı olmalarından kaynaklandığı sonucuna varılabilir. Çünkü kooperatif işletmeler, daha hümanist duygularla kurulan, karşılıklı yardım ilkesiyle çalışan örgütlerdir ve bu örgüt kültürünün işgörelere olumlu yönde yansıdığı söylenebilir. Araştırma sonuçlarında çalışanların, özellikle başkaları için de bir şeyler yapabilme olanakları sunması bakımından işlerinden memnuniyet duydukları, kendilerini başarılı hissettikleri ve saygın bir iş yaptıklarını düşündükleri ortaya konulmuştur.

Araştırma kapsamındaki işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile dışsal iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ($r=0,443$, $p<0,01$) bir ilişki bulunmaktadır. İşgörenlerin dışsal iş tatmin düzeyleri, aldıkları ücret, terfi olanakları, iş güvencesi ve diğer maddi olanaklar gibi faktörlerle ilişkilidir. İşgörenlerin dışsal tatmin düzeylerini ölçmeye yarayan sorulara verdikleri cevapların yüzdelik dağılımlarına baktığımızda; **“Amirimin astlarını idare ediş tarzından memnunum”** ifadesine işgörenlerin %77,2’si, **“Başarılı bir iş yaptığımda üstlerim tarafından takdir edilirim”** ifadesine işgörenlerin %64,3’ü, **“Çalışma şartlarından memnunum”** ifadesine işgörenlerin % 72,9’u, **“Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum”** ifadesine işgörenlerin %73,6’sı, **“Amirimin karar vermedeki yeteneğine güvenirim”** ifadesine ise işgörenlerin %71,4’ü katıldıklarını ifade etmişlerdir. Ancak, **“Kurum politikalarının uygulamaya geçiriliş şekline memnunum.”** ifadesine verilen cevaplarda, işgörenlerin sadece % 54,3’lük bir kesiminin bu ifadeye katıldığı görülmektedir. Bu durumda,

kurum politikalarının hayata geçirilişindeki uygulamaların gözden geçirilmesi, bu konu hakkında çalışanların fikirlerine başvurulması ve ortaya konulacak aksaklıkların bir an önce giderilmesi sağlanabilir. Araştırma kapsamındaki işgörenlerin, dışsal iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki bu olumlu ilişkinin, Tarım Kredi Kooperatifleri'ndeki ücret politikası ve diğer maddi olanakları (satış primi, ikramiye) ile işgörenlerin yüksek sendikalaşma düzeylerinin olumlu bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Anketlerin uygulanma aşamasında, işgörenlerle yapılan birebir görüşmeler esnasında da, çalışanların büyük bir çoğunluğu, aldıkları ücretten ve çalışma şartlarından memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Diğer taraftan **"Başarılı bir iş yaptığımda üstlerim tarafından takdir edilirim."** ifadesine verilen cevapları göz önüne aldığımızda %40'a yakın bir işgören kesiminin takdir edilme konusuna katılmadığını (%16,4) ya da kararsız (%19,3) kaldığı görülmektedir. Kurum içinde dikkat edilmesi gereken bir konu olarak, çalışanların üstleri tarafından takdir edilme aşamasında oranın diğer verilere göre düşük olduğu görülmüştür. Bu yüzdedeki düşüşler iş tatminini azaltabilecek, artması ise iş tatminini dolayısıyla iş verimliliğini daha da yükselterek, örgütsel bağlılığa olumlu etki yapabilecektir. O nedenle kurum yöneticilerinin bu noktayı göz önüne alarak, kurum içinde ödül sisteminin adil ve güvenilir işlemesine özen göstermeleri önerilebilir.

İşgörenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin sorulara verdikleri cevaplar göz önüne alındığında ise şu sonuçlara ulaşılabilir: İşgörenler % **65'lik** bir oranla çalıştıkları kuruma karşı **aidiyet duygusu hissetmediklerini**, % **70'lik** bir oranla **duygusal bir bağ hissetmediklerini** ve % **68,6'lık** bir oranla ise **kendilerini ailenin bir parçası olarak görmediklerini** belirtmişlerdir. Bu ifadeler işgörenlerin örgütlerine olan duygusal bağlılıklarını ortaya koymaktadır ve yaklaşık % 70'lik gibi oldukça yüksek bir işgören kesiminin örgütlerine karşı duygusal bir bağ hissetmedikleri sonucuna ulaşılabilir. İşgörenlerin örgütlerine karşı duygusal bir bağ oluşturabilmelerinin temelinde kişilik özellikleri gibi subjektif faktörlerin etkisi olduğu kadar, deneyim süreleri ve örgüt içerisinde işgörene sağlanacak olan ilerleme olanakları da etkili olabilir. Çünkü işgörenlerin örgütleri için -kendi istekleri ile- fazladan çaba gösterebilmeleri ve örgütleriyle özdeşleşebilmeleri, yıllar itibarıyla kazandıkları deneyimleri doğrultusunda bir üst kademeye geçebilme olanaklarının sağlanmasıyla gerçekleştirilebilir. Bu doğrultuda işgörenlerin duygusal bağlılıklarının artırılması yönünde, işgörene sağlanan ilerleme olanaklarının gözden geçirilerek, yeniden yapılandırılması önerilebilir. Araştırmaya katılan işgörenlerin normatif bağlılığa ilişkin sorulara verdikleri cevapların öne çıkanları ise şunlardır; **"Bu kuruluşa sadık kalmam gerektiğine inanıyorum"** ifade-

sine katılanların oranı %88,5, **“Bu kuruluşta çalışmaya devam etmemin temel sebeplerinden birisi bağlılığın önemine ve manevi yükümlülük bilincine olan inancımdır”** ifadesine katılanların oranı %78,6, **“İnsanların kariyerlerinin büyük bir kısmını aynı kuruluşta sürdürmeleri daha iyidir”** ifadesine katılanların oranı ise %62,2'dir. Normatif bağlılığa ilişkin sorulara verilen cevaplar incelendiğinde; yaklaşık %60'lık bir işgören kesiminin örgütlerine karşı normatif bağlılık hissettikleri sonucuna ulaşılabılır. Normatif bağlılık, çalışanın kendisini dahil olduğu organizasyona karşı sorumlu hissetmesi, bu sorumlulukları çerçevesinde yapması gereken görevleri olduğunu kabul etmesi, dolayısıyla da çalışanın organizasyona karşı üyeliği devam ettirme zorunluluğu duyduğu bir bağlılık türüdür.²⁸ O halde araştırma kapsamındaki işgörenlerin büyük bir kesimi, örgüt üyeliklerinin devam etmesi gerektiğine inanmaktadırlar ve bu davranış şeklinin de doğru olduğunu düşünmektedirler. İşgörenlerin devam bağlılığına ilişkin sorulara verdikleri cevapların yüzdelik dağılımları ise şu şekildedir: İşgörenlerin %57,8'i **“Bu kuruluşta kalmaya devam etmem, kendi isteğim olduğu kadar aynı zamanda da bir zorunluluktur”** ifadesine katıldıklarını belirtmişlerdir. **“Şimdi bu kuruluştan ayrılmaya karar verirsem hayatım fazlasıyla altüst olur”** ifadesine katılanların oranı %54,3, **“İstesem bile şu an bu kuruluştan ayrılmak benim için çok zor olurdu”** ifadesine katılanların oranı ise %58,5'tir. Yukarıdaki oranlar göz önüne alındığında, işgörenlerin yaklaşık %60'ının örgütlerine karşı devam bağlılığı duyduğu söylenilebilir. İşgörenlerin çalıştıkları örgütten ayrılmaları durumunda katlanacakları bir takım zorlukları (işsiz kalma, yeni bir iş bulma güçlüğü, ücret, prim, tazminat ödemesi vb. olanaklardan mahrum kalma gibi) farkında oldukları ve bu nedenle örgüt üyeliklerini devam ettirmek istedikleri düşünülebilir. Özellikle, ülkemizde işsizlik oranlarının yüksek olduğu ve birtakım ekonomik problemlerin yaşandığı düşünülürse, araştırma kapsamındaki işgörenlerin devam bağlılıklarının yüksek olması, beklenen bir davranış biçimi olarak görülebilir. Ayrıca araştırma kapsamındaki işgörenlerin %80'nin evli ve evli işgörenlerin bekar işgörelere göre daha fazla ailevi sorumluluklar üstleniyor olması da devam bağlılığını etkileyen bir unsur olarak belirtilebilir.

Sonuç olarak; araştırma bulguları ele alındığında, genel olarak getirilebilecek öneriler şunlardır:

Araştırma kapsamındaki işgörenler işe devamlılık göstermektedirler, ancak psikolojik olarak örgütleriyle bütünleşememişlerdir. Başka bir ifa-

28 Nihat Kaya ve Seçil Selçuk, “Bireysel Başarı Gütüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?”, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt. 8, Sayı. 2, 2007, s. 175-190.

deyle işgörenler, çalıştıkları kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmemektedirler. Oysa örgütlerin başarısındaki en önemli faktör insandır (işgücü) ve örgütlerine karşı duygusal bağ hisseden işgörenler, örgütlerinin başarısı ve verimliliği için kendi istekleriyle fazladan çaba göstermeye razı olacaktırlar. Bu nedenle, işgörenlerdeki örgütsel bağlılık düzeyini (özellikle de duygusal bağlılık) arttırmak amacıyla, çalışanların kendi yetenek ve deneyimlerini gösterebilecekleri ortamlar oluşturulmalı ve çalışmalarının karşılığında bir üst pozisyona geçebileceklerinin güvencesi onlarda yaratılmalıdır. İşgörenleri ilgilendiren konularda onların fikirlerine başvurulması, örgütte alınan kararlarda ve uygulamalarda nedenlerinin işgörenlerle paylaşılması işgörenlerin motivasyonunu olumlu yönde etkileyeceği gibi, işgörenlerin örgütleriyle özdeşleşmelerine ve kurum içindeki örgüt kültürünü benimsemelerine katkı sağlayabilir. Kurum yöneticilerinde, işgörenlerin iş tatmininin ve örgütlerine olan bağlılıklarının, kooperatiflerin başarısı üzerinde ne kadar önemli bir rol üstlendiği bilinci oluşturulmalıdır. Araştırmanın kısıtı Tekirdağ iline bağlı Tarım Kredi Kooperatiflerini ele almasıdır. Genelleme yapılırken bu durum göz önüne alınmalıdır. Daha geniş sonuçlar için farklı bölgelerdeki, daha fazla işgören araştırma kapsamına dahil edilebilir.

KAYNAKÇA

- Ağca, Veysel ve Ertan, Hayrettin, "Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Bağlı Olarak Değişmesi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 2008, s. 389-408.
- Bayram, Levent, "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıştay Dergisi*, 59, 2005, s. 125-139.
- Bogler, Ronit and Somech, Anit, "Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools", *Teaching and Teacher Education*, 20, 2004, s. 277-289.
- Boles, James, Madupalli, Ramana, Rutherford, Brian and Wood, John Andy, "The Relationship of Facets of Salesperson Job Satisfaction with Affective Organizational Commitment", *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 22, No. 5, 2007, s. 311-321.
- Boylu, Yasin, Pelit, Elbeyi ve Güçer, Evren, "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt. 44, Sayı. 511, 2007, s. 55-74.
- Bozkurt, Öznur ve Bozkurt, İlhan, "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt. 9, Sayı. 1, 2008, s. 1-18.
- Eren, Erol, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2008.
- Gülmez, Mustafa ve Dörtüol, İbrahim Taylan, "Perakendecilik Sektöründe İş Gören (Çalışan) Tatminini Etkileyen Faktörler ve Bir Araştırma", *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 7, Sayı. 2, s.27-44.
- Ho, Wen-Hsien, Chang, Ching Sheng, Shih, Ying-Ling and Liang, Rong-Da, "Effects of Job Rotation and Role Stress Among Nurses on Job Satisfaction and Organizational Commitment", *BMC Health Services Research*, Vol. 9, No. 8, 2009, Resource Page, <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/9/8>, (Erişim Tarihi 22 Şubat 2011).
- İnce, Mehmet; Gül, Hasan. *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitapevi Yayınları, Konya 2005.
- Karahan, Atila, "Çalışma Ortamındaki Faklılıkların Örgütsel Bağlılığa Etkisi", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 10, Sayı. 3, 2008, s. 231-246.
- Kaya, Nihat ve Selçuk, Seçil, "Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt. 8, Sayı. 2, 2007, s. 175-190.
- Keser, Aşkın, *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa 2009.
- Kurtuluş, Kemal, *Pazarlama Araştırmaları*, Avcıol Basım, İstanbul 1996.
- Lambert, Eric G., Hogan, Nancy L.ve Griffin, Marie L., "The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment", *Journal of Criminal Justice*, 35, 2007, s. 644-656.

- Ooi, Keng Boon, Bakar, Abu Nooh, Arumugam, Veeri, Vellapan, Lorraine and Yin, Loke Alex Kim, "Does TQM Influence Employees' Job Satisfaction? An Empirical Case Analysis", *International Journal Of Quality & Reliability Management*, Vol. 24, No. 1, 2005, s. 62-77.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat; Tokol, Tuncer. Genel İşletme, Furkan Ofset, Bursa 2009.
- Sinclair, Robert R., Leo, Michael C. and Wright, Chris, "Benefit System Effects on Employees' Benefit Knowledge, Use and Organizational Commitment", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 20, No. 1, Fall 2005, s. 3-29.
- Şen, Tuğba, "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma", (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı 2008), s. 5.
- Toker, Boran, "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt. 8, Sayı. 1, 2007, s. 92-107.
- Turan, Nurcan, "Kooperatif İşletmelerin Ekonomik ve Toplumsal Kalkınmayı Gerçekleştirmede Başarı Sağlamalarında Etkili Olan Faktörler ve Bu Faktörlerin Türk Kooperatif İşletmeciliği Açısından Ele Alınması", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt. 4, Sayı. 2, 2002, s. 83-101.
- Türk, M. Sezai, *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, Gazi Kitabevi, Ankara 2007.
- Ünlüönen, Kurban, Ertürk, Müjdat ve Olcay, Atınc, "Otel İşletmelerinde Psiko-Sosyal Motivasyon Araçları ve Bu Araçların Farklı Departmanlar Üzerindeki Etkisine Yönelik Ankara ve İzmir Otellerinde Bir Uygulama", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 6, Sayı. 19, 2007, s. 9-32.
- Valentine, Sean, Godkin, Lynn and Lucero, Margaret, "Ethical Context, Organizational Commitment and Person-Organization Fit", *Journal of Business Ethics*, Vol. 41, No. 4, 2002, s. 349-360.
- Wolkwein, James Fredericks and Zhou, Ying, "Testing A Model of Administrative Job Satisfaction", *Research In Higher Education*, Vol. 44, No. 2, 2003, 149-171.
- Yazıcıoğlu, İrfan ve Sökmen, Alptekin, "Otel İşletmelerinin Yiyecek İçecek Departmanlarında Görev Yapan İşgörenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Adana'da Bir Uygulama", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 2007, s.73-95.

İşletmelerin Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Kâr Yönetimi Üzerindeki Etkisi ve Borsa İstanbul A.Ş. Şirketleri Üzerinde Bir Uygulama*

Seda YAVUZASLAN** & Halis KALMIŞ***

Özet

Yıllardır kâr yönetimi uygulamaları nedeni ile yaşanan muhasebe skandalları, şirketlerin esnek muhasebe politikaları çerçevesinde hazırladıkları finansal raporlara olan güveni sarsmaktadır. Bu çerçevede kâr yönetimi uygulamalarını önlemede ve finansal raporların doğruluğunu teminat altına almada kurumsal yönetim uygulamaları temel unsur olarak görülmektedir. Çalışmanın amacı 2005-2010 yılları arasında BORSAL İSTANBUL A.Ş.'ye kote şirketlerin içsel kurumsal yönetim mekanizmaları ile kâr yönetimi arasındaki ilişkileri incelemektir. Analiz kısmında önce ihtiyari tahakkuklar hesaplanmıştır. Bu amaçla kullanılan 4 farklı ihtiyari tahakkuk modelinin değişen varyans sorunları halledildikten sonra modeller dengeli havuzlanmış panel veri analizi tekniği ile tahminlenmiştir ve Türkiye de kâr yönetimini ölçen en iyi tahakkuk modeli "Larcker, Richardson Modeli" olarak tespit edilmiştir. Daha sonra kâr yönetimi katsayıları ile içsel kurumsal yönetim mekanizmaları arasındaki ilişki de panel veri analizi ile tahminlenmiştir. Çalışmanın analiz sonuçlarına göre kâr yönetimi uygulamalarını azaltan kurumsal yönetim mekanizmaları; yönetim kurulu ve denetim komitesindeki icracı olmayan üye sayısının çokluğu ile denetim komitesi üye sayısı olmuştur. Aktif büyüklüğü de kâr yönetimini arttıran bir unsur olarak tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kâr Yönetimi, Kurumsal Yönetim, İhtiyari Tahakkuk, İhtiyari Olmayan Tahakkuk, Yönetim Kurulu

* Bu makale Halis KALMIŞ tarafından yürütülen "İşletmelerin Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Kâr Yönetimi Üzerindeki Etkisi Ve Borsa İst. A.Ş. Şirketleri Üzerinde Bir Uygulama" isimli tezinden hazırlanmıştır.

** Öğr. Gör. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, sedaaslan@comu.edu.tr

*** Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İİBF, İşletme Bölümü.

The Effect of Corporate Governance Applications on Earnings Management: An Application on Istanbul Stock Exchange

Abstract

Earnings managements applied for many years in the framework of flexible accounting policies of the companies has shaken the confidence towards business financial reports. In this framework, earnings management applications are considered as one of the basic factors which prevents earnings management applications and guarantee the accuracy of the business financial reports. This study examines the relationship between earnings management and the internal corporate governance mechanisms of the companies listed at the İstanbul Stock Exchange between the years 2005-2010. First of all, discretionary accruals were calculated. Four different discretionary accrual models have been employed to be able to calculate earnings management. After the fluxional variance problems of these models had been resolved, the models were anticipated by pooled balanced panel data analysis technique. And Larcker Richardson model has been determined as the best accrual model measuring earnings management in Turkey. Afterwords this study were analysed the relationship between earnings management and the internal corporate governance mechanisms According to the analysis results internal corporate governance mechanisms that reduce earnings management applications in company were determined as non-executive members of the board of directors and the audit committee and audit committee size. And asset size has been determined as increase of earnings management applications.

Keywords: Earnings Management, Corporate Governance, Discretionary Accruals, Non- Discretionary Accruals, Board of Directors

1. GİRİŞ

Finansal tablo bilgilerini kullanarak rasyonel ekonomik kararlar alan tüm paydaşlar için finansal tablolarda yer alan bilgilerin güvenilir olması çok önemlidir. Fakat yöneticiler çıkarları doğrultusunda genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ve standartlardaki esnekliklerden faydalanarak bazen de ilke ve standartları ihlal ederek finansal raporlardaki bilgileri manipüle edebilmekte ve paydaşlarına yanıltıcı bilgiler verebilmektedirler. Muhasebe literatüründe finansal bilgilerin manipüle edilmesi olarak ifade edilen bu olgu en genel anlamı ile kâr yönetimi (earnings management) olarak adlandırılmaktadır. İlkelere ve Standartlara uygun fakat esnekliklerin yönetimin çıkarları doğrultusunda kullanıldığı kar yönetimi uygulamaları olduğu gibi ilkeler ve standartların ihlal edilerek uygulandığı kâr yöne-

timi uygulamaları da mevcuttur¹. Lev² genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ve standartların açıkça ihlal edildiği manipülasyonları finansal hile olarak ifade etmiştir. SEC, GAAP'ı ihlal eden finansal raporların yada muhasebe politikaları uygulamalarının hem finansal hile (fraud) hem de kâr yönetimi (earnings management) oluşturduğunu ifade etmektedir. SEC işletmeler tarafından yapılan ve kötü niyetli kâr yönetimi "abuse earnings management" olarak adlandırmış ve yine SEC kötü niyetli kâr yönetimini GAAP'ı ihlal eden finansal raporlama seçeneklerinin kullanılması olarak da ifade etmiştir³. Copeland⁴ kâr yönetimini, avantajlı muhasebe politikası seçimi ile raporlanan net kârı artırma ya da azaltma yeteneği olarak tanımlar. Stowly ve Breton⁵a göre kâr yönetimi muhasebe politika seçeneklerini belirlemede yönetimin takdir hakkını kullanmasıdır. Mulford ve Comiskey⁶ye göre kâr yönetimi, yöneticilerin genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ve raporlama standartlarındaki esnekleri kullanarak yada bu esnekliklerin sınırlarını aşarak ilkelere ve standartlara aykırı bir şekilde finansman kararları, yatırım kararları (finansal durum) ve faaliyet sonuçları ile ilgili mevcut durumdan farklı bilgiler raporlamalarıdır.

Görüldüğü üzere genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri ve standartları sınırları içinde ve dışında yapılan tüm işlemler kâr yönetimi olarak ifade edilebilir.

Kâr yönetiminin kötü formunda finansal raporlama ya da tahakkuk esaslı muhasebe sürecine kasıtlı müdahale vardır⁷.

- 1 Bkz. Arthur Levitt. "The Numbers Game", Speech at New York University, 1998, <http://www.sec.gov/news/speech/speecharchive/1998/spch220.txt> (Erim Tarihi : 26.03.2011); Charles W. Mulford and Eugene. E. Comiskey. The Financial Numbers Game: Detecting Creative Accounting Practices, John Wiley & Sons Inc., USA ,2002, <http://books.google.com.tr/>; Zabiollah Rezaee. Financial Statement Fraud Prevention and Detection, John Wiley&Sons Inc.2002. <http://books.google.com.tr/> (Erim Tarihi : 15.09.2011); Patricia M. Dechow,et.al., "Causes And Consequences Of Earnings Manipulation: An Analysis Of Firms Subject To Enforcement Actions By The SEC. Contemporary Accounting Research,Vo.13, No.1,1996, s.1 - 36.
- 2 Baruch Lev. "Corporate Earnings: Facts and Fiction", The Journal of Economic Perspectives, Spring, Vol.17, No.2,2003,s. 34.
- 3 Securities and Exchange Commission, Annual Report,1999, s.84 (Washington, DC: Securities and Exchange Commission, 1999) <http://www.sec.gov/pdf/annrep99/ar99full.pdf> . (Erişim Tarihi: 26.04.2011)
- 4 Ronald M Copeland. "Income Smoothing", Journal of Accounting Research, Sayı:6; Empirical Research in Accounting, Selected Studies 6 (Supplement),1968, s.101.
- 5 Hervé Stolowy ve Gaétan Breton. "Accounts Manipulation: A Literature Review and Proposed Conceptual Framework", Review of Accounting & Finance, Vol.3, No.1, 2004,s.6.
- 6 Charles W. Mulford ve Eugene. E. Comiskey. The Financial Numbers Game: Detecting Creative Accounting Practices, s.19-20.
- 7 Carlos Noronha, et.al., "Earnings Management in China: An Exploratory Study", Managerial Auditing Journal, Vol.23, No.4, 2008, s.370 ; Patricia M. Dechow ve Do-

Yukarıda kar yönetimi ile ilgili yaptığımız tanımlamalarda özellikle iki unsurun ön plana çıktığını söyleyebiliriz. Bunlardan bir tanesi işletme yöneticilerinin işletme faaliyetlerinde ve raporlama sürecinde kişisel yargılarını kullanıyor olmalarıdır. İkinci unsur ise yöneticilerin bu yargılarını özel çıkar sağlamak, bazı paydaşları yanlış yönlendirmek ve ya sözleşmelere dayalı sonuçları etkilemek gibi amacı kullandıklarıdır⁸.

Sermaye piyasalarını etkileyen kâr yönetimi uygulamalarına baktığımızda 1997-1998 Doğu Asya finansal krizi, teknoloji hisse senedi piyasasının çöküşü ve 2001-2002 yılları arasında kamunun dikkatini çeken Adelphia, Enron, Kmart, Xerox, WorldCom, Tyco International ve diğer şirketlerdeki muhasebe skandalları ile karşımıza çıkmaktadır. Bu skandallar ile birlikte muhasebe uygulamaları ve finansal raporlamada etiğe olan özen artmıştır⁹ ve kurumsal yönetim uygulamaları tüm kâr yönetimi olaylarına çözüm olabilecek temel faktörlerden biri olarak gündeme gelmiştir. Ayrıca sistem içinde önemli gelişmelere ihtiyaç olduğunu göstermiştir¹⁰. Son dönemdeki Lehman Brothers iflası ile başlayan küresel finansal erime ile birlikte araştırmacılar kâr yönetiminin yaygın bir uygulama olarak devam ettiğini görmüşlerdir ve tekrar kurumsal yönetimle ilgili düzenlemelere odaklanılmıştır¹¹.

Etkin kurumsal yönetim sisteminin kurulup uygulamaya geçilebilmesi için bazı temel değerlerin felsefe olarak benimsenmesi ve bu değerler çerçevesinde oluşturulan ilkelere de zorunlu olarak uyulması gerekmektedir. Hissedarlara ve tüm paydaşlara güven verme temeline dayalı olarak; şeffaflık, adillik, hesap verebilirlik ve sorumluluk değerleri çerçevesinde oluşturulan kurumsal yönetim ilkeleri; "hissedarlık haklarının korunması ve bu hakların kullanılabilmesinin kolaylaştırması, şirketlerde hissedarlara eşit ve adil işlem yapılması; diğer paydaş gruplarının hak ve yükümlülüklerinin korunması, kamuya şirketin mali durumu, performansı, mülkiyeti, idaresi şirketle ilgili bütün maddi konularda dahil olmak üzere şeffaf

uglas J. Skinner. "Earnings Management: Reconciling the Views of Accounting Academics, Practitioners and Regulators", Accounting Horizons, Vol.14 No:2, 2000,s.238.

8 Mehmet, Ayarlıoğlu, "Kar Yönetimi Uygulaması ve İMKB' de Test Edilmesi", (Yayınlanmış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, 2007) , s.45-46.

9 Grasso P. Lawrence ; Patricia A. Tilley and Richard A. White. "The Ethics of Earnings Management:Perceptions After Sarbanes-Oxley", Management Accounting Quarterly, Autumn, Vol.11 Issue. 1,2009, s.45.

10 Marion Hutchinson. "Governance Issues in Accounting", Accounting Research Journal, Vol.22,Issue 2, 2009,s. 89.

11 David Alexander. "The Impact Of Three Board Characteristics, Moderated By Ceo Attributes, On Earnings Management", Doctor Of Business Administration, H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern, UMI Dissertation Services.University,2010, s.5.

bilgi aktarımı, yönetim kurullarının görev, sorumluluk ve yetkilerinin açık bir şekilde ortaya konarak iş yapma yöntemlerinin belirlenmesi " genel başlıkları ile tam kontrolü sağlamaya yönelik olarak hazırlanmıştır¹².

Kurumsal yönetim kavramı Adolf Berle ve Gardiner Means'in mülkiyet (sahiplik) ve denetim (kontrol) fonksiyonunun ayrılması gerektiğine yaptıkları vurgu ile gündeme gelmiş ve yazarların mülkiyet ile kontrolün ayrılmasının yöneticileri kendi çıkarları, hissedarların aleyhine hareket ettirebileceğine dikkat çekmeleri ile sorunsal haline gelmiştir. Bu bağlamda üst yönetim tüm paydaşları bilgilendirmek amacıyla düzenlenen finansal raporlarda işlemenin durumunu olduğundan iyi ya da kötü göstermek amacıyla kar yönetimi uygulayabilirler¹³. Tüm bunların kontrol altına alınabilmesi amacı ile kurumsal yönetim ilkeleri geliştirilmiş ve ilkeler çerçevesinde içsel ve dışsal kurumsal yönetim mekanizmaları uygulanmaya başlamıştır¹⁴.

İçsel kurumsal yönetim mekanizmaları ile kurumsal yönetime işlerlik kazandırılarak, işletme tepe yönetimi ve tüm çıkar grupları arasındaki ilişkilerde güvenilirlik artırılmaya çalışılmaktadır. İçsel kurumsal yönetim mekanizmaları, yönetim kurullarının yapısı ile işletmenin özsermaye sahipliği yapısından oluşmaktadır¹⁵

Kurumsal yönetim uyum raporlarında da yönetim kurulunun yapısı raporlanırken; **işsel kurumsal yönetim mekanizmalarını oluşturan** yönetim kurulu üye sayısı, bağımsız üye sayısı, icracı olmayan üye sayısı, icra kurulu başkanı (CEO) ile yönetim kurulu başkanının ayrı kişiler olması, denetim komitesindeki kişi sayısı, bağımsız ve icracı olmayan üye sayısı, kurumsal yönetim komitesinin varlığı dikkate alınırken ; öz sermaye sahipliği yapısı için halka açıklık oranı unsuru baz alınmaktadır¹⁶

Yukarıdaki açıklamalar çerçevesine şekillenen araştırmamızda önce tahakkuk modelleri aracılığı ile kar yönetimi tahminlemesi yapılmıştır. Tahakkukları kullanarak kâr yönetimi tahminlemeleri yapılırken toplam tahakkuklar, ihtiyari tahakkuklar (isteğe bağlı) ve ihtiyari olmayan (is-

12 SPK, Kurumsal Yönetim İlkeleri Rehberi, Şubat 2005.

13 Maggi Giovanni ve Andres Rodriguez Clare. "Costly Distortion of Information in Agency Problems", The Rand Journal of Economics, Vol.26,No.4,1995,s.675.

14 Diane K. Denis ve John J. McConnell. "International Corporate Governance" Journal of Financial and Quantitative Analysis, Vol. 38 No.1, 2003,s. 2.

15 Diane K. Denis ve John J. McConnell, 2003, a.g.e.,s.2.

16 Bkz. Jeffrey R. Cohen, , Ganesh Krishnamoorthy ve Arnold Wright. "The Corporate Governance Mosaic and Financial Reporting Quality", Journal of Accounting Literature, Volume 23, 2004, s.88-89; Dennis ve McConnell, a.g.e.,s.2; Ryan Davidson; Jenny Godwin and Pamela Kent. "Internal Governance Structures and Earnings Management, Working Paper No. 2003-009, December 2003,s.2.

teğe bağlı olmayan) tahakkuklar olarak ikiye ayrıştırılmıştır. Sonra içsel kurumsal yönetim mekanizmalarının uygulanıyor olmasının ihtiyari tahakkuk düzeyleri (kâr yönetimi) üzerinde olumlu etkiye sahip olması gerektiği varsayımına dayanılarak çalışma geliştirilmiştir. Araştırmamızın temel amacı 2005-2010 yılları arasında BORSAN İSTANBUL A.Ş.' ye kote şirketlerin içsel kurumsal yönetim mekanizmalarının kâr yönetimi (ihtiyari tahakkuk düzeyleri) üzerindeki etkisini incelemek ve kurumsal yönetim ile kar yönetimi ilişkisini tartışan literatüre katkı vermektir.

2. LİTERATÜR İNCELENMESİ

Kâr yönetimi uygulamaları sistematik bir şekilde kurumsal yönetim mekanizmalarının gücü ile ilişkilidir. Kurumsal yönetim mekanizması da yönetim kurulu, yönetim kurulundaki bağımsız ve icracı olmayan üye sayısını ve yönetim kurulu toplantı sayısını, denetim komitesi, denetim komitesindeki bağımsız ve icracı olmayan üye sayısını ve denetim komitesi toplantı sayısını, kurumsal yönetim komitesini, CEO ve yönetim kurulu başkanının ayrılıp ayrılmadığını, iç denetim faaliyetini ve dış denetçi seçimini kapsar¹⁷

Kurumsal yönetim ve kâr yönetimi arasındaki ilişki bir çok araştırmacı tarafından araştırılmıştır¹⁸ ve kurumsal yönetim mekanizmalarının kar yönetimi üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Literatürde 1996 ve öncesinde bir çok araştırma kurumsal yönetim mekanizmalarının hileli (fradulent) finansal raporlamayı azaltmadaki rolünü incelemişlerdir. Bu çalışmalar genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine aykırı olan finansal raporlamalarla kurumsal yönetim mekanizmaları arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır.

Kurumsal yönetim literatüründe kurumsal yönetim mekanizmaları içerisinde önemli bir fonksiyona sahip olan yönetim kurulu yapısını oluşturan unsurların kar yönetimi üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik yapılan

17 Ryan Davidson; Jenny Goodwin and Pamela Kent, a.g.e.,2003,s.2.

18 Bkz. Patricia M. Dechow ; Richard G. Sloan and Amy P. Sweeney. "Detecting Earnings Management", The Accounting Review, Vol. 70, No.2, 1995, s.193-225; Weber Margaret "Liebenow, Executive Equity Incentives, Earnings Management and Corporate Governance", MBA, Presented to the Faculty of the Graduate School of The University of Texas at Austin,2009; David Alexander, a.g.e.,2010; Veronica S. Siregar and Sidharta Utama. "Type Of Earnings Management And The Effect Of Ownership Structure, Firm Size, And Corporate-Governance Practices: Evidence from Indonesia" The International Journal of Accounting ,Vol. 43, 2008,s. 1-27; Bikki Jaggi , Sidney Leung and Ferdinand Gul. "Family Control, Board Independence And EarningsManagement: Evidence Based On Hong Kong Firms", Journal Of Accounting And Public Policy, Vol. 28, No. 4, 2009,s.281-300.

çalışmalara baktığımızda ise yönetim kurulunun yapısı açısından yönetim kurulunun büyüklüğünü baz alan çalışmalar yapan Zahra ve Pearce¹⁹(1989) ise küçük yönetim kurullarının tepe yönetiminin davranışlarını izlemede etkili olmadığını ifade etmişlerdir.

Jensen²⁰ (1993) ve Yermack²¹ (1996) ise dört ile 6 arasında üyesi olan küçük yönetim kurulunun daha yararlı karar alabileceğini ve CEO'nun davranışlarının daha iyi izleme yeteneğine olabileceğini savunurlar.

McMullen'de²² (1996) araştırmasında işletmelerde denetim komitesinin varlığı ile finansal hataların oluş sıklıklarının azalacağı ve güvenilir finansal raporlamanın sağlanabileceği sonucuna varmıştır.

Scarborough, Rama ve Raghunandan²³ (1998) araştırmalarının sonucunda, denetim komitesinin etkin olarak faaliyette bulunabilmesi için denetim komitesi üyelerinin işletmede çalışmayan bağımsız kişilerden oluşması gerektiği sonucuna varmışlardır.

Peasnell (2000) yönetim kurulunun bağımsızlığı ile kâr yönetimi arasında negatif bir ilişki bulmuştur.²⁴

Xie, Davidson, Dadalt²⁵(2003) tarafından da yönetim kurulu büyüklüğünün kâr yönetimi üzerindeki etkisi araştırılmış ve büyük yönetim kuruluna sahip şirketlerde kâr yönetimi uygulamalarının gerçekleşme olasılığı düşük olarak bulunmuştur. Benzer şekilde, Yu²⁶ (2008), küçük yönetim kuruluna sahip şirketlerde kâr yönetiminin tespit olasılığının daha düşük olduğunu öne sürmüştür.

19 Shaker A. Zahra, John A. Pearce . "Boards Of Directors And Corporate Financial Performance: A Review And Integrative Model", Journal of Management, Vol.15, 1989,s.291-334.

20 Michael C. Jensen. "The Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems", The Journal of Finance, Vol.48 , No.3, 1993, s.831-880.

21 David Yermack. "Higher Market Valuation Of Companies With A Small Board Of Directors. Journal of Financial Economics, Vol.40, No.2, 1996, s.185-221.

22 Dorothy Ann McMullen,. "Audit Committee Performance: An Investigation of the Consequences Associated with Audit Committees", Auditing: A Journal of Practice & Theory, Vol.15, No.1, Spring 1996, s.87-103.

23 Scarborough D.Paul; Dasaratha V. Rama; K. Raghunandan. "Audit Committee Composition And Interaction with Internal Auditing: Canadian Evidence", Accounting Horizons, Vol.12,No.1, 1998,s.51-62.

24 Ryan Davidson, et.al., "Internal Governance Structures and Earnings Management, Working Paper No. 2003-009, December 2003,s.3.

25 Biao Xie, Wallace N. Davidson and Peter J. Dadalt. " Earnings management and corporate governance: the role of the board and the audit committee". Journal of Corporate Finance, Vol. 9, No. 3, 2003, s.295-316.

26 Frank Yu. "Analyst Coverage and Earnings Management", Journal of Financial Economics. Vol. 88, 2008,s.245-271.

Davidson, Goodwin ve Kent²⁷ (2003) Avustralya'da belirlenmiş 434 işletme üzerinde yaptıkları çalışmalarında yönetim kurulunda ve denetim komitesinde icracı olmayan yöneticilerin çoğunlukta olmasının ihtiyari tahakkuklar ile ölçülen kâr yönetimi ile çok önemli bir ilişkisi olduğunu yani ihtiyari tahakkukları azalttığını tespit etmişlerdir. Bunun yanında iç denetim fonksiyonu ve dış denetçi seçiminin ise ihtiyari tahakkuklar üzerinde önemli azaltıcı etkilerinin olmadığını; yönetim kurulunun diğer önemli karakteristiğinin de, yönetim kurulu başkanı ve CEO'nun görevlerinin ayrılıp ayrılmamış olmasının önemli olduğunu tespit etmişlerdir ve ayrıca yönetim kurulu başkanı ve CEO'nun görevlerinin ayrılması ile kâr yönetimi arasında da negatif bir ilişki olduğunu tespit edememişlerdir.

Aksu ve Köseadağ²⁸ (2005) yaptıkları çalışmada kurumsal yönetim mekanizması ile daha iyi yönetilen işletmelerde, çoğunluk hissedarlarının şahsi menfaatler peşinde koşmaları, artan nakit akımının yönetim tarafından tüketilmesi, fazla düşük veya aşırı yatırım problemleri gibi temsil maliyetleri daha az olacağı için, pay sahiplerinin getirilerinin ve şirketin finansal performansının daha yüksek ve kâr yönetiminin daha düşük olacağını beklediklerini belirtmişlerdir.

Saleh, Iskandar ve Rahmat²⁹ (2007) Malaezya'daki şirketlere ait buldukları kanıtlara dayanarak tam bağımsız denetim komitesinin varlığının kâr yönetimini azalttığını ifade etmişlerdir.

Shen ve Chih³⁰ (2007) Asya ülkelerinde kurumsal yönetimin kâr yönetimi üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Kâr yönetimi ile kurumsal yönetim arasında negatif bir ilişki olduğunu ve iyi kurumsal yönetim uygulayan işletmelerin daha az kâr yönetimi uyguladıklarını, büyük işletmelerin kârı istikrarlı hale getirme eğilimlerinin daha fazla olduğunu, yüksek karlılık kaldırıcına sahip işletmelerin daha iyi kurumsal yönetim uygulayarak kârı istikrarlı hale getirdiklerini, zayıf karlılık kaldırıcına sahip olanların daha düşük kurumsal yönetim çerçevesinde kâr yönetimi yaptıklarını tespit etmişlerdir³¹.

27 Ryan Davidson, Jenny Goodwin and Pamela Kent. "Internal Governance Structures and Earnings Management, Working Paper No. 2003-009, December 2003, s.1-34.

28 Mine Aksu, Arman Köseadağ. "İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Şirketlerinin Şeffaflık Ve Kamuoyu Bilgilendirme Bakımından Derecelendirilmesi", I. Uluslararası Muhasebe Denetimi Sempozyumu ve VII. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu, 217-241, 2005.

29 Norman, M Saleh, Takiah M. Iskandar, Mohd Mo. Rahmat. " Audit Committee Characteristics And Earnings Management: Evidence From Malaysia", Asian Review of Accounting, Vol.15 No.2, 2007, s.147-163.

30 Chung-Hua Shen and Hasiang-Lin Chih. "Investor Protection, Prospect Theory, and Earnings Management: An International Comparison of the Banking Industry", Journal of Banking and Finance, Vol.29,2005,s.2675-2697.

31 Chung-Hua Shen and Hasiang-Lin Chih, a.g.e.,2003,s.22-23.

Kurumsal yönetim ilkeleri ile kâr yönetimi arasındaki ilişkiyi araştıran Huang et.al.³²(2008), kurumsal yönetim çerçevesinde yönetim kuruluna işletme dışından katılan üyelerin oranını incelemişlerdir. İşletme dışından katılım düzeyinin oranı artıka kurumsal yönetimin de o derece sağlıklı olacağı ve bağımsız üyelerden oluşan yönetim kurulunun yöneticilerinin finansal raporlarda isteğe bağı (anormal) tahakkukları kullanmalarının denetim altına alınabileceğini savunmuşlardır.

Diğer bir araştırmada, isteğe bağı tahakkuk tutarının yönetim kuruluna dışarıdan katılım derecesi ile ters orantılı olduğu belirtmektedir.³³

Jaggi, Leung ve Gul³⁴ (2009) **yönetim kurulunun bağımsızlığı ile kâr yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemişler ve kanıtların Hong Kong'daki şirketlerde yönetim kurulu bağımsız üye sayısının çokluğunun kâr yönetiminin sınırlandırılmasında etkili olduğunu gösterdiğini ifade etmişlerdir.**

Al-Abbas³⁵ (2009) 2005-2007 yılları arasında Sudi Arabistanda belirlenmiş şirketlerde kurumsal yönetim faktörlerinin kâr yönetimi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Kurumsal yönetim değişkenleri ile ihtiyari tahakkuklar üzerinde anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Yani, kurumsal yönetim değişkenlerinin (faktörlerinin) kâr yönetimini azaltıcı bir etkisi tespit edilememiştir. Çünkü Sudi işletmelerinin kurumsal yönetim ilkelerini yönetim ve kontrol amaçlı kullanmadıklarını sadece düzenlemelere uyum amaçlı kullandıklarını tespit etmişlerdir.

Demirkan ve Plat³⁶ (2009) yaptıkları çalışmada nitelikleri artan kurumsal yönetimin ihtiyari tahakkuk sıklığını azaltmadığı sonucuna ulaşmışlardır ve karı düşük olan işletmelerde icracı olmayan yönetim kurulu üyelerinin ihtiyari tahakkuklara daha fazla dikkat ettiklerini belirlediklerini ifade etmişlerdir.

32 Timothy P. Huang, J. Louwers; Jacquelyn S. Moffitt and Yan, Zhang " Ethical Management, Corporate Governance, and Abnormal Accruals", Journal of Business Ethics, Vol.83,2008,s. 469-487.

33 David F . Larcker and Scott A. Richardson. " Fees Paid to Audit Firms, Accrual Choices and Corporate Governance", Journal of Accounting Research , Volume:42, Issue:3.2003, s.636.

34 Jaggi, Bikki and Sidney Leung; Ferdinand Gul. "Family Control, Board Independence And Earnings Management: Evidence Based On Hong Kong Firms", Journal Of Accounting And Public Policy, Vol. 28, No. 4, 2009,s.297.

35 Mohammed A. Al-Abbas. "Corporate Governance and Earnings Management:An Empirical Study of the Saudi Market", The Journal of American Academy of Business, Cambridge, Volume:15,No:1,2009,s.301-310.

36 Sabahattin Demirkan, Harlan Platt. "Financial Status, Corporate Governance Quality, And The Likelihood Of Managers Using Discretionary Accruals", Accounting Research Journal Vol.22, No. 2, 2009 , s.111.

He, et.al.³⁷ (2009) yönetim kurulunun yapısı, bağımsızlığı ile icracı olmayan yönetim kurulu üyelerinin oranı kar yönetimi düşüklük düzeyi üzerindeki etkilerini incelemişlerdir ve kar yönetimi ile icracı olmayan üyelerin yüzdesi arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır. İcracı olmayan üyelerin pay sahipliği ile negatif ilişki bulmuşlardır.

Karabrahim³⁸ (2010) 2006-2009 yılları arasında İstanbul Borsa A.Ş. ye kayıtlı işletmeler üzerinde çeyrek dönemlik verileri kullanarak yaptığı çalışmada içsel kurumsal yönetim mekanizmaları ve kazanç yönetim arasında bir ilişki olduğunu gösteren bulgulara rastladığını ancak bu ilişkinin yönü ve büyüklüğü, denetim kalitesi, kazanç arttırıcı ya da kazanç azaltıcı ihtiyari tahakkukların kullanımı ve raporlamanın yapıldığı mali dönem ile yakından ilişkilidir ifade etmiştir.

Thiruvadi ve Huang³⁹ (2011) denetim komitesindeki cinsiyet çeşitliğinin kar yönetimi üzerindeki etkisini araştırmış ve kadınların erkeklerden daha fazla riskten kaçınan, tedbirli ve etik olduklarını bulmuşlardır.

Hamdan, Hayale ve Aboagele⁴⁰ (2012) Ürdün'deki işletmelerde denetim komitesi karakteristikleri (büyüklüğü ve bağımsız üye sayısının yüksekliği) ile kar yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemiş ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır.

Önder⁴¹ 2012 Borsa İstanbul A.Ş. ye kayıtlı 125 işletme üzerinde yaptığı çalışmada işletmelerde kar yönetimi uygulamalarını arttıran kurumsal yönetim faktörleri olarak blok sahiplik ve yönetsel sahiplik ile denetim komitesi ve yönetim kurulu büyüklüğünü tespit ederken yönetim kurulu ve denetim komitesinin bağımsızlığı unsurlarını da kar yönetimi uygulamalarını azaltan faktörler olarak belirlenmiştir

37 Liyu He, Sue Wright, Elaine Evans and Susan Crowe. "What makes a board independent? Australian evidence", Accounting Research Journal, Vol. 22 No: 2, 2009, s.144 – 166.

38 Karabrahimoğlu, Yasemin, "The Role Of Corporate Governance On Earnings Management: Quarterly Evidence From Turkey, (Doktora Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi) 2010, s. 1-342.

39 Thiruvadi, Sheela and Hua-Wei Huang "Audit Committee Gender Differences And Earnings Management" Gender in Management: An International Journal, Vol. 26 No: 7, 2011, s. 483 - 498

40 Hamdan, Allam M. M., Talal H. Al-Hayale and Emad M. Aboagela. "The Impact of Audit Committee Characteristics on Accounting Conservatism: Additional evidence from Jordan", Journal of King Saud University – Administration Sciences. KSA. , Vol.24, No. 1 2012, s. 1-15.

41 Şerife Önder " İşletmelerin Kar Yönetimi Uygulamalarında Kurumsal Yönetim Yapılarının Etkisi İMKB üzerine Bir Uygulama" Basılmamış Doktora Tezi, Kütahya Üniversitesi, 2013s.-226.

Ocak ⁴² 2013' de Borsa istanbul A.Ş'ye kayıtlı 149 işletme üzerinde yaptığı çalışmada modifiye edilmiş Jones modeline göre tespit edilen tahakkuk esaslı kâr yönetimi büyüklükleri ile tüm kurumsal yönetim bileşenleri arasında negatif anlamlı ilişkiye rastlamıştır.

Literatürde ki araştırma sonuçlarına dayanarak kurumsal yönetim ilkelerine dayalı olarak içsel kurumsal yönetim mekanizmalarının gerçek anlamda uygulanıp uygulanmadığı işletmelerin kar yönetimi disipliniinde ki değişmelerle ortaya çıkarılabileceğini ifade edebiliriz. Çalışmada da kar yönetimi işletmelerin ihtiyari tahakkuk düzeyleri ile ilişkilendirilmiştir.

3. KAR YÖNETİMİNİ ÖLÇMEDE KULLANILAN TAHAKKUK MODELLERİ

Toplam tahakkuklardan hareketle kar yönetiminin göstergesi olarak kabul edilen ihtiyari tahakkukları tahmin etmek için ölçme ve ayırmada bir çok model kullanılmaktadır. Modeller arasında en yaygın olarak kullanılan Jones Modeli (1991) ile Modife Edilmiş Jones Modelidir .Diğer tüm modeller Jones (1991) modelinin varsayımı ve dezavantajları dikkate alınarak geliştirilmiştir. **Çalışmada ihtiyari tahakkukları ölçmede;** Larcker, Richardson (2003) Modeli, Performansla Eşleştirilmiş İhtiyari Tahakkuk Ölçüm Modeli (Performance-Adjusted Current Discretionary Accruals Model, 2005), Modife Edilmiş Jones Modeli (The Modified Jones Model 1995) (Dechow, Sloan,Sweney 1995) ve Jones (Jones Model 1991) Modeli kullanılmıştır.

Araştırmada kâr yönetimi katsayılarını hesaplamada kullanılan dört modele ait değişkenleri gösteren ekonometrik modeller aşağıdaki gibidir :

3.1. Jones Modeli

Jones (1991) modelinde hesaplanan ihtiyari tahakkuklar kâr yönetimini temsil eden değer olarak ifade edilmiştir. Modelde ihtiyari tahakkuklar toplam tahakkuklar (toplam tahakkuklarda vergi öncesi kar ile faaliyetlerden sağlanan nakit akımları arasındaki fark olarak hesaplanır.) ile ihtiyari olmayan tahakkuklar arasındaki farktır. Denklemden ihtiyari olmayan tahakkuklardaki değişim tutarı da satışlardaki değişim ve brüt maddi duran

42 Murat Ocak "Kurumsal Yönetim Bileşenlerinin Tahakkuk ve İşlem Esaslı Kar Yönetimi Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama" Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi,2013, s.1-243.

varlık tutarı olarak hesaplanmıştır. Yani satışların ve maddi duran varlıkların ihtiyari olmayan tahakkuklar olduğunu varsaymıştır.⁴³

$$TA_{it} / A_{it-1} = \alpha [1/A_{i,t-1}] + \beta [\Delta REV/A_{li,t-1}] + \beta [PPE_{2i} / A_{it,t-1}] + \varepsilon$$

3.2. Düzeltilmiş Jones Modeli (1995)

Jones modelinden farklı olarak modelde ihtiyari olmayan tahakkukların belirlenmesinde satışlardaki değişimler ticari alacaklardaki değişimle düzeltilmiştir ve ilgili dönem sonunda bilançoda yer alan tüm ticari alacakların karı yüksek göstermeye yönelik işlemler sonucunda oluştuğu varsayılmıştır.⁴⁴

$$TA_{it} / A_{it-1} = \alpha [1/A_{i,t-1}] + \beta [\Delta REV - \Delta REC_{t,t-1} / A_{li,t-1}] + \beta [PPE_{2i} / A_{it,t-1}] + \varepsilon$$

3.3. Performansla Eşleştirilmiş İhtiyari Tahakkuk Ölçüm Modeli (2005)

Kothari, Leone, Wasley (2005) Jones ve modife edilmiş Jones modelinin içine bir performans ölçütünü dahil etmeyi önermişlerdir. Yazarlar mevcut modele performans ölçümü olarak varlıkların getirisini (aktif karlılığını) ekleyerek performans eşleştirme yaklaşımlarını geliştirmişlerdir.⁴⁵

$$TA_{it} / A_{it-1} = \alpha [1/A_{i,t-1}] + \beta [\Delta REV - \Delta REC_{t,t-1} / A_{li,t-1}] + \beta [ROA_{2i} / A_{it,t-1}] + \varepsilon$$

3.4. Larcker, Richardson Modeli (2003)

Larcker, Richardson (2003) tahakkuk modellerini modife edilmiş Jones modeli üzerine geliştirdiklerini ifade etmişlerdir. Ve modellerinde (yönetimin takdir haklarını kullanmadığında) gelirlerdeki değişimin ticari alacaklardaki değişimden daha az olduğunu ve sermaye yoğunluğunun da ihtiyari olmayan tahakkukları harekete geçirdiğini varsayımlardır. Larcker, Richardson (2003) ihtiyari tahakkukların ölçümünde ilave farklı iki değişken kullanmışlardır. Bunlardan biri Piyasa Değeri / Defter Değeri oranıdır diğeri de esas faaliyetlerden sağlanan nakit girişleridir.⁴⁶

43 Jennifer J.Jones, "Earnings Management During İmport Relief İvestigations", Journal of Accounting Research, Vol. 29, No.2, 1991, s.207-211.

44 Patricia M. Dechow, Richard G. Sloan, Amy P. Sweeney. "Detecting Earnings Management", The Accounting Review, Vol. 70, No:2, 1995, s.193-225.

45 S.P. Kothari, Andrew Leone and Charles E. Wasley. " Journal of Accounting and Economics", Vol.39, No: 1, 2005, s.163-197

46 David F. Larcker, Scott A. Richardson. " Fees Paid to Audit Firms, Accrual Choices and Corporate Governance", Journal of Accounting Research , Vol.42, Issue:3.2003, s.625-658.

Açıklayıcı gücü en yüksek olarak tespit edilen Larcker, Richardson (2003) Modeline ait Orijinal denklem ve türkçeleştirilmiş denklem aşağıda alt alta verilmiştir

$$TA / A = \alpha + \beta [\Delta REV - \Delta REC / A] + \beta [PPE/A] + \beta_3 BM + \beta_4 [CFO/A] + \varepsilon_{it}$$

$$TTAH / TV = \alpha [1/TV] + \beta [\Delta SATIŞ - \Delta ALAC / TV] + \beta [MDV / TV] + [PİYDEĞ] + [FAALNAKG] + \varepsilon_{it}$$

3.5. Tahakkuk Modellerinde Kullanılan Değişkenler

Kar yönetimi ölçümünde kullanılan dört tahakkuk modeline ait değişkenler;

TA = i işletmesinin t yılındaki toplam tahakkukları A = Aktif büyüklüğünü,

ΔREC = Alacaklardaki Değişim

ΔREV = i işletmesinin t yılındaki satışları ile t-1 yılındaki satışları arasındaki farkı, (Satışlardaki Değişim)

PPE = i işletmesinin t yılındaki maddi duran varlıklarını, (Model bazında net ya da brüt değerleri alınmaktadır.

ROA = Aktif Karlılığını,

BM = PD/DD (Piyasa Değeri/ Defter Değeri)

CFO = Esas Faaliyetlerden Sağlanan Nakit Girişleri

Modeldeki denklemde “ ε ” artık değer yalnız bırakıldığında oluşan denklemin OLS regresyonu alındığında “ ε ” artık değer ihtiyari tahakkukları verir. Eşitliğin diğer kısmı da ihtiyari olmayan tahakkukları verir. Modelde en küçük kareler yönteminin uygulanması ile α , β_1 , β_2 , β_3 ve β_4 katsayıları bulunmakta ve daha sonra bu katsayılardan yararlanılarak bulunan tahmin değerleriyle, gerçek değerler arasındaki farkların bulunmasıyla elde edilen tahmin hataları (ε_{it}), t zamanındaki ihtiyari tahakkuk miktarlarını vermektedir.

Modellerdeki değişkenler aşağıdaki yöntemlerle hesaplanmıştır;

Modellerde önce toplam tahakkuklar hesaplanmıştır. Toplam tahakkuklar, ihtiyari (discretionary accruals) ve ihtiyari olmayan (nondiscretionary accruals) tahakkuklar olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır (Healy, 1985).

Toplam tahakkuklar da literatürde “Bilanço Yaklaşımı” ve “Nakit Akım Tablosu Yaklaşımı” olmak üzere iki farklı biçimde hesaplanmaktadır⁴⁷ Araştırmamızda Jones, 1991; Dechow, Sloan ve Sweeney, 1995 çalışmalarında olduğu gibi nakit akım tablosu yaklaşımı ile; tahakkuk esasına dayalı muhasebe sisteminden elde edilen bilanço ve gelir tablosundaki kar rakamı ile nakit esasına dayalı nakit akım tablosundaki faaliyet nakit girişleri arasındaki fark olarak hesaplanmıştır⁴⁸

Yalnız Jones (1991) , Performansla Eşleştirilmiş İhtiyari Tahakkuk Ölçüm Modelinde(2005) ve Larcker, Richardson(2003) modelinde toplam tahakkuklar; vergi öncesi kar ile faaliyetlerden sağlanan nakit akımları arasındaki fark olarak hesaplanıyor iken Modifiye edilmiş Jones (1995) Model’inde ise toplam tahakkuklar; vergi sonrası kar ile faaliyetlerden sağlanan nakit akımları arasındaki fark olarak hesaplanmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın temel amacı 2005-2010 yılları arasında İstanbul Menkul Kıymetler borsasına kote işletmelerin içsel kurumsal yönetim mekanizmalarının kâr yönetimi (ihtiyari tahakkuk düzeyleri) üzerindeki etkisini araştırmaktır.

Araştırma iki aşamalı olarak dizayn edilmiştir.

Birinci aşamada kar yönetimini temsil ettiği kabul edilen ihtiyari tahakkuklar tahakkuk modelleri aracılığı ile hesaplanmıştır. Toplam tahakkuklardan hareketle ihtiyari tahakkukları ölçmede en yaygın olarak kullanılan modellerin değişen varyans sorunları halledildikten sonra panel veri seti kullanılarak tüm modeller dengeli havuzlanmış panel veri analizi tekniği ile tahminlenmiştir ve analiz sonucunda Türkiye’deki şirketler için en iyi tahminleme yapan model araştırmada kullanılmak üzere tespit edilmiştir. Tespit edilen tahakkuk modeli “Larcker, Richardson Modeli” olmuştur. Daha sonra bu model yardımıyla işletmelerin yıl bazındaki ihtiyari tahakkuk katsayıları hesaplanmıştır.

İkinci aşamada örneklemdaki BORSA İSTANBUL A.Ş. şirketlerinin içsel kurumsal yönetim mekanizmaları ile kar yönetimi (ihtiyari tahakkuk) düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu aşamada yönetim kurulu

47 Timhttp Keefe, http://www.investopedia.com/university/accountingearning_squality/earnings5.asp#axzz1bLCvWXgW.

48 Scott Richardson, Richard G.Sloan; Mark T. Soliman; İrem Tuna. “ Accrual Reliability, Earnings Persistence and Stock Prices”, Journal of Accounting and Economics, Vol.39, 2005, s.437- 485.

üye sayısı, bağımsızlığı, icracı olmayan kişi sayısı, icra kurulu başkanının (CEO) iki görevi olması, denetim komitesindeki üye sayısı, bağımsız ve icracı olmayan üye sayısı, kurumsal yönetim komitesinin varlığı, halka açıklık oranı ve kontrol değişkeni olarak kullanılan işletme büyüklüğü ve beş büyük denetim şirketi tarafından denetlenme ile kar yönetimi (ihtiyari tahakkuklar) arasındaki ilişki çok değişkenli panel regresyon (multivariate panel regression) analizi ile test edilmiştir ve elde edilen hipotez testi sonuçları değerlendirilmiştir.

4. 1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmadaki uygulama BORSA İSTANBUL A.Ş.'de işlem gören işletmelerin verileri kullanılarak yapılmıştır. 2010 tarihi itibarı ile SPK'ya kayıtlı şirket sayısı 560, borsada işlem gören şirket sayısı 333 olmuştur (SPK e-veri bankası 2010). Uygulamanın ana kütlesi 333'tür. Ölçmede ihtiyari tahakkuklar kullanıldığı için varlık yapılarının önemli bir kısmı nakit ve nakit benzeri unsurlardan oluşan bankalar, özel finans kurumları, sigorta şirketleri, finansal kiralama ve faktoring işletmeleri ile gayrimenkul yatırım ortaklıkları ve menkul kıymet yatırım ortaklıkları örneklem dışında tutulmuştur. Bunun sonucunda örneklem sayısı 204'e düşmüştür. Tesadüfi örnekleme ile BORSA İSTANBUL A.Ş.'de işlem gören 136 şirket seçilmiştir. Ayrıca analizler sırasında bazı şirketler iflas ettiği için ve bazılarında veri kısıtı yaşandığı için bunlarda örneklem dışında kalınca örneklem toplam 119 şirkete düşmüştür. Araştırmada kâr yönetimini ölçmek için oluşturulan veri seti 119 şirketin 2005-2010 yıllarına ait 12 aylık mali tabloları ve faaliyet raporlarından hazırlanmıştır.

Gerekli verilere şirketlerin ana sayfalarında yer alan mali tablo verileri ile faaliyet raporlarından ve BORSA İSTANBUL A.Ş.'nin kamuyu aydınlatma platformu sitesinden ulaşılmıştır. Kurumsal yönetimle ilgili veri seti de şirketlerin faaliyet raporlarında yer alan kurumsal yönetim uyum raporları kullanılarak hazırlanmıştır.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmada yukarıda da ifade edildiği gibi önce tahakkuk modelleri aracılığı ile kâr yönetimini temsil eden ihtiyari tahakkukların hesaplanmıştır. Daha sonra "İhtiyari Tahakkuklar" ile "İçsel Kurumsal Yönetim Mekanizmaları" arasında ki ilişkiye öngörebilmek için içsel kurumsal yönetim mekanizması değişkenlerinin ihtiyari tahakkuk düzeyi üzerindeki etkisinin

önemi ekonometrik bir model oluşturularak **ölçülmeye** çalışılmıştır. Bu model bağlamında araştırmada kurulan hipotezler ise aşağıda ki gibidir.

H 1: Yönetim kurulu üye sayısının çokluğu ile kâr yönetimi arasında pozitif bir ilişki vardır.

H 2: Yönetim kurulunda bağımsız üye sayısının çokluğu ile kâr yönetimi arasında negatif bir ilişki vardır.

H 3 : Yönetim kurulunda icracı olmayan üye sayısının çokluğu ile kâr yönetimi arasında negatif bir ilişki vardır.

H 4 : İcra kurulu başkanı ile yönetim kurulu başkanının aynı kişi olması ile kâr yönetimi arasında negatif ilişki vardır. (CEO'nun iki görevinin olması ile)

H 5 : Denetim Komitesi kişi sayısı ile kâr yönetimi arasında negatif bir ilişki vardır.

H 6 : Denetim Komitesindeki bağımsız üye sayısının çokluğu ile kâr yönetimi arasında negatif bir ilişki vardır.

H 7 : Denetim Komitesindeki icracı olmayan üye sayısının çokluğu ile kâr yönetimi arasında negatif bir ilişki vardır.

H 8: Kurumsal Yönetim Komitesinin varlığı ile kâr yönetimi arasında negatif bir ilişki vardır

H 9 : Halka açıklık oranı ile kâr yönetimi arasında negatif bir ilişki vardır.

4.3. Kar Yönetimini Ölçmede Kullanılan Tahakkuk Modellerinin Analiz Sonuçları

Araştırmada kâr yönetimini ölçmede ölçüt olarak ihtiyari tahakkuklar kullanılmıştır. Öncelikle ihtiyari tahakkukları tespit etmede hangi modelin kullanılacağı belirlenmiştir. Bunu yapabilmek için de OLS regresyon analizi ile 4 model analiz edilmiş ve en iyi tahminleme yapan model belirlenmiştir. Kullanılacak model tespit edildikten sonra bu model yardımıyla işletmelerin yıl bazındaki ihtiyari tahakkuk katsayıları hesaplanmıştır.

Her modeldeki değişkenler işletmelere ait 2005-2010 yılları arasındaki veriler kullanılarak havuzlanmış panel veri analiziyle ayrı ayrı çalıştırılmış ve her modele ait işletmelerin yıl bazındaki ihtiyari tahakkukları tahmin edilmiştir. İhtiyari tahakkukları tespit etmek için yapılan analiz de; R-kare değeri en yüksek çıkan, yani açıklayıcı gücü en yüksek olan model

Larcker, Richardson (2003) Modeli olmuştur. Modellere ait değişkenlerin regresyon sonuçları Tablo 1'de görüldüğü gibidir.

Tablo 1.' de toplam tahakkuklar ile satışlardaki değişim, alacaklardaki değişim, net ve brüt maddi duran varlıklar, piyasa değeri/defter değeri, faaliyet nakit girişleri, aktif karlılığı ve toplam aktifler arasındaki ilişkiyi ölçen regresyon sonuçları yani her bir modele ait değişkenlerin katsayı tahminleri gösterilmiştir. Son sütun ise her bir modelin açıklayıcı gücünü (R-kare) değerini göstermektedir. Açıklayıcı gücü en yüksek olan Larcker Richardson modeli ile toplam tahakkuklarda meydana gelen değişmeyi hesaplayabilmek amacıyla kurulan regresyon denkleminde yer alan bağımsız değişkenler % 77 oranında toplam tahakkukları açıklamaktadır. R-kare değeri eğer çok düşükse, toplam tahakkuklardaki değişmeyi değişkenlerin açıklama gücü oldukça zayıftır. Larcker, Richardson Modeline ait R-kare değeri toplam tahakkuklarla ihtiyari tahakkuklar arasında güçlü bir doğrusal ilişki olduğunu göstermektedir.

Tüm modellerde satışlardaki değişimin ve satışlardaki değişim ile ticari alacaklardaki değişim arasındaki farkın katsayıları pozitif ve anlamlıdır. Larcer, Richardson modelindeki satışlardaki değişim ile ticari alacaklardaki değişim arasındaki farkın katsayısı da pozitif ve anlamlıdır (p=0,001). Larcer, Richardson dışındaki üç modelde maddi duran varlıkların katsayısı negatiftir ve anlamsızdır. Ancak Larcer Richardson modelinde maddi duran varlıkların katsayısı pozitif ve anlamlıdır (p=0.002). Bu durumda 3 modele göre yapılan hesaplamada örneklemdaki işletmelerin toplam tahakkuk düzeyleri satışlardaki değişimden etkilenmekte, maddi duran varlıklardaki değişiklikten etkilenmemektedir. Fakat Larcer, Richardson modelinde toplam tahakkuk düzeyleri hem satışlardaki değişimden etkilenmekte hem de maddi duran varlıklardaki değişiklikten etkilenmemektedir. Larcer, Richardson Modelindeki diğer bir değişken faaliyet nakit girişleridir. Faaliyet nakit girişlerinin katsayısı negatif ve anlamlıdır (p=0.000). Piyasa Değeri/ Defter değeri değişkeninin katsayısı beklendiği gibi pozitifdir ve yeteri kadar anlamlı değildir. Dolayısıyla Larcer, Richardson modelinde toplam tahakkuk düzeyleri faaliyet nakit girişlerindeki değişimden etkilenirken PD/DD değişiminden çok az etkilenmektedir.

Tablo 1: Tahakkuk Modellerinin Analizi

Bağımlı Değişkenler Bağımsız Değişkenler	Jones Modeli	Modife Edilmiş Jones Modeli (1995)	Performansla Eşleştirilmiş İhtiyari Tahakkuk Modeli (Kothari -2005)	Larcker, Richardson (2003) Modeli
Sabitler	0.204 (0.360)	0.207 (0.395)	0.224 (0.396)	0.294 (1.778)
Satış farkı	0.1307 *(1.263)			
(Satış farkı- Tic.al farkı)		0.984 ** (0.896)	0.112 (1.013)	0.831*** (3.324)
Brüt Maddi Duran Varlıklar	0.864 (-0.557)	0.192 * (-1.605)		0.387 *** (3.056)
Net Maddi Duran Varlıklar			-0.300 (-0.621)	
Faaliyet Nakit Girişleri				-0.966 *** (-42.55)
PD/DD				0.547 (0.442)
Aktif Karlılığı			0.688 ** (1.847)	
R-Kare	0.0319	0.0306	0.0295	0.7686

***, **, *; %1, % 5, %10 sırasıyla önemlilik derecesi; 2005-2010 yılları arasında gözlem sayısı n= T istatistikleri parametre tahminlerinin altında parantez içinde belirtilmiştir. (p-valuedeğerleriaşağıda belirtilmiştir.)

Tahakkuk modelleri kâr yönetimi uygulamalarının hem miktarını (büyüklüğünü) hem de pozitif ve negatif yönünü tespit ederler. Literatürde iki ihtiyari tahakkuk ölçüsü vardır. Biri pozitif değer olan gelir arttırıcı tahakkuklar ve diğeri de negatif değer olan gelir azaltıcı tahakkuklardır. Panel veri analizi sonucunda da bulunan ihtiyari tahakkuk miktarlarını gösteren katsayıların bir kısmı negatif bir kısmı pozitif olarak bulunmuştur.

Ekonometrik modelde t zamanındaki ihtiyari tahakkuk miktarlarını veren (ϵ_{it}), yıl ve şirket bazında hem negatif hem de pozitif değerler alabilmektedir. Aşağıdaki tablo 2' de örnek olsun diye 10 şirkete ait Larcker, Richardson Modeli ile elde edilmiş t zamanındaki ihtiyari tahakkuk miktarları gösterilmiştir.

Tablo 2: 13 Şirkete ait 2005-2010 yılları arası İhtiyari Tahakkuk Miktarları

	İhtiyari Tahakkuk Mik.	Yıllar		İhtiyari Tahakkuk Mik.	Yıllar
1	0,04509432	2006	6	0,01347265	2006
	-0,04276516	2007		-0,01245332	2007
	-0,21104440	2008		0,04492895	2008
	-0,09035921	2009		0,01062082	2009
	-0,03598341	2010		0,00042371	2010
2	0,00231608	2006	7	0,17918810	2006
	-0,05362444	2007		0,14593180	2007
	-0,03827001	2008		0,08407872	2008
	-0,01860856	2009		0,03144834	2009
	-0,01688494	2010		0,07363372	2010
3	-0,17321720	2006	8	-0,01415648	2006
	-0,20154020	2007		0,05928995	2007
	-0,35147750	2008		-0,08576900	2008
	-0,10058550	2009		0,04896666	2009
	-0,17357150	2010		0,10173390	2010
4	-0,07574442	2006	9	0,06981839	2006
	-0,05661666	2007		-0,02550988	2007
	-0,04602453	2008		-0,11473810	2008
	0,06380293	2009		0,04413031	2009
	-0,02800897	2010		0,04849345	2010
5	-0,03799331	2006	10	-0,03485569	2006
	-0,02881827	2007		0,02140807	2007
	-0,05723068	2008		0,02574879	2008
	-0,01794033	2009		-0,01799669	2009
	-0,06852159	2010		-0,08900791	2010

İhtiyari tahakkuklar yöneticiler tarafından hem gelir arttırıcı hem de gelir azaltıcı yönde kullanılırlar (karı arttırmak ve azaltmak için). Pozitif yönde olan ihtiyari tahakkuklar gelir arttırıcı kâr yönetimini ifade ederken, negatif yönde olan ihtiyari tahakkuklar da gelir azaltıcı kâr yönetimini ifade eder⁴⁹.

49 Lan Sun, Subhrendu Rath. "The Effect of Firm Performance on Modeling Discretionary Accruals: An Evaluation of Accrual Models". Macao International Symposium On Accounting And Finance, November 21 – 24, 2011, s.15. Venue: Macao Polytechnic Institute, Macao, China, <http://www.macaoafa.org/proceedings/index.php/mafa/issue/view/2> ; Ken V. Peasnel, Peter F. Pope , S. Young " Board monitoring and earnings management: Do outside directors influence abnormal accruals?", Journal of Business Finance & Accounting, Vol. 32 , 2005, s.1311.

Çalışmada da 2005 ve 2010 yılları arasında örneklemedeki işletmelerin % 51'i gelir azaltıcı tahakkukları kullanmışlardır. Yani Türkiye'de kâr yönetimi uygulamalarının daha çok gelir azaltıcı yönde yapıldığını söyleyebiliriz.

4.4. İçsel Kurumsal Yönetim Mekanizmaları İle Kar Yönetimi Arasındaki İlişkinin Ölçülmesi ve Analiz Sonuçları

Çalışmanın bu aşamasında kâr yönetimini temsil eden "İhtiyari Tahakkuklar" ile "İçsel Kurumsal Yönetim Mekanizmaları" arasında ki ilişkiye bakılmış ve içsel kurumsal yönetim mekanizması değişkenlerinin ihtiyari tahakkuk düzeyi üzerindeki ilişkinin aşağıdaki ekonometrik bir model oluşturularak test edilmeye (ölçülmeye) çalışılmıştır. Belirlenen her bir bağımsız değişken ile bağımlı değişken olan ihtiyari tahakkuklar regresyon analizine tabi tutulmuştur.

Aşağıdaki model hipotezleri test etmek için kullanılmıştır:

İhtiyari Tahakkuklar = $\alpha_0 + \alpha_1$ **Yönetim kurulu üyesi sayısı** + α_2 **Bağımsız Yönetim kurulu üye sayısı** + α_3 **Yönetim Kurulunda icracı olmayan üye sayısı** + α_4 **İcra kurulu başkanı ile yönetim kurulu başkanının aynı kişi olması** + α_5 **Denetim komitesindeki kişi sayısı** + α_6 **Denetim komitesindeki bağımsız üyelerin sayısı** + α_7 **Denetim komitesindeki icracı olmayan üye sayısı** + α_8 **Kurumsal yönetim komitesinin varlığı** + α_9 **Big 5 Denetim şirketi denetimi** + α_{10} **Aktif büyüklüğü**

Analiz sonuçları Tablo 3.'de görüldüğü gibidir. Tabloda kurumsal yönetim değişkenleri ile ilgili istatistikî sonuçlar yer almaktadır. Tablo 3.'de gösterilen kurumsal yönetim değişkenlerine ait analiz sonuçlarına göre içsel kurumsal yönetim değişkenleri ile kâr yönetimi katsayıları arasındaki ilişkinin hipotez testi sonuçları aşağıdaki gibidir:

H1' testinin sonucu yönetim kurulundaki üyelerin sayısı ile kâr yönetimi arasında da pozitif ilişki olduğunu göstermiştir ve katsayısı (0.260)'dır ve ilişki anlamlı ($p=0.666$) değildir. Model bu değişken aracılığı, kâr yönetimindeki değişkenliğin küçük bir kısmını açıklamaktadır.

Bu sonuçlar ile yönetim kurulundaki üye sayısının yüksekliğinin ihtiyari tahakkuklar üzerinde etkisi yoktur dolayısıyla finansal raporların kalitesini yükseltmemektedir. Çünkü BORSA İSTANBUL A.Ş.'deki şirketlerin büyük çoğunluğu yaptırımında olmadığı için yönetim kurullarında bağımsız üye buldurmaya özen göstermemişlerdir dolayısıyla yönetim kurulundaki üye sayısının fazlalığının yönetim kurulunun etkin çalışması

üzerinde bir etkisi olmamıştır. Türkiye’de yönetim kurullarının işlevi ve etkinliği, eğer aile üyeleri hala mevcut ise aile üyelerinin profesyonel kimlik kazanmaları ile ve yönetim kuruluna zorunlu olarak bağımsız ve icracı olmayan üyeler alınarak, arttırılmaya çalışılmaktadır.

Kurumsal yönetim literatüründe yönetim kurulunun yapısı açısından yönetim kurulunun büyüklüğü önemlidir. Jensen⁵⁰ (1993), yönetim kurullarının büyüklüğünü “Yönetim kurulları yedi ya da sekiz kişiden fazla olduğu zaman kurulun etkili çalışma olasılığı daha azdır ve CEO’nun kontrolü daha kolay değildir.” ifadeleri ile açıklar. Bu bakış açısıyla büyük yönetim kurullarında, üyeler arasında iletişim ve koordinasyon sorunları nedeniyle finansal raporlamada kontrol etkililiği daha düşüktür. Diğer yandan aynı zamanda büyük yönetim kurullarında sayı fazlalığı nedeni ile daha fazla kurumsal ve finansal uzmana sahip olabileceği ve bu uzmanların yönetsel kararlara karşı çıkma olasılığının yüksek olabileceği de ileri sürülmektedir⁵¹. Xie et.al. (2003) tarafından yönetim kurulu büyüklüğünün kâr yönetimi üzerindeki etkisi araştırılmıştır ve büyük yönetim kuruluna sahip şirketlerde kâr yönetimi uygulamalarının gerçekleşmeyebilir olarak bulunmuştur.

50 Michael C. Jensen. “The Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems”, The Journal of Finance, Vol.48 , No.3, 1993, s.865.

51 Biao Xie, Wallace N. Davidson, Peter J. DaDalt. “ Earnings management and corporate governance: the role of the board and the audit committee”. Journal of Corporate Finance, Vol. 9, No. 3, 2003, s.295; Pornupatham, Sompong, “An Empirical Examination of Earnings Management, Audit Quality and Corporate Governance in Thailand: Perceptions of Auditors and Audit Committee Members”, Unpublished PhD Thesis, 2006, Cardiff University, United Kingdom

Tablo 3: Kurumsal Yönetim Değişkenleri İle Kâr Yönetimi Katsayıları Arasındaki İlişkinin Test Sonuçları

Bağımlı değişken ihtiyari tahakkuklar Bağımsız değişkenler	t-İstatistikleri ve p-value Değerleri	Değişkenlere Ait Katsayılar
Yönetim Kurulu Üye Sayısı	0.666 (0.431)	0.260
Bağımsız Yön.Kur. Üye Sayısı	0.952 (-0.600)	-0.560
İcracı Olmayan Yön.Kur. Üye Sayısı	0.061 ** (-1.871)	-0.614
Denetim Komitesi Üye sayısı	0.004 *** (-2.849)	-0.207
Denetim Komitesi Bağımsız Üye sayısı	0.296 (-1.046)	-0.351
Denetim Kom. İcracı Olmayan Üye Sayısı	0.050 ** (1.961)	-0.594
Ceo-Yön.Kurulu Başk Aynı Olmaması	0.202 (-1.275)	-0.939
Kurumsal Yönetim Komitesinin Varlığı	0.187 (1.320)	0.307
Halka Açıklık	0.767 (-0.295)	-0.172
İşletme Büyüklüğü	0.000 (9.333)	0.124
5 Büyük Denetim Şirketi Tar. Denetlenme	0.428 (-0.792)	-0.170

***, **, *, %1, % 5, %10 sırasıyla önemlilik derecesi; 2005-2010 yılları arasında gözlem sayısı n= 595; T istatistikleri parametre tahminlerinin altında parantez içinde belirtilmiştir.

Literatürdeki çalışmalar yönetim kurulunun etkinliğinin, bağımsız ve icracı olmayan üyelerin varlığı ile sağlandığını tespit etmişlerdir. Yönetim kurulunun etkin olması da kâr yönetimi uygulamalarını kontrol altına alacaktır. Çalışmamıza göre 2010 yılına kadar örneklem içindeki sadece 19 (%16) işletmede bağımsız üye mevcuttur. 2012 TTK uygulamalarının başladığı güne kadar BORSAN İSTANBUL A.Ş.'deki çok az şirkette bağımsız üye bulunmakta idi. Yürürlüğe giren TTK kanunu ile 2012 yılı itibarı ile bağımsız üye bulundurma zorunluluğu getirildi ve beraberinde her şirket en az iki bağımsız üye bulundurmaya başlamıştır. Bunun sonucu olarak 2012 sonrasında BORSAN İSTANBUL A.Ş.'deki şirketlerin kar yönetimi miktarlarının azalması muhtemeldir.

H₂ hipotez testinin sonucuna göre yönetim kurulundaki bağımsız üyelerin oranı ile kâr yönetimi katsayısı negatif ilişkilidir; negatif katsayısı (-0.560) ve ilişki anlamlı değildir. Model bu değişkenle kâr yönetimindeki değişkenliğin küçük bir kısmını açıklamaktadır ve p= 0.952 ; t=-0.600'

dır. Literatüre göre, yönetim kurulundaki bağımsız üye sayısının yüksekliği finansal raporların kalitesini yükseltir çünkü bağımsız üyeler, yöneticileri daha etkin izleyeceklerdir⁵². Ancak Türkiye’de sonuç önceki çalışmalardan farklıdır, çünkü çalışmada kullanılan örneklem içindeki 119 şirketten sadece 19’unda yönetim kurulunda ve denetim komitesinde bağımsız üye vardır, diğerlerinde yoktur. Dolayısıyla istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç çıkmadığından yönetim kurulundaki bağımsız üye sayısı kar yönetiminde etkili olamaz.

H₃ hipotez testinin sonucu yönetim kurulundaki icracı olmayan üyelerin sayısı ile kâr yönetimi arasında da negatif ilişki olduğunu göstermiştir ve katsayısı (-0.614)’dür ve $t = -1.871$ ’ dir. Yönetim kurulundaki icracı olmayan üyelerin oranlarının ortalamasında anlamlı bir fark vardır dolayısıyla ilişki anlamlıdır ($p=0.061$). Bu sonuçlara göre yönetim kurulundaki icracı olmayan üye sayısının yüksekliği finansal raporların kalitesini yükseltir çünkü icracı olmayan üyeler yöneticileri daha etkin izleyeceklerdir. Yayınlanan kurumsal yönetim ilkelerinde de belirtildiği gibi icracı olmayan yönetim kurulu üyelerinin sorumlulukları yönetim kurulunun etkinliği için çok önemlidir. Demirkan, Plat⁵³ (2009)’ın da araştırma sonuçlarında belirttikleri gibi, kârı düşük olan işletmelerde icracı olmayan yönetim kurulu üyeleri ihtiyari tahakkuklara daha fazla dikkat ederler; bu da kâr yönetiminin kontrol altına alınmasında önemli bir faktördür. Davidson, Goodwin, Kent⁵⁴ (2003) de icracı olmayan yöneticilerin çoğunlukta olmasının ihtiyari tahakkukları azalttığını tespit etmişlerdir. Calbury komitesi dokümanları dahil bir çok lokal ve uluslararası kurumsal yönetim rehberlerinde de yönetimin izlenmesinde icracı olmayan üyelerin çok önemli rol oynadığı ifade edilmiştir.

H₄ hipotez testinin sonucuna göre CEO’nun iki görevinin olmaması ile kâr yönetimi katsayısı arasında da negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir ve negatif katsayı (-0.939)’dur fakat ilişki çok anlamlı değildir. ($p=0.202$). Model 2005 yılı için kâr yönetimindeki değişkenliğin küçük bir kısmını açıklamaktadır ($t = -1.275$). Bu sonuçlar, CEO’nun iki görevinin olmamasının kâr yönetimi üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermiştir. Ayrıca tersi durumda pozitif ilişki olması gerekmektedir. Sonuç olarak CEO ve

52 Bkz. Mark S. Beasley, “An Empirical Analysis Of The Relation Between The Board Of Director Composition And Financial Statement Fraud”, The Accounting Review, Vol :71, 1996, s. 443-465; Patricia M. Dechow, et.al ,1996, a.g.e s. 1 - 36; K.V. Peasnell, P. F. Pope , S. Young, 2005, a.g.e s.1311-1346; Norman, M Saleh, Takhiah M. Iskandar, Mohd Mo. Rahmat. 2007, a.g.e , s.147-163.

53 Demirkan, Platt. 2009 , a.g.e s.111-112

54 Davidson, Goodwin, Kent. 2003, a.g.e, s.2.

yönetim kurulu başkanın farklı kişiler olması kâr yönetimini azaltmayacaktır.

Yönetim Kurulu Başkanı ile İcra Başkanının (CEO) görevlerinin ayrılması ile İcradan Sorumlu Başkan faaliyetlerin uygulanmasından sorumlu kişi olarak, Yönetim Kuruluna hesap verir. İşletmeler ve kişilerin performansları ile ilgili objektif bir değerlendirilme yapılabilmesi, çıkar çatışmalarının engellenebilmesi ve bağımsızlık için Yönetim Kurulu Başkanı ile İcra Başkanını ayrı kişiler olması çok önemlidir.⁵⁵ Çalışmamızdaki şirketlere baktığımızda sadece 7 şirkette CEO ve yönetim kurulu başkanı aynı kişilerdir diğer tüm şirketlerde (% 94'ünde) farklı kişiler görev almaktadır. BORSA İSTANBUL A.Ş. şirketlerinin çoğu 2005 yılı itibari ile bu kurala uymuşlardır. BORSA İSTANBUL A.Ş.'deki şirketlerde CEO ve yönetim kurulu başkanı farklı kişiler de olsa CEO'ları denetleyecek mekanizma olan yönetim kurulunda, bağımsız üye bulunmamaktadır.

H₅ hipotez testinin sonucu denetim komitesindeki üyelerin sayısı ile kâr yönetimi arasında da negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir ve katsayısı (-0.207)'dir, t= -2.849'dur ve denetim komitesindeki üyelerin oranlarının ortalamasında anlamlı bir fark vardır ve dolayısıyla ilişki anlamlıdır (p=0.004). Model kâr yönetimindeki değişkenliğin küçük bir kısmını açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre denetim komitesindeki üye sayısının yüksekliği finansal raporların kalitesini yükselten bir unsurdur. Çünkü denetim komitesi üyeleri denetçileri ve yöneticileri daha etkin izleyeceklerdir. Denetim komitesinin etkinliğinin etkileyen en önemli iki unsurda komitede bağımsız ve icracı olmayan üyelerin bulunmasıdır. BORSA İSTANBUL A.Ş.'deki şirketlerin çoğunda da denetim komitesi vardır ve denetim komitesindeki üyeler 7 şirket hariç icracı olmayan üyelerden oluşmaktadır fakat çok az işletmenin denetim komitesinde bağımsız üye bulunmaktadır. TTK'nun yürürlüğe girmesi ile 2012 yılından itibaren BORSA İSTANBUL A.Ş.'deki tüm şirketlerde denetim komitesinde de bağımsız üyeler yer almaktadır. Literatürün tespitlerine paralel 2012 itibari yönetim kurulu ve denetim komitesinde bağımsız üyelerinde yer alması ile birlikte yönetim kurulu ve denetim komitesinin etkinliği daha da arttığı için 2012 itibari ve devamında kâr yönetimi uygulamalarının kontrol altına alınması muhtemeldir çünkü icracı olmayan üye bulundurma kuralına 2005 yılı itibari ile riayet edilmeye başlanmıştır. İcraçı olmayan üye sayısı arttıkça kâr yönetimi azalmakta ve finansal raporlamanın güvenilirliği de artmaktadır.

H₆ hipotez testinin sonucu denetim komitesindeki bağımsız üyelerin sayısı ile kâr yönetimi arasında da negatif ilişki olduğunu göstermiştir ve

55 <http://www.myexecutive.com.tr/icerik.asp?lng=tr&CID=22>

negatif katsayı -0.351'dir ($t = -1.046$). Denetim komitesindeki bağımsız üyelerin oranlarının ortalamasında anlamlı bir fark yoktur ve dolayısıyla ilişki anlamlı değildir ($p=0.296$). Oysa denetim komitesindeki bağımsız üye sayısının yüksekliği, finansal raporların kalitesini yükseltir. Çünkü denetim komitesi üyeleri denetçileri ve yöneticileri daha etkin izleyeceklerdir. Ancak Türkiye'de sonuç dışarıdaki çalışmalardan farklıdır. Çünkü çalışmada kullanılan örneklem içindeki 119 şirketten sadece 19'unda yönetim kurulunda ve denetim komitesinde bağımsız üye vardır, diğerlerinde yoktur. Dolayısıyla istatistiksel olarak sonuç anlamlı çıkmadığı için denetim komitesindeki bağımsız üye sayısı kar yönetimi üzerinde etkili olamaz.

H_7 hipotez testinin sonucu denetim komitesindeki icracı olmayan üyelerin sayısı kâr yönetimi arasında da negatif ilişki olduğunu göstermiştir ve negatif katsayı (- 0.594) ve t değeri ($t = 1.961$)'dir. Denetim komitesindeki icracı olmayan üyelerin oranlarının ortalamasında da anlamlı bir fark vardır ($p=0.050$). Bu sonuçlar da kurumsal yönetim uygulamalarının yani yönetim kurulu ve denetim komitesindeki icracı olmayan üye sayısı çokluğunun kâr yönetimi üzerinde etkili olduğunu göstermektedir ve finansal raporların kalitesini yükseltir. Çünkü icracı olmayan üyeler yöneticileri daha etkin izleyeceklerdir. Yayımlanan kurumsal yönetim ilkelerinde de belirtildiği gibi icracı olmayan yönetim kurulu üyelerinin sorumlulukları yönetim kurulunun etkinliği için çok önemlidir. Calbury komitesi dokümanları dahil bir çok lokal ve uluslararası kurumsal yönetim rehberlerinde de yönetimin izlenmesinde icracı olmayan üyelerin çok önemli rol oynadığı ifade edilmiştir. Denetim komitesinin etkinliği de üyelerinin icracı olmayan üyelerden oluşmasına bağlıdır. Çalışmamızda da sadece 5 şirket hariç tüm şirketlerde icracı olmayan üye sayısı çoğunlukta bulunmaktadır. Denetim komitelerinde de ağırlıklı icracı olmayanlar görev almaktadır. SPK X No:22 tebliğ bölüm 6'da denetim komitesi iki kişiden oluşuyorsa tamamınınun fazla ise üyelerin çoğunluğunun icracı olmaması gerektiğini ifade edilmektedir. Sonuç olarak BORSA İSTANBUL A.Ş.'deki şirketlerin yönetim kurulu ve denetim komitesinde icracı olmayan üye çokluğu kurula uyduklarını ve bu durumun da kar yönetimi uygulamalarının kontrol altına alınmasında etkili olabileceğini söyleyebiliriz.

H_8 hipotez testinin sonucu kurumsal yönetim komitesinin varlığı ile kâr yönetimi arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir ve katsayısı (0.307)'dir ve kurumsal yönetim komitesinin mevcut olmasının kar yönetimi ve finansal raporların doğruluğu üzerinde bir etkisi yoktur. Çünkü 2005-2010 yılları arasında BORSA İSTANBUL A.Ş.'deki şirketlerin sadece 23 tanesinde (%19'unda) kurumsal yönetim komitesi mevcuttur.

H_9 hipotez testinin sonucu halka açıklık oranı ile kar yönetimi arasındaki ilişki incelendiğinde, aralarında negatif ilişki vardır ve ilişki anlamlı

değildir ($p=0.767$). Negatif katsayı 0.172'dir ($t= -0.295$). Sonuç olarak, halka açıklık oranının kar yönetimi üzerinde bir etkisi yoktur.

Halka açıklık oranı sahiplik yapısını belirleyen değişkenlerden biridir. Sahiplik yapısı da içsel kurumsal yönetim mekanizmalarından biridir. Literatüre göre halka açıklık kâr artırıcı kâr yönetimi uygulamalarını teşvik eden bir unsurdur. BORSA İSTANBUL A.Ş.'deki şirketlerde de halka açıklık oranları düşüktür. Fakat bu durum bir avantaj değildir. Bu işin ideali çoğunluk hisselerinin halka açık olmasıdır. O zaman şirketler daha iyi yönetiliyor, kötü yönetilirse el değiştiriliyor, yöneticiler istediği gibi davranmıyor ve dolayısıyla kar yönetimi de yapamıyorlar ve daha iyi sermaye piyasaları oluşuyor.

Analiz sonuçları aktif büyüklüğü ile kâr yönetimi arasında da pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir ve katsayısı (0.124)'dir ve aktif büyüklüğünde anlamlı bir fark vardır ve dolayısıyla ilişki anlamlıdır. ($p=0.000$) İşletmelerin aktif büyüklüğü arttıkça kâr yönetiminde azalma olması gerekirken aksine artma olmuştur. Bu da Türkiye'deki büyük şirketlerin kurumsal yönetim mekanizmalarını yeterli düzeyde uygulamamalarından kaynaklanmaktadır. Türkiye'de kurumsal yönetim mekanizmalarının tamamının gerektiği şekilde uygulanması gerektiğini göstermektedir. Ancak 2012 yılına kadar yasal açıdan tam bir zorunluluk olmadığından ilgili kurumsal yönetim mekanizmalarını uygulamayan işletmeler kurumsal uyum raporlarında uygulamama nedenlerini açıkladıklarında sorumluluklarını yerine getirmiş kabul ediliyorlardı. Ancak 2012 yılında kurumsal yönetim mekanizmalarının uygulanması ile ilgili zorlayıcı etkiye sahip yeni TTK'nunda yer alan yaptırımlardan dolayı tüm işletmeler sorumluluklarını tam olarak yerine getirmeye başlamışlardır.

Analiz sonuçları beş büyük denetim şirketi ile denetlenme ile kâr yönetimi arasında da negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir ve katsayısı (-0.170)'dir ve Beş büyük denetim şirketi ile denetlenmede anlamlı bir fark yoktur ve dolayısıyla ilişki anlamlı değildir. ($p=0.428$) Sonuç olarak beş büyük denetim şirketi tarafından denetlenen işletmelerde kar yönetimi azalmasına rağmen istatistiksel olarak dikkate değer bir değişme olmamaktadır.

SONUÇ

Çalışmada analiz sonuçları ile iki önemli konunun araştırıldığı gösterilmeye çalışılmıştır. Birinci olarak, Türkiye'de kâr yönetimini (ihtiyari tahakkukları) ölçmede hangi modelin kullanılması gerektiği araştırılmış ve ihtiyari tahakkukları ölçmek için geliştirilen modeller havuzlanmış panel veri

analizi ile analiz edilmiş ve değişkenler arasındaki ilişkiyi en iyi açıklayan, açıklayıcı gücü en yüksek model % 77 R-kare değeri ile Larker Richardson modeli olarak bulunmuştur. Tahakkuk modelleri ile ihtiyari tahakkukların hem miktarları hem de ihtiyari tahakkuk düzeylerinin pozitif mi yoksa negatif yönlü mü oldukları tespit edilir. Pozitif yönde olan ihtiyari tahakkuklar gelir arttırıcı kâr yönetimini ifade ederken, negatif yönde olan ihtiyari tahakkuklarda gelir azaltıcı kâr yönetimini ifade eder. Analiz sonuçları örneklemedeki BORSAN İSTANBUL A.Ş. şirketlerinin çok az farkla daha çok gelir azaltıcı (%51) ihtiyari tahakkukları kullandığını göstermektedir.

İkinci olarak da, Larcer, Richardson modeli ile tahmin edilen şirketlerin ihtiyari tahakkuk miktarları ile içsel kurumsal yönetim mekanizması değişkenleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; kâr yönetimi uygulamalarını azaltan kurumsal yönetim mekanizmaları; yönetim kurulu ve denetim komitesindeki icracı olmayan üye sayısının çokluğu ile denetim komitesi üye sayısı olmuştur. Aktif büyüklüğü de kâr yönetimini arttıran bir unsur olarak tespit edilmiştir.

Araştırmamızın sonucuna göre eğer tüm içsel kurumsal yönetim mekanizmaları gerektiği şekilde ve yeterlilikte uygulanır ve birlikte işlevleri sağlanırsa sermaye piyasalarında yer alan tüm şirketlerin finansal raporlarına, finansal etkinliklerine ve verimliliklerine olan güven artacaktır. Böylece ulusal ve uluslararası arenadaki yerli ve yabancı, bireysel ve kurumsal yatırımcılar ile tüm paydaşların sermaye piyasalarına duyduğu güven daha da sağlanacak ve Türkiye tercih edilen piyasa konumuna geçecektir ve küresel rekabet gücünü arttıracaktır.

İçsel kurumsal yönetim mekanizmalarına dayalı kurumsal yönetim, sorumlulukları arttırılmış yönetim demektir. Sorumlulukları arttırılmış yönetimde şirket yönetimine olan güvenilirliğin temel unsurudur. Günümüzde kurumsal yönetim ilkelerine dayalı kurumsal yönetim anlayışını benimseyen işletmelerde oluşturulan muhasebe sisteminin ürettiği doğru ve güvenilir finansal bilgiler ve finansal raporlar ülkelerin yatırım dinamiklerinin temelini oluşturmaktadır.

Yasallaşarak yürürlüğe giren yeni Türk Ticaret Kanunu da işletmelerin ortaklık yapılarının düzenlenmesi ve işletmelerde kurumsal yönetim uygulamalarının daha sıkı bir şekilde ele alınması gibi uygulamaları içerdiği için, kar yönetimi uygulamalarında azalma beklenebilir.

Bundan sonraki çalışmalarda TTK'na göre uygulama öncesi ve uygulama sonrası kurumsal yönetim uygulamalarının kar yönetimi uygulamaları üzerindeki etkileri karşılaştırılabilir. Yine 2008 yılında ABD'deki taşınmaz mal piyasasının ani değer kaybetmesi ile başlayan ve dünyanın

birçok ÷lkelerini olumsuz yönde etkileyen 2008 krizi öncesi ve sonrası kurumsal yönetim uygulamalarının kar yönetimi uygulamaları üzerindeki etkiler araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Al-Abbas, Mohammed A. "Corporate Governance and Earnings Management: An Empirical Study of the Saudi Market", The Journal of American Academy of Business, Cambridge, Volume:15, No:1, 2009, s.301-310.
- Akmüt, Ö., Aktas, R., Binay, H.S. **Öngörü Teknikleri ve Finans** Uygulamaları., Siyasal Kitabevi, Ankara 1999.
- Aksu, Mine ; Arman Kösedadağ. "İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Şirketlerinin Şeffaflık ve Kamuyu Bilgilendirme Bakımından Derecelendirilmesi", I. Uluslararası Muhasebe Denetimi Sempozyumu ve VII. Türkiye Muhasebe Denetimi Sempozyumu, 2005, s.217-241.
- Alexander, David. "The Impact Of Three Board Characteristics, Moderated By Ceo Attributes, On Earnings Management", Doctor Of Business Administration, 2010, H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern, UMI Dissertation Services. University.
- Ayarlıoğlu, Mehmet. "Kar Yönetimi (Earning Management) Uygulaması ve İMKB'de Test Edilmesi", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, 2007), s.1-280 .
- Beasley, Mark S. "An Empirical Analysis Of The Relation Between The Board Of Director Composition And Financial Statement Fraud", The Accounting Review, Volume:71, 1996, s.443-465.
- Cohen, Jeffrey R., Krishnamoorthy Ganesh; Arnold Wright. "The Corporate Governance Mosaic and Financial Reporting Quality", Journal of Accounting Literature, Volume 23, 2004, s.87-152.
- Copeland, Ronald M. "Income Smoothing", Journal of Accounting Research, Sayı:6; Empirical Research in Accounting, Selected Studies 6 (Supplement), 1968, s.101-116.
- Davidson, Ryan; Jenny Goodwin; Pamela Kent. "Internal Governance Structures and Earnings Management, Working Paper No. 2003-009, December 2003, s.1-34.
- Dechow, Patricia M.; Douglas J. Skinner. "Earnings Management: Reconciling the Views of Accounting Academics, Practitioners and Regulators", Accounting Horizons, Vol.14 No:2, 2000, s.235-250.
- Dechow, Patricia M.; Richard G. Sloan; Amy P. Sweeney. "Detecting Earnings Management", The Accounting Review, Vol. 70, No.2, 1995, s.193-225
- Dechow, P. M., Sloan, R. G. Sweeney, Amy. "Causes And Consequences Of Earnings Manipulation: An Analysis Of Firms Subject To Enforcement Actions By The SEC. *Contemporary Accounting Research* ,Vo.13, No.1, 1996, s.1 - 36.
- Demirkan, Sabahattin; Harlan Platt. "Financial Status, Corporate Governance Quality, And The Likelihood Of Managers Using Discretionary Accruals", Accounting Research Journal Vol.22, No. 2, 2009 , s.93-117.
- Denis, Diane K. ; John J. McConnell. "International Corporate Governance" Journal of Financial and Quantitative Analysis, Vol. 38 No.1, 2003, s. 1-37.
- Grasso, Lawrence P.; Patricia A. Tilley; Richard A. White, "The Ethics of Earnings Management: Perceptions After Sarbanes-Oxley", Management Accounting Quarterly, Autumn, Vol.11 Issue. 1, 2009, s.45-69.

- Hamdan, Allam M. M., Al-Hayale, Talal H. Al-Hayale and Emad M. Aboagela. "The Impact of Audit Committee Characteristics on Accounting Conservatism: Additional evidence from Jordan", *Journal of King Saud University – Administration Sciences*. KSA. , Vol.24, No. 1 2012,s. 1-15.
- He Liyu, Sue Wright, Elaine Evans and Susan Crowe. "What makes a board independent? Australian evidence", *Accounting Research Journal*, Vol. 22 No: 2, 2009,s.144 – 166.
- Healy, Paul, M. "The Effect of Bonus Schemes on Accounting Decisions," *Journal of Accounting and Economics*, Vol.7, April 1985, s.85-107.
- Huang, P.; Timothy, J. Louwers; Jacquelyn S. Moffitt; Yan, Zhang " Ethical Management, Corporate Governance, and Abnormal Accruals", *Journal of Business Ethics*, Vol.83,2008, 469–487.
- Hutchinson, Marion . "Governance Issues in Accounting", *Accounting Research Journal*, Vol.22,Issue 2, 2009,s. 89-92.
- Jaggi, Bikki; Sidney Leung; Ferdinand Gul. "Family Control, Board Independence And Earnings Management: Evidence Based On Hong Kong Firms", *Journal Of Accounting And Public Policy*, Vol. 28, No. 4, 2009,s.281-300.
- Jensen, Michael C. "The Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems", *The Journal of Finance*, Vol.48 , No.3, 1993, s.831-880.
- Jones, J.Jennifer. "Earnings Management During Import Relief Investigations", *Journal of Accounting Research*, Vol. 29,No.2, 1991,s.193-228.
- Karaibrahimoğlu,Yasemin, "The Role Of Corporate Governance On Earnings Management:Quarterly Evidence From Turkey, (Doktora Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi) 2010,s. 1-342.
- Keefe,Tim<http://www.investopedia.com/university/accounting/earningsquality/earnings2.asp> (12.02.2013)
- Kothari S.P., Andrew Leone and Charles E. Wasley. " *Journal of Accounting and Economics*", Vol. 39, No: 1, 2005,s.163-197
- Larcker, David F.; Scott A. Richardson. " Fees Paid to Audit Firms, Accrual Choices and Corporate Governance", *Journal of Accounting Research* , Volume:42, Issue:3.2003, s.625-658.
- Lev, Baruch. "Corporate Earnings: Facts and Fiction", *The Journal of Economic Perspectives*, Spring, Vol.17, No.2,2003,s. 27-50.
- Levitt, Arthur, (1998), "The Numbers Game", Speech at New York University <http://www.sec.gov/news/speech/speecharchive/1998/spch220.txt> (26.03.2011)
- Maggi,Giovanni; Andres Rodriguez Clare. "Costly Distortion of Information in Agency Problems", *The Rand Journal of Economics*, Vol.26,No.4,1995,s.675-689.
- Mcmullen, Dorothy Ann. "Audit Committee Performance: An Investigation of the Consequences Associated with Audit Committees", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol.15, No.1, Spring 1996, s.87-103.
- Mulford, Charles. W. ; Euqene. E. Comiskey. *The Financial Numbers Game: Detecting Creative Accounting Practices*, John Wiley & Sons Inc., USA ,2002, <http://books.google.com.tr/>
- Noronha, Carlos; Yun Zeng; Gerald Vinten. "Earnings Management in China: An Exploratory Study", *Managerial Auditing Journal*, Vol.23, No.4, 2008, s.367-385.

- Ocak, Murat “Kurumsal Yönetişim Bileşenlerinin Tahakkuk ve İşlem Esaslı Kar Yönetimi Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama” (Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi) ,2013, s. 1-243.
- Önder, Şerife. “ İşletmelerin Kar Yönetimi Uygulamalarında Kurumsal Yönetim Yapılarının Etkisi İMKB üzerine Bir Uygulama”,(Basılmamış Doktora Tezi, Kütahya Üniversitesi) ,2013,s.1-226.
- Peasnell K.V.; P. F. Pope ; S. Young “ Board monitoring and earnings management: Do outside directors influence abnormal accruals?”, Journal of Business Finance & Accounting, Vol. 32 , 2005, s.1311-1346.
- Pornupatham, Sompong, “An Empirical Examination of Earnings Management, Audit Quality and Corporate Governance in Thailand: Perceptions of Auditors and Audit Committee Members”, Unpublished PhD Thesis, 2006,Cardiff University, United Kingdom
- Rezaee, Z. Financial Statement Fraud Prevention and Detection, John Wiley&Sons Inc.2002. <http://books.google.com.tr/> (Erim Tarihi :
- Richardson, Scott.; Richard G.Sloan; Mark T. Soliman; İrem Tuna. “ Accrual Reliability, Earnings Persistence and Stock Prices”, Journal of Accounting and Economics, Vol.39, 2005, s.437- 485.
- Saleh, Norman,M.; Takiah M. Iskandar; Mohd Mo. Rahmat. “ Audit Committee Characteristics And Earnings Management: Evidence From Malaysia”, Asian Review of Accounting, Vol.15 No.2, 2007, s.147-163.
- Scarbrough D.Paul; Dasaratha V. Rama; K. Raghunandan. “Audit Committee Composition And Interaction with Internal Auditing: Canadian Evidence”, Accounting Horizons, Vol.12,No.1, 1998,s.51-62.
- Securities and Exchange Commission, Annual Report (Washington, DC: Securities and Exchange Commission, 1999) <http://www.sec.gov/pdf/annrep99/ar99full.pdf> . (Erişim Tarihi
- Shen, Chung-Hua and Hasiang-Lin Chih. “Investor Protection, Prospect Theory, and Earnings Management: An International Comparison of the Banking Industry”, Journal of Banking and Finance, Vol.29,2005,s.2675–2697.
- Siregar S. Veronica; Sidharta Utama. “Type Of Earnings Management And The Effect Of Ownership Structure, Firm Size, And Corporate-Governance Practices: Evidence From Indonesia” The International Journal Of Accounting ,Vol. 43, 2008,s. 1–27.
- SPK, (2005)Kurumsal Yönetim İlkeleri Rehberi, Şubat 2005.
- SPK, E-Veri Bankası, 2010, <http://www.spk.gov.tr/apps/eVeri/index.aspx? submenuheader=1>
- Stolowy, Hervé; Gaétan Breton. “Accounts Manipulation: A Literature Review and Proposed Conceptual Framework”, Review of Accounting & Finance, Vol.3, No.1, 2004,s.5-64.
- Sun, L. Rath, S. . The Effect of Firm Performance on Modeling Discretionary Accruals:An Evaluation of Accrual Models. Macao International Symposium On Accounting And Finance,November 21 – 24, 2011, Venue: Macao Polytechnic Institute, Macao, China, <http://www.macaoafa.org/proceedings/index.php/mafa/issue/view/2>

- Thiruvadi, Sheela and Hua-Wei Huang "Audit Committee Gender Differences And Earnings Management" *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 26 Iss: 7, pp.483 - 498
- Xie, Biao, Wallace N. Davidson; Peter J. DaDalt. " Earnings management and corporate governance: the role of the board and the audit committee". *Journal of Corporate Finance*, Vol. 9, No. 3, 2003, s.295-316.
- Weber Margaret Liebenow, Executive Equity Incentives, Earnings Management and Corporate Governance, MBA, Presented to the Faculty of the Graduate School of The University of Texas at Austin.
- Yang, J. S., Krishnan, J. Audit Committees And Quarterly Earnings Management. *International Journal of Auditing*, Vol. 9, No.3,2005,s.201-219.
- Yermack, David. Higher Market Valuation Of Companies With A Small Board Of Directors. *Journal of Financial Economics*, Vol.40, No.2, 1996, s.185-221.
- Yu, Frank. Analyst Coverage and Earnings Management. *Journal of Financial Economics*. Vol. 88, 2008,s.245-271.
- Zahra, Shaker A. and John A. Pearce . "Boards Of Directors And Corporate Financial Performance: A Review And Integrative Model", *Journal of Management*, Vol.15, 1989,s.291-334.
- <http://www.myexecutive.com.tr/icerik.asp?lng=tr&CID=22>).

Turizmde Önde Gelen Ülkelerde Normlar, Güven ve Sosyal Ağlar Temelinde Sosyal Sermaye

Serkan POLAT* & Semra AKTAŞ POLAT**

Özet

Sosyal sermaye ile ilişkili olarak farklı disiplinler içerisinde çok geniş bir alanı kapsayan araştırma alanı bulunmaktadır. Çalışmanın temel amacı; normlar, güven ve sosyal ağlar bileşiminin bir ürünü olan sosyal sermayenin, dünya sıralamasında ön sıralarda yer alan turizm destinasyonları bağlamında bir farklılaşmaya neden olup olmadığı sorusuna cevap aramaktır. Araştırmada, Dünya Değerler Araştırması Birliği'nin Beşinci Dalga ve Altıncı Dalga verilerinden yararlanılmıştır. Betimsel analiz yöntemi ile elde edilen bulgular, ülkeler bazında yorumlanmıştır. Bu bağlamda, turist sayısı açısından dünya sıralamasında önde yer alan ülkelerin sosyal sermaye düzeyinin yüksek olmadığı ve sosyal sermayenin bu ülkeler arasında önemli bir farklılaşmaya yol açmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sermaye, Normlar, Güven, Sosyal Ağlar, Turizm

Social Capital Based on Norms, Trust and Social Networks In The Leading Tourism Countries

Abstract

There is a very comprehensive research area within different disciplines related to social capital. The main purpose of the study is to answer whether social capital, which is composed of norms, trust and social networks, causes a differentiation among the leading tourism destinations in the world. In this research, the fifth and sixth waves prepared by World Values Survey Association as secondary data were used. The

* Dr. Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, serkanp@sakarya.edu.tr.

** Dr. Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü, saktas@sakarya.edu.tr.

findings acquired by descriptive analysis are interpreted in the context of each country. According to the results, it is found that the social capital level of the leading tourism destinations is not high and there is no a remarkable difference among the leading tourism destinations in the context of social capital.

Keywords: Social Capital, Norms, Trust, Social Networks, Tourism

1. GİRİŞ

Sosyal sermaye kavramı, nispeten yeni bir kavram olarak karşımıza çıksa da kavramın aslında toplumu toplum yapan dinamikler arasında en başından beri rol aldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Kavramın ortaya çıkışını izleyen yazın taraması sonucunda “sosyal sermaye” kavramı ile ilgili görüşlerin benzer olduğu ifade edilebilir. Sosyal sermaye Bourdieu’nun¹ ifadesinde olduğu gibi kişi ya da grubun kaynaklarının bütünü şeklinde yorumlanabilir. Bu yaklaşımla, sosyal sermayenin temel dayanağı insan ve toplumdur. Ne kadar insan tanıyor ve ilişki kuruyorsak sosyal sermayemiz o kadar zengindir.² Bu nedenle, sosyal sermaye sosyal ilişkilerde gelişir.³ Kolektif eylemi⁴, yerel ve ekonomik kalkınmayı⁵ ifade eder.

Bir toplumun sosyal sermayesinin yorumlanmasında, o toplumun aileye, işe, dine, boş zamana, dost ve akrabalara, komşulara ve siyasete verdiği önem ile insanlara duyulan güven ve sivil toplum kuruluşlarına üyelikte sorgulanan sivil katılım oranı önem arz etmektedir. Endüstri devrimi ile birlikte yaşanan değişim, sosyal sermayenin önemini ortaya çıkarmıştır. Önceleri karşılıksız, gönüllülük esasına dayanan bazı eylemler, zamanla karşılıklılık esasına dayanır olmuştur. Yaşanan teknolojik gelişmeler, hızla büyüyen kentleşme oranları, insanlar arasındaki güven duygusunu da zedelemiştir. Geleneksel yaşamdan, modern yaşama geçiş ile birlikte değişen aile yapısı, eğitim sistemi, kurumlar ve işletmecilik anlayışı ile “biz” duygusu, yerini “önce ben” anlayışına bırakmıştır. Böyle bir yapıda ise insan yalnızlaşarak, kendi gerçekliğinden uzaklaşmıştır.

1 Pierre Bourdieu, “The Forms of Capital” in, J. Richardson (Ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education (New York, Greenwood, 1986).

2 John Field, *Sosyal Sermaye*, (çev. Bahar Bilgen ve Bayram Şen). 2. Basım (İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2008).

3 Nan Lin, “Sosyal Sermaye Network Kuramının İnşası”, (çev. Adem Ögüt & Cihat Erbil), içinde Mehmet Murat Şahin ve Ahmet Zeki. Ünal (der), *Sosyal Sermaye Kuram-Uygulama-Eleştiri*, (İstanbul: Değişim Yayınları, 2010).

4 Sheoli Pargal; Mainul Huq and Daniel Gilligan, “Social Capital in Solid Waste Management: Evidence from Dhaka, Bangladesh”, *Social Capital Initiative Working Paper No. 16*, 1999.

5 Anthony J. Bebbington and Thomas F. Carroll, “Induced Social Capital and Federations of the Rural Poor”, *Social Capital Initiative Working Paper No. 19*, 2000.

Yalnızlaşan modern insanın aileye, işe, dine, boş zamana, dost ve akrabalara, komşuluk ilişkilerine ve siyasete bakış açısında fayda esası, temel rol oynamaya başlamıştır. Faydacı anlayışla hareket eden modern insan, çevresindeki insanları güvenilmez olarak görme konumuna gelmiş ve gönüllülük esasına dayanan sivil katılımdan kendisini soyutlamanın yanı sıra iş ve ev yaşamına sıkışmış kalmıştır. Modern insan, komşusuyla karşılaşmayan, dolayısıyla komşusunu tanımayan ve çekirdek aile dışında dayı, hala, kuzen gibi diğer aile bireyleri ile yok denecek düzeyde bir ilişki kurar hale gelmiştir. Peki, böyle bir senaryo nereye kadar uzanmaktadır. Modern insanın bu gerçekliği kaçınılmaz olmuş olsa da her şey bu kadar karamsar bir tabloya sıkışıp kalmamıştır ve kalmasını beklememek gerekir. Aksi takdirde, toplumları bir araya getiren sosyal sermayenin yok oluşu gündeme gelecektir.

Sosyal sermayenin yok olması toplumsal bir hastalığa dönüşecektir. Bu yokluk, doğal olarak sosyal duyarsızlığı, güvensizliği ve yalnızlığı beraberinde getirecektir. Mutluluk, hastalık ve ölüm gibi birlik ve dayanışmayı gerektiren tüm hallerde, yalnız kalmak kaçınılmaz olacaktır. Düğünler ve bayramlar, yalnızlık nedeniyle anlamını kaybetmeye başlayacak hastalar, yatağında yalnız kalacak insanlar, hayatlarını kaybettiklerinde, cenazelerinde resmi görevliler dışında kimse olmayacaktır. Tamamıyla böyle bir toplumsal yapı yoktur. Toplumsal norm ve değerlerin yanı sıra devlet, din ve siyaset de böyle bir toplumsal yapının oluşmasını önlemek için vardır. Değerler üzerinde yaşanan değişim, devlet politikalarının temelini oluşturmaktadır. Sağlıklı toplum modeli için sürekli arayışlar devam etmektedir. Fromm⁶ sağlıklı toplumu tanımlarken, sağlıklı toplumda güvenin arttığını ifade etmiştir. Toplumsal güveni artıracak hukuksal düzenlemeler, gelir eşitsizliğinin azalması, eğitim sisteminin yenilenmesi ve dini özgürlük gibi uygulamalarla birlikte sağlıklı toplumların temeli atılmaktadır.

Bir hizmet endüstrisi olan turizm, özellikle istihdamı artırıcı etkisi, bölgeler arası dengeli kalkınmaya etkisi, ödemeler dengesi üzerindeki olumlu etkisi, döviz geliri etkisi, yatırımlara olan etkisi ve diğer ekonomik sektörlerle olan çarpan etkisi ile birlikte başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere birçok ülkenin hükümet politikaları arasında her zaman öncelikli olarak yer almıştır.

Sosyal sermayenin turizm ile ilgisinde, ekonomik ve sosyolojik kayguların asıl odak noktası olduğu ifade edilebilir. Dünya Turizm Örgütü⁷

6 Erich Fromm, *Sağlıklı Toplum*, (çev. Yurdanur Selman & Zeynep Tanrıseven). 4. Baskı, (İstanbul: Payel Yayınevi, 2006)

7 UNWTO, "UNWTO Tourism Highlights 2015 Edition". <http://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284416899>. (Erişim Tarihi: 14.07.2015).

verilerine göre, 2014 yılında 1 milyar 133 milyon kişi turizm hareketliliğine katılmıştır. Böyle bir hareketlilik, dünyanın farklı kıtalarından birçok ülke, din ve kültürden gelen insanları karşı karşıya getirerek, farklılıkları ortak paydada birleştirmektedir.

Sosyal sermaye perspektifinden turizmin yorumlandığı bu çalışmada, ilk olarak sosyal sermayenin tanımı ve ölçümüne yer verilmiştir. Sonrasında, sosyal sermaye ve turizm ilişkisine yönelik literatüre yer verilmiştir. Son olarak Dünya Turizm Örgütü^{8,9,10} verilerine göre 2012, 2013 ve 2014 yıllarında, turist gelişleri bakımından önde gelen ülkelerin sosyal sermaye düzeyleri yorumlanmaya çalışılmıştır. Turist sayısı bakımından önde gelen ülkelerin sosyal sermaye düzeylerinin yorumlanmasında, Dünya Değerler Araştırması Birliği'nin yaptığı, Dünya Değerler Araştırması¹¹ verilerinden yararlanılmıştır. "Sosyal sermaye" bu çalışmada Putnam^{12,13}; Woolcock ve Narayan¹⁴ ile Lin¹⁵ ve Bourdieu'nun¹⁶ sosyal sermayeyi tanımlarken kullandıkları aile, aile bağları, akrabalık, komşuluk, dostluk, arkadaşlık gibi kavramları içine alan "normlar", bu normlar çerçevesinde sosyal sermayenin en önemli göstergelerinden sayılan "güven" ve bireyin yaşam alanındaki çeşitli sosyal ilişkileri içeren "sosyal ağlar" bağlamında kullanılmıştır.

8 UNWTO, "UNWTO Tourism Highlights 2013 Edition". <http://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/97892844> http://dtxtq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/unwto_highlights13_en_hr.pdf. (Erişim Tarihi: 30.11.2013).

9 UNWTO, "UNWTO Tourism Highlights 2014 Edition". http://dtxtq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/unwto_highlights14_en_hr_0.pdf. (Erişim Tarihi: 16.12.2014).

10 UNWTO, 2015, a.g.e.

11 World Values Survey, "Documentation". <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp>. (Erişim Tarihi:16.05.2014).

12 Robert D. Putnam, *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, (New Jersey: Princeton University Press., 1993);

13 Robert D. Putnam, "Tuning in, Tuning out: the Strange Disappearance of Social Capital in America". *P.S: Political Sciences and Politics*, Vol. 28, No: 4, (December), 1995, p. 664-683.

14 Michael Woolcock and Deepa Narayan, "Social Capital: Implications For Development Theory, Research, and Policy", *The World Bank Research Observer*, Vol.15, No. 2, 2000, p. 225-249.

15 Nan Lin, "Building a Network Theory of Social Capital", *Connections*, Vol. 22, No: 1, 1999, p. 28 -51

16 Pierre Bourdieu, 1986, a.g.e.

2. SOSYAL SERMAYE TANIMI VE ÖLÇÜMÜ

Hanifan'a¹⁷ göre sosyal sermaye bireylerin günlük yaşamlarında, yakın çevreleri ile olan dostluk ve arkadaşlık gibi ilişkilerini ifade eder. Hanifan'ın¹⁸ yakın çevre ile ilişkilerde tanımladığı sosyal sermaye, Coleman'ın¹⁹ tanımında kurum veya kişilerin faaliyetlerini kolaylaştıran bir olgu olarak kabul edilmektedir. Bourdieu'nun²⁰ tanımında ise sosyal sermaye tanışıklık ve tanınmaya dayanan bir olgu olarak, bireyin ya da grubun fiili ve potansiyel bütün kaynaklarının toplamı olarak görülmektedir. Putnam²¹ ile Woolcock ve Narayan²² sosyal sermayeyi; ağlar, normlar ve güveni içeren sosyal yaşamın özelliklerinde aramaktadır. Fukuyama'ya²³ göre sosyal sermaye; dinden, gelenekten, tarihten ve kültürden beslenir. Lochner ve diğ.²⁴ yerel halkın kilise veya mahalle derneklerine katılım sağlayıp sağlamadığı, toplum liderlerinin güvenilir olup olmadığı, mahalle halkının arkadaş canlısı olup olmadığı, insanların birbirlerine yardımcı olup olmadığı yönündeki tüm bu öğelerin, bir toplumun sosyal sermaye stokunu gösterdiğini ifade etmektedir. Ayrıca, sosyal sermaye seviyesinin düşük olması, suç oranlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Sampson ve diğ.²⁵ sosyal sermaye ve şiddet üzerine odaklanarak sosyal uyum ve gayri resmi toplumsal denetim üzerinden toplumsal etkiyi ölçmüştür. Lin,²⁶ sosyal sermayenin sosyal ağlar ve sosyal ilişkiler temelinde ölçülmesi gerektiğini savunmuştur. Eğer sosyal sermaye, toplumu amaçlarına ulaştırmada bir kaynak olarak kabul edilecekse, o zaman kendi kurumlarında, kendi kültüründe, iletişim ve örgütlenme biçimlerinde veya güven, işbirliği ya da girişim olarak ifade edilen ve paylaşılan psiko-

17 Lyda, J. Hanifan, "The Rural School Community Centre", *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, Vol. 67, Sep., 1916. p. 130-138.

18 Lyda Hanifan, 1916, a.g.m

19 James Samuel Coleman, "Social Capital in the Creation of Human Capital", *The American Journal of Sociology*. Vol. 94, 1988, p. 98.

20 Pierre Bourdieu, 1986, a.g.e, s. 51.

21 Robert Putnam, 1995, a.g.m, s. 664-665

22 Michael Woolcock ve Deepa Narayan, 2000, a.g.m.

23 Francis Fukuyama, "Social Capital and Civil Society". *International Monetary Found Working Paper*. No: 00/74, April, 2000, p.1.

24 Kimberly Lochner; Ichiro Kawachi, and Bruce P. Kennedy, "Social Capital: a Guide to its Measurement.", *Health & Place*, Vol.5, No: 4, 1999, p. 259-270.

25 Robert J Sampson; Stephen W. Raudenbush and Felton Earls, "Neighborhoods and Violent Crime: A Multilevel Study of Collective Efficacy", *Science*, 277, 5328, 1997, p. 918-924,

26 Nan Lin, 1999, a.g.m, s. 35.

sosyal özelliklerinde aranabilir.²⁷ Bjørnskov ve Svendsen²⁸ sosyal sermaye ölçümünde; mikro, orta (meso) ve makro olmak üzere üç farklı yaklaşım tespit etmişlerdir.

Reid ve Salmen²⁹ sosyal sermayeyi, bir toplumun üyeleri, kurum ve kuruluşları arasındaki ilişkilerde görülen kişilerarası güven olarak ifade etmiş ve çiftçi ile teknisyen arasındaki güvenin derecesini, tarımsal üretimde artışın bir anahtarı olarak görürken, temas grupları ile toplumun diğer üyeleri arasındaki güvenin derecesini ise toplumsal gelişimin katalizörleri olarak değerlendirmişlerdir. Norris³⁰ sosyal sermaye açısından, toplumların tipolojisine ilişkin yapısal ve kültürel boyut olmak üzere sosyal sermayeyi; zayıf, melez ve yoğun olarak değerlendirmiştir.

Van Deth³¹ sosyal sermaye üzerine yapılan araştırmaların, genel olarak yapısal ve kültürel yaklaşım doğrultusunda; sosyal ağlar, güven ve norm ile değerler olmak üzere üç düzeyde incelendiğini ifade etmiştir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ve İngiltere Ulusal İstatistik Ofisi'nin (ONS) sosyal sermaye ölçüm çerçevesi; (1) sosyal katılım, (2) sivil katılım, (3) sosyal ağlar ve sosyal destek, (4) karşılıklılık ve güven, (5) yerel çevre hakkındaki görüşler olmak üzere beş başlık altında toplanmaktadır.^{32,33} Lattin ve Young³⁴ (1) Kişi başına düşen Gayri Safi Yurtiçi Hasıla değeri, (2) Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı İnsani Gelişim Endeksi, (3) Freedom House Özgürlük Endeksi, (4) Fraser Enstitüsü Dünya Ekonomik Özgürlük Endeksi, (5) Standartlara Uygunluk Endeksi, (6) Standard&Poor's yabancı para kredi tutarı, (7) Moody's yabancı para kredi tutarı, (8) Dünya Bankası Yönetişim Göstergeleri Raporu İfade Özgürlüğü ve Hesap Verebilirlik Endeksi, (9) Dünya Bankası Yönetişim Göstergeleri Raporu Hükümet Etkinliği Endeksi, (10) Dünya Bankası Yö-

27 Alex, Inkeles, "Measuring Social Capital and its Consequences". Policy Sciences. Vol.33, No: 3-4, 2000, p. 245-268.

28 Christian Bjørnskov and Gert Tinggaard Svendsen, "Measuring Social Capital-is There a Single Underlying Explanation?" *Working Paper*, 03-5, 2003, p. 36.

29 Catherine Reid and Lawrence Salmen, "Understanding Social Capital. Agricultural Extension in Mali: Trust and Social Cohesion", *Social Capital Initiative Working Paper No. 22*, 2000, p.1

30 Pippa Norris, *Democratic Phoenix: Reinventing Political Activitism*. (Cambridge University Pres., 2002), p. 153.

31 Jan W. Van Deth, "Measuring Social Capital: Orthodoxies and Continuing Controversies". *Intertanional. Journal of Social Research Methodology*. Vol.6, No: 1, 2003, p. 79-92.

32 Rosalyn Harper and Maryanne Kelly, "Measuring Social Capital in the United Kingdom". *Office for National Statistics*. December, 2003, p.7.

33 Frederic Foxtom and Richard Jones, "Social Capital Indicators Review". *Office for National Statistics*. September, 2011, p.3.

34 Ronald Lattin and Stephen Young, "Country Ranking: Social Capital Achievement", *Caux Round Table*, 2005, p.2-5.

netişim Göstergeleri Raporu Düzenleyici Kurulların Kalitesi, (11) Dünya Bankası Yönetişim Göstergeleri Raporu Hukukun Üstünlüğü, (12) Dünya Bankası Yönetişim Göstergeleri Raporu Yolsuzluk Kontrolü, (13) Uluslararası Şeffaflık Örgütü Yolsuzluk Algılama Endeksi olmak üzere on üç kriter üzerinden ülkelerin sosyal sermaye başarı sıralamasını yapmıştır. Bu sıralamaya göre; sırasıyla Hollanda, Finlandiya, İsveç, Avustralya, Birleşik Krallık, İsviçre, Kanada, İzlanda, Amerika Birleşik Devletleri ve Norveç ilk onda yer almaktadır. Türkiye ise 181 ülke arasında 80. sırada yer almaktadır.

Kawachi ve diğ.³⁵ gelir eşitsizliği ve ölüm oranları ile sosyal sermaye arasındaki ilişkiyi; sivil katılım, algılanan adalet eksikliği ve toplumsal güvensizlik doğrultusunda test etmiştir. Belediye çalışanları çöp toplama konusunda yetersiz olduğu için Bangladeş'in Dakka mahallesinde bazı hane halklarının, çöp toplama amacıyla organize olmalarını konu edinen Pargal ve diğ.³⁶ sosyal sermayenin, kolektif eylemlerin kritik bir belirleyicisi olduğunu düşünmüş ve bu nedenle sosyal sermaye ve toplum bütünlüğünün eşit olduğunu savunmuştur.

Rose³⁷ sosyal sermayeyi; mal ve hizmetlerin paylaşımı veya üretilmesinde resmi ve gayri resmi sosyal ağlar stoku olarak tanımlamış ve Rusların günlük yaşamlarında başvurduğu ağları tanımlayarak sosyal sermayeyi analiz etmiştir. Rose'un³⁸ ifadesine göre, eğer sosyal sermaye belirsiz bir sembolden daha fazlasıysa, o halde sosyal sermaye, önemli bir araç ve mal ve hizmet üretimine katkıda bulunan bir kaynak olmalı ve bireylerin refahını sağlamak için kullanılan kaynakların bir parçası olarak analiz edilmelidir.

Fachamps ve Minten³⁹ sosyal sermayenin, ekonomik üretim süreçlerinin modellenmesinde nadiren kullanıldığını, ancak sosyal sermayenin işlem maliyetleri ile gerçek dünyada; emek sermayesi, fiziksel ya da beşeri sermaye kadar getirileri olabileceğini ifade etmişlerdir. Krishna ve Uphoff⁴⁰ tarafından, Hindistan'ın Rajasthan Eyaletinde yapılan bir araştır-

35 Ichiro Kawachi at all, "Social Capital, Income Inequality, and Mortality", *American Journal of Public Health*, Vol.87, No:9, 1997, p. 1491-1498.

36 Sheoli Pargal; Mainul Huq ve Daniel Gilligan, 1999, a.g.m, s.1.

37 Richard Rose, "Getting Things Done in an Anti-Modern Society: Social Capital Networks in Russia", *Social Capital Initiative Working Paper No. 6*, 1998, p. 3-6.

38 Richard Rose, "What Does Social Capital Add to Individual Welfare", *Social Capital Initiative Working Paper No. 15*, 1999, p. vii.

39 Marcel Fachamps and Bart Minten, "Social Capital and the Firm: Evidence from Agricultural Trade," *Social Capital Initiative Working Paper No. 17*, 1999, p.ix.

40 Anirudh Krishna and Norman Uphoff, "Mapping and Measuring Social Capital: A Conceptual and Empirical Study of Collective Action for Conserving and Developing Wa-

mada, sosyal sermaye ve kalkınma arasındaki ilişki irdelenmiş ve bu çalışmada, sosyal sermayenin hem işbirliğinin gelişiminde hem de havzanın korunmasında pozitif ve sürekli bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Isham ve Kähkönen⁴¹ içme suyu projelerinde, sosyal sermaye düzeyi yüksek olan köylerde, katılımın yüksek olması ihtimalinin yüksek olabileceği ve sosyal sermayesi düşük olan köylerde, böyle yatırımlardan kaçınılması gerektiğini vurgulamışlardır.

Gugerty ve Kremer⁴² kırsal alanlardaki kadın grupları ve Batı Kenya'daki ilköğretim okulları arasında kalkınma projelerinin sosyal sermaye oluşumu üzerindeki etkisini değerlendirmiş ve çalışmanın sonucunda, sosyal sermayenin kolayca oluşturulamayacağı, fon ya da politikalar aracılığıyla da oluşturulması ihtimalinin düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bebbington ve Carroll⁴³ sosyal sermayenin, yerel kalkınma üzerinde etkisi olabileceği üzerinde durmuşlardır. Sabatini'nin⁴⁴ ifadesine göre, çoğu araştırma, sosyal sermayenin literatürde belirtilen; güven, sosyal ağlar ve sosyal normlar temelinde değil de dolaylı göstergeleri ile analiz edilmeye çalışılmaktadır. Örneğin suç oranları, genç yaşta hamilelik oranları, kan bağıışı oranları ve yükseköğretime katılma oranları gibi göstergeler ampirik araştırmaların popüler konularındandır. Diğer taraftan, bu göstergelerin kullanımı, sonuçlarından farklı olarak, sosyal sermayenin ne olduğu ile ilgili karışıklığa neden olmaktadır.

3. SOSYAL SERMAYE VE TURİZM

Sosyal sermayenin turizm ile ilişkisinde odak nokta, ekonomik fayda üzerinde toplanmaktadır. Zahra ve McGehee,⁴⁵ sosyal sermaye perspektifinden ev sahibi toplumlar üzerinde, turistlerin bölge halkının kalkınması için katıldığı faaliyetler bütünü olan gönüllü turizmin ve turistlerin etkisini incelemişlerdir. Bir toplumda aracı ve bağlayıcı sosyal sermayenin gönüllü turizmden nasıl etkilendiğinin sorgulandığı çalışmada, gönül-

tersheds in Rajasthan, India", *Social Capital Initiative Working Paper* No. 13, 1999, p.1.

41 Jonathan Isham and Satu Kähkönen, "What Determines the Effectiveness of Community-Based Water Projects? Evidence from Central Java, Indonesia on Demand Responsiveness, Service Rules, and Social Capital", *Social Capital Initiative Working Paper* No. 14, 1999, p. xii.

42 Mary Kay Gugerty and Michael Kremer, "Does Development Assistance Help Build Social Capital?" *Social Capital Initiative Working Paper* No. 20, 2000, p.17.

43 Anthony J. Bebbington ve Thomas F. Carroll, 2000, a.g.m, s. xiii.

44 Fabio Sabatini, "The Empirics of Social Capital and Economic Development: A Critical Perspective", *Nota di Lavoro, Fondazione Eni Enrico Mattei*, No.15, 2006, p.9.

45 Anne Zahra and Nancy Gard McGehee, "Volunteer Tourism: A Host Community Capital Perspective", *Annals of Tourism Research*, Vol. 42, July, 2013, p.40.

lü turizmin sadece toplumların sosyal sermayesini değil, aynı zamanda refah sermayesi ve bireysel sermaye üzerinde de etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mura ve Tavakoli⁴⁶ turizm ve sosyal sermaye arasındaki ilişkiye odaklanılmışlardır. Sosyal sermaye seviyesinin yükseltilmesinde, turizmin nasıl bir katkısı olabileceğinin ihmal edildiğini ifade eden Mura ve Tavakoli,⁴⁷ etnik kökeni ne olursa olsun insanlar arasında sosyal ilişkileri güçlendiren turizmin, çeşitli Malezyalı etnik gruplar arasında, güvenin ve sosyal sermayenin daha iyi seviyelere taşınmasını destekleyen sosyal bir uygulama olduğunu ifade etmişlerdir.

Spor turizmi etkinliklerinin, sosyal sermayenin inşası üzerindeki rolünü irdeleyen Jamieson⁴⁸ bu konudaki çalışmaların az olması ile birlikte konuya ilginin de giderek arttığını ifade etmektedir. Jamieson⁴⁹ Güney Avustralya'da düzenlenen "Tour Down Under" bisiklet yarışlarının, sosyal sermayenin inşası üzerindeki rolünü incelemiştir. Jamieson⁵⁰ bu tür etkinliklerin, toplumları birbirine bağlayan tutkal görevini üstlendiğini ve özellikle toplumun dayanışmacı sosyal sermayesinin inşasında önemli olduğunu ifade etmiştir. Ooi ve diğ.⁵¹ sosyal ve beşeri sermaye arasındaki farklar sorgulandığında, sosyal sermayenin özellikle kriz dönemlerinde olumlu yönleri olduğunu ifade etmişlerdir. Firma performansı üzerinde, beşeri ve sosyal sermaye çeşitliliğinin etkisine odaklanan Ooi ve diğ.⁵² Asya ekonomisinden seksen beş turizm firması üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada; turizm endüstrisi bağlamında, yönetim kurulunun sosyal sermayesindeki çeşitliliğin, firma performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olmasıyla beraber, yönetim kurulunun beşeri sermayesindeki çeşitliliğin, firma performansı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Turizmde girişimcilik üzerinde, bireysel sosyal sermayenin olumlu bir etkisinin tespit edildiğini ifade eden Zhao ve diğ.⁵³ sosyal sermaye ve tu-

46 Paolo Mura and Rokhshad Tavakoli, "Tourism and Social Capital in Malaysia", *Current Issues in Tourism*, Vol. 17, No.1, 2014, p. 28-45.

47 Ibid., s.41.

48 Nigel Jamieson "Sport Tourism Events as Community Builders-How Social Capital Helps the "Locals" Cope", *Journal of Convention & Event Tourism*. Vol. 15, No. 1, 2014, p. 60.

49 Ibid., s.57.

50 Ibid, s.63.

51 Chai-Aun Ooi; Chee-Wooi Hooy and Ahmad Puat Mat Som, Diversity in Human and Social Capital: Empirical evidence from Asian Tourism Firms in Corporate Board Composition. *Tourism Management*. Vol. 48, June, 2015, p. 139.

52 Ibid.

53 Weibing Zhao; J.R. Brent Ritchie and Charlotte M. Echtner, "Social Capital and Tourism Entrepreneurship", *Annals of Tourism Research*. Vol 38, No: 4, 2011, p. 1570.

rizm girişimciliğini konu edindikleri çalışmada; yapısal, ilişkisel ve bilişsel sosyal sermayenin kurumsal yetenek ve girişimcilik üzerindeki etkisini irdelemiş ve şu sonuçlara ulaşmışlardır;

- Yapısal sosyal sermaye, hem kurumsal yetenek hem de girişimcilik (turizm işletmesi kurma) üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.
- İlişkisel sosyal sermaye, kurumsal yetenek üzerinde etkili olsa da girişimcilik üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.
- Bilişsel sosyal sermaye, hem kurumsal yetenek hem de girişimcilik üzerinde zayıf bir etkiye sahiptir.

Sürdürülebilir turizm desteğinde, sosyal sermayenin ve ağ tasarımı- nın; işletmeler, yerel ve resmi otoriteler ile turizm gelişiminden sorumlu kurumlar açısından önemine odaklanan Agheorghiesei ve Nita'nın⁵⁴ ifade- sine göre turizm, bir ülkenin ekonomisini, diğer alanlara göre daha fazla üst seviyelere taşıyan bir ağ endüstrisidir. Ağların ve sosyal sermayenin turizmde önemli olmasının nedenlerinden birisi, turizm destinasyonunda turistleri çekmek amacıyla kullanılan kaynakların büyük bir bölümü (fi- ziksel kaynaklar, plajlar, göller, mağaralar, ulusal parklar, müzeler, sanat galerileri vb.) topluma aittir. Toplumsal kalkınma üzerinde, turizm en- düstrisinin rolü göz önüne alındığında sosyal sermaye; tutarlılık, işbirliği ve istikrar gibi fırsatları oluşturan güvene dayalı ilişkiler açısından kazanç sağlamaktadır.⁵⁵

Nepal turizminin sosyo-kültürel etkilerinin analizinde, sosyal serma- ye kavramını öneren Shakya⁵⁶ turizmin, yerel çatışmaları artırabileceği ve yeni kurumların oluşumu, geliştirilmesi ve yukarı doğru ekonomik hareketlilik gibi fırsatlar oluşturabileceği gibi, kendiliğinden gelişen yar- dım mekanizmasını zayıflatabileceğini de ifade etmiştir. Thammajinda,⁵⁷ Tayland'da son dönemlerde, turizm endüstrisinin hızla büyümesine rağmen, turizmden elde edilen faydanın çoğunlukla işletmelerle sınırlı kal- ması ve yerel halkın, hem turizmin tüm olumsuz etkilerinin yükünü çekip hem de çok az kazanmalarından hareketle, yerel halk katılımının düşük

54 Daniela Corodeanu Agheorghiesei and Valentin Nita, "The Network and the Social Ca- pital- Important Aces for Tourism Entrepreneurs", *Revista de Turism*. Vol. 7, No: 7, 2009, p. 17.

55 Ibid.

56 Martina Shakya, "Social Capital, Tourism and Socioeconomic Transformation of Rural Society Evidence from Nepal. Institut für Entwicklungsforschung und Entwicklungspo- litik", *Working Papers*. Nummer 208, 2014, p.i.

57 Rojana Thammajinda, "Community Participation and Social Capital in Tourism Plan- ning and Management in a Thai Context". (Doctoral dissertation) Lincoln University, 2013, p.ii.

seviyelerde olduğuna ve toplumsal katılımın, Tayland'da nasıl çalıştığını ortaya koymaya odaklanmıştır.

4. TURİZM ÜLKELERİNİN SOSYAL SERMAYE DÜZEYLERİ

Dünya Değerler Araştırması (DDA), değişen değerleri ve bu değişimin toplumsal ve siyasal yaşam üzerindeki etkilerini değerlendiren küresel bir ağıdır. 1981 yılında başlatılan DDA çalışmaları, kâr amacı gütmeyen Dünya Değerler Araştırması Derneği tarafından koordine edilmektedir. DDA, insanların hayattan ne istediklerini ve nasıl bir inanç üzere yaşadıklarını gösterir. Bu değişiklikleri izlemek amacı ile 1981 yılından 2014 yılına kadar uzanan, altı dalga gerçekleştirilmiştir. Yedinci dalganın da 2017 yılında gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.⁵⁸ DDA, sosyal gruplara katılım, güven ve diğer sorular ile sosyal sermaye teorisinin elemanlarını sorgulamaktadır.⁵⁹

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde, dünya genelinde turizmde önde gelen destinasyonların sosyal sermaye düzeyleri incelenmektedir. Bu çalışmanın amacı, turizmde önde gelen destinasyonların normlar, güven ve sosyal ağlar bağlamında “sosyal sermaye” düzeyinin tespit edilmesidir. Amacına göre tanımlayıcı bir araştırma olan bu çalışmada, karşılaştırmaya tabi tutulacak ülkelerin seçiminde Dünya Turizm Örgütü'nün verileri temel alınmıştır.

Çalışmanın kapsamını 2012, 2013 ve 2014 yıllarında turist sayısı bakımından, dünyanın ilk dokuz turizm destinasyonu oluşturmaktadır. 2012 yılında, seyahat eden turist sayısı ilk defa 1 milyar sınırını aşmış ve bu durum artarak devam etmektedir. 2012 yılında 1 milyar 35 milyon olan turist sayısı, 2013 yılında 1 milyar 87 milyon, 2014 yılında ise 1 milyar 133 milyon kişiye ulaşmıştır.⁶⁰ Dünya Turizm Örgütü verilerine göre 2012, 2013 ve 2014 yıllarında turist sayısı bakımından ilk dokuz ülkenin (Fransa, ABD, İspanya, Çin, İtalya, Türkiye, Almanya, Birleşik Krallık, Rusya) sıralamasında bir değişiklik olmamış, sadece onuncu sırada (2012, 2013 ve 2014 yıllarında sırasıyla; Malezya, Tayland ve Meksika) bir değişim

58 Christian Haerpfer, “World Values Survey Association”, 2015. <http://www.worldvalues-survey.us/WVSCContents.jsp>. (Erişim Tarihi: 14.07.2015).

59 Russel J. Dalton and Nhu-Ngoc T. Ong, “Civil Society and Social Capital in Vietnam.” *Modernization and Social Change in Vietnam. Hamburg, Institut für Asienkunde*, 2005.

60 UNWTO, 2015, a.g.e

olmuştur.^{61,62,63} Onuncu sırada yer alan ülkenin değişkenlik göstermesi, sağlıklı bir karşılaştırma yapılabilmesini mümkün kılmadığından 2012, 2013 ve 2014 yıllarında onuncu sırada yer alan Malezya, Tayland ve Meksika bu çalışmada analiz dışı bırakılmıştır. Bu nedenle, araştırma kapsamına dâhil edilen ülkeler sırasıyla; Fransa, ABD, İspanya, Çin, İtalya, Türkiye, Almanya, Birleşik Krallık ve Rusya Federasyonu'dur. Araştırma kapsamına dâhil olan ülkelerin 2012-2014 yılları arasında ağırladığı turist sayısı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Uluslararası Turist Sayısı (Milyon/2012-2014)

No	Ülke	Yıl		
		2012	2013	2014
1	Fransa	83,0	83,6	83,7
2	ABD	67,0	70,0	74,8
3	İspanya	57,7	60,7	65,0
4	Çin	57,7	55,7	55,6
5	İtalya	46,4	47,7	48,6
6	Türkiye	35,7	37,8	39,8
7	Almanya	30,4	31,5	33,0
8	Birleşik Krallık	29,3	31,1	32,6
9	Rusya Federasyonu	25,7	28,4	29,8

Kaynak: UNWTO, 2013: 6; UNWTO, 2014: 6; UNWTO, 2015:6

Tablo 1'e göre, 2012 ve 2014 yılları arasında turist gelişlerinde Fransa'nın ilk sırada, Rusya Federasyonu'nun ise dokuzuncu sırada yer aldığı görülmektedir. Turizm endüstrisinde, turist gelişleri bakımından önde yer alan ülkeler arasında "sosyal sermaye" açısından bir farkın olup olmadığı, eğer varsa bu farkın sosyal sermayenin hangi ayağından (normlar, güven, sosyal ağlar) kaynaklandığının tespit edilmesi amacıyla yürütülen bu çalışmada DDA verilerinden yararlanılmıştır.^{64,65} ABD, Çin, İspanya, Türkiye, Almanya ve Rusya için Dünya Değerler Araştırması Derneği veri tabanından sağlanan altıncı dalga (2010-2014) verileri kullanılmıştır. Diğer taraftan Fransa, Birleşik Krallık ve İtalya'ya ilişkin altıncı dalga araş-

61 UNWTO, 2013, a.g.e., s.6.

62 UNWTO, 2014, a.g.e., s.6

63 UNWTO, 2015, a.g.e., s.6.

64 World Values Survey. Results Wave 5 (2005-2009). Crossing by Country.

65 World Values Survey. Results Wave 6 (2010-2014). Crossing by Country.

tırması gerçekleştirilmediğinden bu ülkeler için beşinci dalga (2005-2009) verileri değerlendirmeye alınmıştır. DDA; Fransa'da 2006, ABD'de 2011, İspanya'da 2011, Çin'de 2012, Türkiye'de 2011, Almanya'da 2013, Birleşik Krallık'ta 2005 ve Rusya'da 2011 yılında gerçekleştirilmiştir. Araştırma Fransa'da 1.001 kişi, ABD'de 2.232 kişi, İspanya'da 1.189 kişi, Çin'de 2.300 kişi, İtalya'da 1.012 kişi, Türkiye'de 1.605 kişi, Almanya'da 2.046 kişi, Birleşik Krallık'ta 1.041 kişi ve Rusya'da 2.500 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Sosyal sermayenin norm ve değerler, güven ve sosyal ağlar ile yorumlanarak^{66,67,68,69,70} bir anlam ifade edeceği düşüncesi ile hareket edilen bu çalışmada;

- Normlar; DDA'da insanların yaşamlarında aileye, dostluk ve arkadaşlıklara, boş zamana, siyasete, çalışmaya ve dine verdikleri önemi ifade etmektedir.
- Güven; DDA'da katılımcılara yöneltilen "Sizce genelde insanların çoğunluğuna güvenilebilir mi?" ve "Başkalarıyla bir ilişki kurarken veya iş yaparken çok dikkatli olmak mı gerekir?" sorularına verilen yanıtları ifade etmektedir.
- Sosyal ağlar; DDA'da katılımcılara yöneltilen dernek ve vakıflara üyeliği ifade eder. DDA'da yer alan dernek ve vakıf üyelikleri; dini dernek, vakıf, kuruluş, cami yaptırma derneği gibi kuruluşlara üyelik, spor kulüplerine; boş zamanları değerlendirme kuruluşlarına üyelik, eğitim, sanat, müzik gibi alanlarda faaliyet gösteren kuruluşlara üyelik, sendikalara üyelik, siyasi partilere üyelik, çevreci kuruluşlar; çevre koruma dernekleri, vakıflara üyelik, meslek kuruluşlarına (örneğin meslek odaları, esnaf odaları, barolar) üyelik, hayır kuruluşları; yardım dernekleri; insani örgütlere üyelik, tüketici kuruluşları, tüketiciyi koruma⁷¹ dernekleridir.

DDA'da yer alan normlara ilişkin ifadelere verilen, çok önemli ve oldukça önemli yanıtı, güvene ilişkin yöneltilen ifadeye verilen, çoğu insana güvenilir yanıtı ve sosyal ağlara üyelikle ilgili ifadelere verilen, aktif üye yanıtı, sosyal sermayenin söz konusu ülke için yoğun olabileceğini ifade

66 Robert Putnam, 1995 a.g.m

67 Michale Woolcock ve Deepa Narayan,2000, a.g.m

68 Alex Inkeles, 2000, a.g.m

69 Jan W.Van Deth, 2003, a.g.m

70 Fabio Sabatini, 2006, a.g.m

71 Not: 6. Dalga soru formunda yer alan kuruluşlara üyelik ile ilgili olarak katılımcılara yöneltilen "V34. Psikolojik yardım veya destek grupları" ifadesi 5. Dalga soru formunda yer almadığından bu çalışmada analiz dışı bırakılmıştır.

etmektedir. Ancak, DDA'da yer alan normlara ilişkin ifadeler verilen, çok önemli değil ile hiç önemli değil yanıtı, güvene ilişkin yöneltilen ifadeye verilen, tedbirli olmak gerekir yanıtı ve sosyal ağlara üyelikle ilgili ifadeler verilen, pasif üye ve üye değil yanıtı, sosyal sermayenin söz konusu ülke için zayıf olabileceğini ifade etmektedir.

4.1. Sosyal Sermayede Normlar

Çalışmada, öncelikle sosyal sermayenin dinamiklerinden "normlar" incelenmiştir. Bu doğrultuda, DDA'da katılımcılara yöneltilen; ailenin, dostluk ve arkadaşlıkların, boş zamanın, siyasetin, çalışma ile dinin yaşamdaki yeri ve önemine ilişkin ifadelerden yola çıkarak, araştırmaya dâhil edilen ülkeler arasında bir karşılaştırma yapılmış ve yapılan karşılaştırmanın sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Sosyal Sermayede Normlar

		Ülke (%)									
		Fransa	ABD	İspanya	Çin	İtalya	Türkiye	Almanya	Birleşik Krallık	Rusya	
NORMLAR	Aile	Çok Önemli	86,2	90,9	91,1	85,7	93,0	95,4	77,6	93,3	85,0
		Oldukça Önemli	11,3	7,3	8,4	12,8	6,2	4,3	17,9	5,0	12,7
		Çok Önemli Değil	1,9	0,8	0,2	0,5	0,4	0,1	3,6	1,0	1,3
		Hiç Önemli Değil	0,4	0,6	0,2	0,1	0,1	0,1	0,6	0,4	0,5
	Dost Arkadaşlar	Çok Önemli	58,7	53,5	52,4	46,6	47,0	58,0	50,9	68,8	34,6
		Oldukça Önemli	33,3	39,8	42,8	44,4	45,9	38,9	42,6	27,7	45,8
		Çok Önemli Değil	6,8	5,1	3,5	6,7	5,9	2,3	6,1	2,8	15,2
		Hiç Önemli Değil	1,1	0,8	0,1	0,4	0,6	0,4	0,3	0,6	3,5
	Boş Zaman	Çok Önemli	37,6	38,9	44,8	21,2	31,1	41,9	31,6	45,4	29,4
		Oldukça Önemli	49,1	51,6	46,3	48,6	54,6	43,2	55,8	43,3	45,2
		Çok Önemli Değil	11,1	8,0	7,6	24,4	12,5	12,0	11,4	9,7	18,5
		Hiç Önemli Değil	2,0	0,9	0,3	1,7	0,7	1,8	1,0	0,5	5,1
	Siyaset	Çok Önemli	11,9	11,2	5,9	10,4	9,3	16,1	10,1	9,2	6,9
		Oldukça Önemli	35,5	41,8	15,8	28,3	27,7	31,3	34,2	31,0	20,2
		Çok Önemli Değil	29,5	34,9	41,0	46,5	36,4	32,3	42,5	39,2	40,1
		Hiç Önemli Değil	23,0	11,0	36,5	7,2	25,0	19,2	13,1	20,3	30,3
	Çalışma	Çok Önemli	62,2	35,6	62,4	38,1	60,9	49,6	39,4	35,5	45,0
		Oldukça Önemli	30,7	44,3	22,3	41,5	33,9	31,7	40,5	35,3	29,3
		Çok Önemli Değil	2,6	12,9	7,8	13,3	2,7	11,9	9,9	10,5	9,4
		Hiç Önemli Değil	0,9	6,6	6,3	2,7	0,9	5,7	7,0	9,7	9,7
Din	Çok Önemli	13	40,4	10,7	2,6	34,0	68,1	13,1	20,7	14,3	
	Oldukça Önemli	27,8	28,0	21,3	8,0	41,2	24,6	24,9	19,4	27,5	
	Çok Önemli Değil	30,6	18,2	31,2	29,6	16,8	4,0	36,1	33,4	30,5	
	Hiç Önemli Değil	28,3	12,7	35,9	49,8	6,7	3,0	25,6	25,0	22,4	

Bu çalışmada, DDA'nın Fransa (2006), İtalya (2005) ve Birleşik Krallık (2005) için 5. Dalga verileri; ABD (2011), Çin (2012), İspanya (2011), Türkiye (2011), Almanya (2013) ve Rusya (2011) için 6. Dalga verileri kullanılmıştır.

Tablo 2'ye göre, Almanya'nın diğer ülkelere oranla aileye verdiği önem nispeten daha düşük olduğu görülse de, araştırmaya dâhil edilen tüm ülkelerin, aileye önem verdiği görülmektedir. Bu nedenle, araştırmaya dâhil edilen turizm destinasyonlarının genel bir ifade ile aile yaşamına önem verdiği ifade edilebilir. Birleşik Krallık'ın diğer ülkelere göre dost-

luk ve arkadaşlıklara daha fazla önem verdiği, Birleşik Krallık'ı sırayla Fransa, Türkiye, ABD ve İspanya'nın takip ettiği görülmektedir. Çin'in diğer ülkelere oranla, boş zamana kısmen daha az önem verdiği söylenebilir.

Tablo 2'ye göre ülkelerin siyasete verdiği önem düzeyinin düşük olduğu, ABD'nin diğer ülkelere oranla siyasete verdiği önem düzeyinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir. ABD'yi sırasıyla Türkiye ve Fransa'nın izlediği görülmektedir. Yaşamda çalışmaya verilen öneme ilişkin değerlere bakıldığında, Fransa'nın diğer ülkelere göre, yaşamda çalışmaya daha çok önem verdiği dikkat çekmektedir. Dine verilen önem değerleri incelendiğinde ise Türkiye'nin ilk sırada bulunduğu ve Türkiye'yi sırasıyla ABD ve İtalya'nın izlediği görülmektedir.

Bu noktada, sosyal sermayenin “normlar” unsuruna dâhil edilen, aileye verilen önem, dost ve arkadaşlara verilen önem, boş zamana verilen önem, siyasete verilen önem, çalışmaya verilen önem ve dine verilen önem turizm için neden önemlidir? sorusuna cevap vermek gerekmektedir. Bir ülkenin norm ve değerleri söz konusu ülkenin yaşam tarzı, yönetim anlayışı, siyaset anlayışı, işletmecilik anlayışı hakkında bilgi verebilmektedir. Bu nedenle, norm ve değerlere ilişkin göstergeler, hem söz konusu ülke için o ülkedeki/bölgedeki turizm etkinliklerinin nasıl bir zeminde yürütüldüğü konusunda bilgi vermekte hem de destinasyon imajının şekillenmesinde etkili olmaktadır. Ayrıca, son dönemlerde görülen kendi yaşam tarzlarına uygun turizm ürün ve hizmetlerini seçme eğilimi⁷² nedeniyle geleceğe yönelik turizm projeksiyonlarının şekillenmesinde de ülkenin norm ve değerlerine ilişkin göstergeler önem arz etmektedir.

4.2. Sosyal Sermayede Güven

Sosyal sermayenin bir diğer ayağı olan güvene ilişkin, DDA'da katılımcılara “Sizce genelde insanların çoğunluğuna güvenilebilir mi?” ve “Başkalarıyla bir ilişki kurarken veya iş yaparken çok dikkatli olmak mı gerekir?” şeklindeki sorular dikkate alınmıştır. Burada bahsedilen güven, genelleşmiş/kişilerarası güvendir. Kişilerarası güven, bir toplumda genel olarak insanlara güvenilip güvenilmediğidir. Söz konusu güven, aile fertlerine, akrabaya, arkadaşına, eşe ya da dostu duyulan güven değildir. Geleneksel kapalı toplumların özelliği, insanların kendilerinden saydıklarına, birincil ilişkide bulduklarına güvenmeleri, diğerlerine ise “yaban” gözüyle

72 Nur Ersun ve Kahraman Arslan, Turizmde Destinasyon Seçimini Etkileyen Temel Unsurlar ve Pazarlama Stratejileri, Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 2011, s. 233.

bakmalarıdır.⁷³ Bir örnekle açıklamak gerekirse; X, Y'ye güvenir; çünkü X, Y'nin içsel normlarına ve değerlerine ilişkin bilgiye sahiptir ve Y'nin onun zayıf yönlerini istismar etmeyeceğinden emindir.⁷⁴ Kısacası, burada bahsedilen güven, kişinin kendi sosyal çevresi dışındaki kişilere karşı duyduğu güveni ifade eder.⁷⁵ Çalışmaya dâhil edilen ülke vatandaşlarının bu sorulara verdikleri yanıtlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: İnsanların Çoğuna Güvenilir

		Ülke (%)								
İfade		Fransa	ABD	İspanya	Çin	İtalya	Türkiye	Almanya	Birleşik Krallık	Rusya
GÜVEN	İnsanların çoğuna güvenilir	18,7	34,8	19,0	60,3	27,5	11,6	44,6	30,0	27,8
	Dikkatli olmak gerekir	80,8	64,3	78,0	35,2	66,7	82,9	53,8	68,3	66,2

Bu çalışmada, DD'nin Fransa (2006), İtalya (2005) ve Birleşik Krallık (2005) için 5. Dalga verileri; ABD (2011), Çin (2012), İspanya (2011), Türkiye (2011), Almanya (2013) ve Rusya (2011) için 6. Dalga verileri kullanılmıştır.

Tablo 3, "güven" unsurunun Türkiye'de, diğer ülkelere oranla oldukça düşük olduğunu gösterirken, Çin'in güven unsurunun diğer ülkelere oranla yüksek olduğu görülmektedir. Dünyanın en kalabalık nüfusa sahip ülkesi olan Çin'in istikrarlı siyasi yapısı ve ekonomide küresel bir aktör olmasından hareketle "istikrarlı!" bir ekonomiye sahip olduğu, bu istikrarın da güven üzerinde etkili olabileceği ifade edilebilir. 2010-2014 yılları arasında gerçekleştirilen DDA altıncı dalga⁷⁶ verilerine göre, "insanların çoğuna güvenilir" yanıtı verenlerin oranı %60,3 olan Çin'de, önceki yıllarda gerçekleştirilen araştırmalardaki oranlara bakıldığında bu oranın %49'un altına inmediği görülmektedir. Çin'de "insanların çoğuna güvenilir" diyenlerin oranı; 1990-1994 yılları arasında gerçekleştirilen DDA ikinci dalga⁷⁷ araştırmasına göre %59,4, 1995-1998 yılları arasında gerçekleştirilen

73 Yılmaz, Esmer, Devrim, Evrim, Statüko: Türkiye'de Sosyal, Siyasal, Ekonomik Değerler, (TESEV Yayınları 7, İstanbul, 1999), s.22.

74 Suna Başak, "Genelleşmiş Güven ve Toplumsal Cinsiyet," *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, C. 27, N. 1, Haziran, 2010, s. 57.

75 Burcu Özcan ve Fatma Zeren, "Sosyal Güven ve Ekonomik Kalkınma: Avrupa Ülkeleri Üzerine Mekansal Ekonometri Analizi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Dergisi*, C. 8, N. 1, Nisan, 2013, s.11.

76 World Values Survey. Results Wave 6 (2010-2014), Crossing by Country, p.42.

77 World Values Survey. Results Wave 2 (1990-1994), Crossing by Country, p.92.

DDA üçüncü dalga⁷⁸ araştırmasına göre %50,4, 1999-2004 yılları arasında gerçekleştirilen DDA dördüncü dalga⁷⁹ araştırmasına göre %52,5 ve 2005-2009 yılları arasında gerçekleştirilen DDA beşinci dalga⁸⁰ araştırmasına göre ise %49,3 olmuştur.

Türkiye'nin bu konudaki geçmişine bakıldığında, güven oranlarının %18,6 seviyesinden yukarıya çıkamadığı ifade edilebilir. DDA ikinci dalga⁸¹ araştırmasına göre %9,8; üçüncü dalga⁸² araştırmasına göre %6,5; dördüncü dalga⁸³ araştırmasına göre %18,6; beşinci dalga⁸⁴ araştırmasına göre ise %4,8 olduğu görülmektedir. DDA verilerine göre, bu çalışmaya dâhil edilen ülkeler arasında Türkiye, kişilerarası güvenin en düşük olduğu ülkedir. Bu verilerden hareketle Türklerin, aileleri, yakın akraba ve arkadaşları dışında kalan kimselere çok fazla güvenmediği yorumu yapılabilir.

Bu noktada ise "güven" konusu turizm için neden önemlidir? sorusuna cevap vermek gerekmektedir. Turizm etkinliği için sosyal ilişkilerin varlığı olmazsa olmaz bir unsurdur. Etkileşimin daha az olduğu eylemlerde, güvene duyulan gereksinim daha az olurken, etkileşimin yüksek olduğu eylemlerde, güven zorunlu bir unsurdur.⁸⁵ Toplumsal düzeyde düşünüldüğünde ise güven, kültürün bir kaynağıdır ve ortaklıklar güven temeline dayanır⁸⁶. Yüksek güven ortamında, turistlerin daha rahat hareket edeceği açıktır. Yüksek güven ortamında ortaya çıkabilecek çatışma ve sorunların çözümünde, insanlar şiddete başvurmazlar, böylesi bir çözüm düşük güven ortamının özelliğidir. Bu nedenle, yüksek suç oranları düşük güven ortamlarının göstergesidir. Düşük güven ortamında, bazı turistlerin suç kurbanı olmaları⁸⁷ ve aldatılmaları mümkündür. Bu konuda Pearce⁸⁸ turistlerin, ürün fiyatlandırma, değersiz ürünlerin değerliymiş gibi satılması, turistler ile yerel halkın kurmuş olduğu sahte ve çıkarıcı birliklikleri örnek vererek turistlerin pek çok konuda aldatılabildiğini belirtmiştir.

78 World Values Survey. Results Wave 3 (1995-1998), Crossing by Country, p.36.

79 World Values Survey. Results Wave 4 (1999-2004), Crossing by Country, p.22.

80 World Values Survey. Results Wave 5 (2005-2009), Crossing by Country, p.40.

81 World Values Survey. Results Wave 2 (1990-1994), Crossing by Country, p.92.

82 World Values Survey. Results Wave 3 (1995-1998), Crossing by Country, p.36.

83 World Values Survey. Results Wave 4 (1999-2004), Crossing by Country, p.22.

84 World Values Survey. Results Wave 5 (2005-2009), Crossing by Country, p.40.

85 Peter Michael Blau, *Exchange and Power in Social Life*, Transaction Publishers, 1964, p. 315.

86 Muhsin Halis ve Abdulkadir Şenkal, *Türk İşletme Kültüründe Ortaklık ve Güven*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2009, s. 121.

87 Paul A. Bourne, "Crime, Tourism and Trust in a Developing Country", *Current Research Journal of Social Sciences*, Vol. 2, No. 2, 2010, p. 69.

88 Philip L. Pearce, "Tourist Scams: Exploring The Dimensions of an International Tourism Phenomenon", *European Journal of Tourism Research*, Vol. 4, No. 2, 2011, p. 152.

4.3. Sosyal Sermayede Sosyal Ağlar

Sivil toplum kuruluşları, sosyal sermayenin beslediği önemli kaynaklardır. Toplumsal sorunlarla baş eden kuruluşların varlığı, sosyal sermaye için önem atfetmektedir. Çünkü sivil toplum kuruluşlarının varlığı, toplumsal refahın bir göstergesidir. Ancak burada önemli olan sadece bu kuruluşların varlığı değil, aynı zamanda bu kuruluşlara aktif katılımıdır.

Putnam'a⁸⁹ göre sivil toplum kuruluşlarına zayıf katılım, daha az güven anlamına gelir. Daha az güven ise güçsüz demokrasi anlamına gelir. Dolayısıyla, güven düzeyi ile sivil katılımın doğru orantılı olduğu, bunun da demokrasi üzerinde etkisi olduğu ifade edilebilir.

Sosyal sermayenin “sosyal ağlar” ayağında; dini dernek, vakıf, kuruluş, cami/kilise/sinagog yaptırma derneği gibi kuruluşlara üyelik, spor kulüplerine; boş zamanları değerlendirme kuruluşlarına üyelik, eğitim, sanat, müzik gibi alanlarda faaliyet gösteren kuruluşlara üyelik, sendikalara üyelik, siyasi partilere üyelik, çevreci kuruluşlara üyelik, meslek kuruluşlarına üyelik, hayır kuruluşlarına üyelik, tüketici kuruluşlarına üyelik esas alınacaktır. DDA’da katılımcılara bu dernek ve vakıflara üyelik durumları sorulmaktadır.

89 Robert Putnam, D. “Bowling Alone: America’s Declining Social Capital”. *Journal of Democracy*, 1995, p. 65-78. <http://archive.realtor.org/sites/default/files/BowlingAlone.pdf>. pp.1-18 (Erişim Tarihi:12.04.2015), p.12.

Tablo 4: Sosyal Sermayede Sosyal Ağlar

		Ülke (%)								
İlgili Kuruluşlar	Üyelik Düzeyi	Fransa	ABD	İspanya	Çin	İtalya	Türkiye	Almanya	Birleşik Krallık	Rusya
Dini Dernek, Vakıf	Üye Değil	89,5	36,3	81,8	94,7	77,0	97,3	51,7	62,6	93,2
	Pasif	5,6	28,3	10,6	3,5	13,0	1,3	34,2	17,3	4,1
	Aktif	4,3	34,5	6,6	0,9	9,1	1,1	14,1	19,0	2,0
Spor Kulüpleri	Üye Değil	69,2	71,6	85,5	90,6	70,2	95,5	62,6	58,3	93,0
	Pasif	7,8	12,3	5,4	7,2	11,4	2,7	11,0	11,3	3,9
	Aktif	22,7	14,5	7,9	2,2	17,1	1,5	26,4	29,8	2,4
Eğitim, Sanat, Müzik vb. Faaliyet Gösteren Kuruluşlar	Üye Değil	81,6	75,1	91,3	92,5	81,5	96,6	85,3	68,9	95,8
	Pasif	7,1	10,6	4,1	6,0	6,8	1,5	6,4	8,7	2,1
	Aktif	11,3	13,0	3,5	1,3	9,8	1,6	8,2	21,5	1,5
Sendika	Üye Değil	88,0	82,6	93,2	93,0	85,1	97,4	87,9	78,2	88,4
	Pasif	5,4	8,8	2,9	6,2	10,8	0,7	8,5	9,2	8,6
	Aktif	5,8	7,0	2,8	0,8	3,3	1,5	3,5	9,8	2,0
Siyasi Parti	Üye Değil	94,0	55,4	95,2	93,0	88,6	94,9	92,6	87,3	96,6
	Pasif	3,3	28,8	2,9	5,4	6,9	2,4	4,6	7,9	2,3
	Aktif	2,6	14,5	0,8	1,5	3,4	2,4	2,8	3,2	0,5
Çevreci Kuruluşlar	Üye Değil	85,1	80,7	96,9	97,6	91,2	98,0	93,2	82,8	98,0
	Pasif	8,4	12,8	1,7	1,9	6,3	0,8	4,4	9,9	0,9
	Aktif	6,3	4,7	0,3	0,5	1,4	1,0	2,4	5,9	0,4
Mesleki Kuruluşlar	Üye Değil	88,2	71,4	95,3	97,8	82,3	97,6	91,1	74,8	95,7
	Pasif	4,0	14,6	2,3	1,7	9,6	1,1	5,3	8,9	1,9
	Aktif	6,3	12,2	1,1	0,3	6,9	0,9	3,3	14,3	1,4
Hayır Kuruluşları	Üye Değil	79,2	68,6	91,7	98,0	77,9	97,2	86,7	68,6	97,3
	Pasif	11,8	14,3	3,5	1,6	11,7	1,3	7,7	9,7	1,2
	Aktif	8,8	15,5	3,9	0,4	9,2	1,1	5,6	20,7	0,6
Tüketici Kuruluşları	Üye Değil	93,0	86,0	96,5	97,6	91,9	98,5	98,1	89,4	97,8
	Pasif	3,8	8,3	1,9	2,1	4,8	0,8	1,6	5,2	1,1
	Aktif	2,7	3,5	0,4	0,3	1,8	0,3	0,1	3,2	0,3

Bu çalışmada, DDA'nın Fransa (2006), İtalya (2005) ve Birleşik Krallık (2005) için 5. Dalga verileri; ABD (2011), Çin (2012), İspanya (2011), Türkiye (2011), Almanya (2013) ve Rusya (2011) için 6. Dalga verileri kullanılmıştır.

Tablo 4'te araştırmaya dâhil edilen ülkelerin bahsedilen dernek ve vakıflara üyelik oranları gösterilmektedir. Tablo 4'e göre, ABD'nin dini dernek, vakıf, kuruluş, cami/kilise/sinagog yaptırma derneği gibi kuruluşlara aktif üyelik oranı, diğer ülkelere oranla daha yüksek olup yine de bu oranın çok yüksek olmadığı ifade edilebilir. Spor kulüplerine üyelikte Birleşik Krallık, Almanya ve Fransa diğer ülkelere oranla daha yüksek bir orana sahiptir. Eğitim, sanat, müzik gibi alanlarda faaliyet gösteren kuruluşlara üyelik konusunda, Birleşik Krallık diğer ülkelere oranla daha yüksek bir orana sahiptir. Ancak, diğer kuruluşlara üyelik oranlarında olduğu gibi bu alanda da ülkelerin üyelik oranları çok düşük düzeydedir. Sendikalara üyelik konusunda da Birleşik Krallık ve Fransa diğer ülkelere oranla yüksek bir orana sahip olmasına rağmen, üyelik oranlarının çok düşük düzeyde kaldığı görülmektedir.

Tablo 4'e göre, siyasi partilere üyelik konusunda, ABD diğer ülkelere oranla daha yüksek bir değere sahiptir. Çevreci kuruluşlara üyelikte ise en yüksek üyelik oranı %6,3 ile Fransa'da görülmektedir. Meslek kuruluşlarına üyelik konusunda, Birleşik Krallık ve ABD diğer ülkelere oranla daha yüksek bir yüzdeye sahiptir. Hayır kuruluşlarına üyelikte ise Birleşik Krallık için %20,7 ve ABD için %15,5 oranı görülmektedir. Tüketiciyi koruma derneklerine üyelik oranlarının ise tüm ülkeler için oldukça düşük düzeyde kaldığı ifade edilebilir. Toplumsal refahın bir göstergesi olan sivil toplum kuruluşlarına aktif katılımın, araştırma kapsamına alınan ülkeler nezdinde çok düşük olduğu ve söz konusu ülkelerin, sosyal sermaye unsurlarından birisi olan sosyal ağlar konusunda "zayıf" olduğu ifade edilebilir.

Çalışmanın son aşaması olan bu bölümde, sosyal ağlara üyelik turizm için neden önemlidir? sorusunun yanıtlanması gerekmektedir. Dernek ve kuruluşlara üyelik, bir anlamda kamusal hayata katılım ile ilişkilendirilebilir. Söz konusu üyelik, insanlara ortak ilgi ve amaçlar doğrultusunda bir araya gelmesine imkân sağlamaktadır. Turizm endüstrisinin herhangi bir kolunda çalışan insanların sosyal ve yasal haklarının korunması amacıyla kurulan bir sendikaya üyelik, çalışanların işverenlere ve devlete karşı olan bireysel zayıflığını, bir kuruluş aracılığıyla ortadan kaldırarak sosyal ve yasal haklar konusunda daha güçlü bir duruş sergilemesini sağlayacaktır. Sivil katılım oranlarının yüksek olduğu ülke ve bölgelerde sosyal sermayenin de yüksek olduğu belirtilmektedir.⁹⁰

Sosyal ağlara katılımın bir başka boyutu ise işletmecilik temelinde ele alınabilir. Sosyal ağlara katılım konusunda turizm işletmeleri, sosyal so-

90 Oktay, Öksüzler, "Sosyal Sermaye, Güven ve Belirleyicileri: Bir Panel Analizi", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 12, 2006, s.113.

rumluluk faaliyetlerine katılımı, toplumsal sorunlara karşı duyarlılığının bir göstergesi olarak kullanarak söz konusu katılımı, pazarlama faaliyetlerine dönüştürebilmektedir. Günümüzde tüketiciler, dünyada yaşanan olaylara karşı bireysel ya da demokratik kitle örgütleri aracılığıyla tepki vermekle beraber, alışveriş yaptığı işletmelerin de aynı tepkiyi verdiğini görmek istemektedir.⁹¹ Turizm endüstrisinin herhangi bir alanında faaliyet gösteren işletmelerin, mesleki bir örgüt altında birleşmesi de sosyal ağlara katılım konusunun turizm bağlamında yorumlanabileceğini göstermektedir. Mesleki örgütler, başta küçük ölçekli işletmeler olmak üzere işletmelerin, tek başına yürütemeyeceği ya da büyük zorluklar yaşayabileceği; ulusal ve uluslararası düzeyde pazarlama faaliyetleri, yerel yönetimler ve merkezi yönetim gibi kamu otoriteleri ilişkileri gibi konularda işbirliği ve güç birliği yaparak karşılaşılan güçlüklerin daha kolay bertaraf edilmesine olanak sağlar.

Sosyal ağlara katılım ile turizm ilişkisinin ele alınabileceği bir diğer alan tüketiciler yani turistlerdir. Turistler, günlük hayatlarından uzaklaşarak ulusal ya da uluslararası bir turizm hareketliliğine katıldığında, fiziksel riskin yanı sıra maddi olarak da bir risk üstlenmektedir. Bu nedenle turistlerin, bahsedilen riskler ile karşılaşması durumunda, kendilerine yol gösterecek ve destek olacak bir derneğin faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, turizm ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilgili tüketici sivil toplum kuruluşlarının, turizm işletmelerinden satın alınacak ürün ve hizmetler konusunda, çok sayıda üyesi olması nedeniyle, bireysel turiste kıyasla pazarlık gücünün daha fazla olacağı düşünülmektedir. Kurulacak bu sivil toplum kuruluşu, tüm tüketicileri kapsayabileceği gibi din, çevre, engelli, genç, yaşlı, sağlık, maceracı ve spor gibi belirli alanlara özel, sivil toplum kuruluşları da olabilir.

5. SONUÇ

DDA verilerine dayanılarak yapılan bu çalışmanın sonuçlarına göre; 2012, 2013 ve 2014 yıllarında, uluslararası turizm hareketliliğinde önde gelen Fransa, ABD, Çin, İspanya, İtalya, Türkiye, Almanya, Birleşik Krallık ve Rusya Federasyonu için sosyal sermaye birikimi konusunda büyük farklılıklar göstermemektedir. Bu ülkelerin tamamında sosyal norm ve değerler konusunda; aile, dost ve arkadaşlar, boş zaman, siyaset ve çalışma önemli görülürken, din konusunda farklılık görülmüştür. Yaşamlarında, dini

91 İrfan Ateşoğlu ve Ali Türker, "Konaklama İşletmelerinin Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Yaklaşımı: Muğla İli Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 3, 2010, s.8.

önemli görmeyen ülkeler arasında Çin başı çekerken, güven konusunda ise Çin dışında diğer ülkelerin oranlarının çok yüksek olmadığı görülmektedir. Sosyal ağlar konusunda ise hemen hemen tüm ülkelerin üyelik oranının düşük olduğu görülmektedir.

DDA verilerinden farklı olarak, OECD 2015⁹² Türkiye raporunda güvene ilişkin “Türkiye nüfusunun yaklaşık %86’sı ihtiyaç halinde güvenebileceği bir kişinin var olduğuna inanıyor.” şeklindeki ifadeden insanların, her ne kadar diğer insanlarla kurulacak ilişkide dikkatli olmakta yarar olduğunu düşünse de, çevresinde güvenebilecekleri insanların varlığından haberdar oldukları belirtilebilir. Bu sonucun nasıl değerlendirileceği ise sosyal sermaye ve turizm araştırmalarının ortak noktası olan ekonomi ve yerel toplum düzeyinde bir anlam ifade edecektir. Bir toplumun sosyal sermayesinin düşük veya yüksek olması ne ifade edecektir? Öncelikle bunun sorgulanması gerekmektedir. Sosyal sermayenin yüksek olması, kolektif eylemleri güçlendiriyorsa, sosyal sermayenin zayıf olması, insanların ortaklaşa çalışmasını zayıflatacaktır.

Fukuyama⁹³ sosyal sermayeyi “insanların ortak amaçları için norm ve değerler temelinde işbirliği içinde olmaları” olarak tanımlamıştır. Burada belki de en çok üzerinde durulması gereken konu güven olacaktır. İnsanlar arası güven ile ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma arasında pozitif bir ilişki vardır.⁹⁴ Bu pozitif ilişki, artan verimlilik oranları, işlem maliyetlerinin azalması, iş yapmanın daha kolay olması ile ilişkilendirilebilir. Güven, gelir düzeyi yüksek ülkelerde ve gelir dağılımındaki eşitsizliğin azaldığı ülkelerde daha yüksektir.⁹⁵ Bu açıdan bakıldığında güven, toplumsal refahın ilk halkası gibidir.

Siyasi istikrarın sağlandığı ve yolsuzlukların olmadığı bir toplumun üyeleri arasındaki güven, kurumların işlerliğine ivme kazandıracak, bu işlerlik üretimi artıracak, üretimdeki artış dışa bağımlılığı azaltacak, kişisel geliri artıracak, kişisel geliri artan aile, çocuklarına daha iyi eğitim verebilecek, eğitim oranı yükselen ülkede suç oranları azalarak, hukukun işlerliği sağlanacaktır. Örneğin, Ekonomi Bakanlığı’nun⁹⁶ raporuna göre

92 OECD, *OECD360 Türkiye 2015. Türkiye Karşılaştırması*, 2015, s.27.

93 Francis Fukuyama, “Social Capital and Development: The Coming Agenda”, *SAIS Review*. Vol. 22, No: 1, 2002, p:23.

94 Adolfo Morrone; Noemi Tontoranelli and Giulia Ranuzzi, “How Good is Trust? Measuring Trust and its Role for the Progress of Societies”, *OECD Statistics Working Papers*, 03, 2009, p.24.

95 OECD, *Society at a Glance 2011: OECD Social Indicators*. (OECD Publishing, 2011), p.91.

96 Ekonomi Bakanlığı, *Çin Halk Cumhuriyeti Ülke Raporu*. (Ekonomi Bakanlığı. Ocak 2013), s.7

1978 yılından bu yana Çin, yılda ortalama %10 oranında büyümektedir. Özellikle ülkenin doğu kıyıları hissedilir ölçüde bir gelişme göstermektedir. Tüketim eğilimi artmakta, fiyatlar yükselmekte, yabancı yatırımlar ve şehirde kişi başına düşen gelir artmaktadır. Çin'de 1978'den sonra yapılan kırsal ve kentsel reformlar yoksullukla savaşın en önemli silahı olmuş, ancak Mao sonrası kapıların dışa açılması politikası en büyük ekonomik başarı olmuştur.⁹⁷ Çin'in ekonomide sağladığı bu başarısı, belki de Dünya Değerler Araştırması sonuçlarında kişilerarası güven noktasında ön sıralara yerleşmesini sağlayan önemli bir unsurdur.

Ancak güven, böyle bir dizinde çok da kolay sağlanmıyor. Köylerden kente göç ile birlikte yaşanan kentleşme olgusu da insanlar arasındaki güvenin azalmasında etkili olmaktadır. Komşuluk, mahalle arkadaşlığı gibi kavramlar, kentleşme ile birlikte yavaş yavaş rafa kaldırılmakta, sakin köy yaşamı yerini, kentlerde kalabalıkların içinde yaşanan koşuşturmacaya bırakmaktadır. Bu kalabalıklaşma oranı arttıkça, insanlar kendi kabuğuna çekiliyor. Kalabalık içinde yalnızlaşan insanlar için yaşam; iş ve aile arasında sıkışıp kalmaktadır. Çevresiyle, yoğun birliktelikler yaşayamayan insanların birbirlerine güvenme olasılığı da zamanla zayıflamaktadır. Geleneksel yaşam kalıplarından uzaklaştıkça, güvenden de uzaklaşıyoruz. Konuya din açısından yaklaşıldığında farklı bir tablo ile karşı karşıya kalıyoruz. Çalışma kapsamına alınan ülkelerden, dini değerlere en çok önem veren ülke %68,1 ile Türkiye olurken, hiç önem vermeyen ülke %2,6 ile Çin'dir. Güven penceresinden bakıldığında, insanların çoğuna güvenen Çin'in oranı %60,3 iken, Türklerin oranı %11,6'dır. Bu bağlamda, sosyal sermayenin, ortak norm ve değerler ile işbirliğine yaptığı vurgu alaşağı olmaktadır. Bu nedenle, sosyal sermaye unsurlarının; toplumun siyasi ve ekonomik göstergeleri ile birlikte yorumlandığında sosyal sermaye için bir anlam kazanacağı mutlaklıdır.

Bu çalışma için DDA verileri temel alınmış olup, katılımcıların normlara verdiği önem, kişilerarası güven ve sivil toplum kuruluşlarına üyeliği noktasında, sosyal sermayenin, söz konusu ülke için yoğun olduğu yorumunun yapılabilmesini sağlayacaktır. Dolayısıyla turizmde, dünya sıralamasında önde yer alan ülkeler açısından, sosyal sermaye birikiminin yüksek olduğu ifade edilememektedir. Söz konusu ülkelerin, her ne kadar norm ve değerlere önem verdiği görülse de, sivil toplum kuruluşlarına üyelik oranlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Sosyal sermayenin en önemli belirleyicilerinden birisi olan güven konusunda da ele alı-

97 Arzu İlhan Kıbrıs, *Çin Halk Cumhuriyeti: 1978'den Günümüze*, TÜSİAD Sabancı Üniversitesi Rekabet Forumu, Draft Kopya, 18.07.2013, s.6.

nan ülkeler arasında, Çin dışında diğer ülkelerin, kişilerarası güven oranlarının da düşük olduğu dikkat çekicidir. Bu nedenle, söz konusu ülkeler turizm endüstrisinin baş aktörleri olsa da DDA verileri dikkate alındığında bu ülkelerin, sosyal sermaye birikimleri konusunda turizmde elde edilen dereceyi yakalayamadığı ifade edilebilir. Bu nedenle, sadece bu veriler baz alınacak olursa; sosyal sermayenin bir ülkedeki turizmin gelişiminde ya da turizmin bir ülkedeki sosyal sermayenin birikiminde doğrudan bir etkisinin olduğu söylenemez.

KAYNAKÇA

- Agheorghiesei, Daniela Corodeanu and Nita, Valentin. "The Network and the Social Capital- Important Aces for Tourism Entrepreneurs", *Revista de Turism*. Vol. 7, No.7, 2009, p. 10-19.
- Ateşoğlu İrfan ve Türker, Ali "Konaklama İşletmelerinin Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Yaklaşımı: Muğla İli Örneği", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.15, S.3, 2010, s.207-226.
- Başak, Suna "Genelleşmiş Güven ve Toplumsal Cinsiyet," *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, C. 27, N. 1, Haziran, 2010, s. 53-71.
- Bebbington, Anthony J. and Carroll, Thomas F. "Induced Social Capital and Federations of the Rural Poor", *Social Capital Initiative Working Paper No. 19*, 2000.
- Blau Peter Michael, *Exchange and Power in Social Life*, Transaction Publishers, 1964.
- Bjørnskov Christian and Svendsen Gert Tinggaard. "Measuring Social Capital-is There a Single Underlying Explanation?" *Working Paper*, 03-5, 2003.
- Bourdieu, Pierre. "The Forms of Capital" in, J. Richardson (Ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York, Greenwood, 1986, p. 241-258.
- Bourne, Paul A. "Crime, Tourism and Trust in a Developing Country", *Current Research Journal of Social Sciences*, Vol. 2, No: 2, 2010, p. 69-83.
- Coleman, James Samuel. "Social Capital in the Creation of Human Capital", *The American Journal of Sociology*. Vol. 94, 1988, p. 95-120.
- Dalton, Russel J. and Ong, Nhu-Ngoc T. "Civil Society and Social Capital in Vietnam." *Modernization and Social Change in Vietnam*. Hamburg, Institut für Asienkunde, 2005.
- Ekonomi Bakanlığı. *Çin Halk Cumhuriyeti Ülke Raporu*. T.C. Ekonomi Bakanlığı. Ocak 2013.
- Ersun, Nur ve Arslan, Kahraman, "Turizmde Destinasyon Seçimini Etkileyen Temel Unsurlar ve Pazarlama Stratejileri", *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, C. 31, N. II, 2011, s. 229-248.
- Esmer, Yılmaz. *Devrim, Evrim, Statüko: Türkiye'de Sosyal, Siyasal, Ekonomik Değerler*, TESEV Yayınları 7, İstanbul, 1999, s.22.
- Fachamps, Marcel and Minten, Bart. "Social Capital and the Firm: Evidence from Agricultural Trade," *Social Capital Initiative Working Paper No. 17*, 1999.
- Field, John. *Sosyal Sermaye*. (çev. Bahar Bilgen ve Bayram Şen). 2. Basım, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2008.
- Foxton, Frederic. and Jones Richard. "Social Capital Indicators Review". *Office for National Statistics*. September, 2011
- Fromm, Erich. *Sağlıklı Toplum*. (çev. Yurdanur Selman & Zeynep Tanrısever). 4. Baskı. Payel Yayınevi. İstanbul, 2006
- Fukuyama, Francis. "Social Capital and Civil Society". *International Monetary Fund Working Paper*. No: 00/74, 2000.
- Fukuyama, Francis. "Social Capital and Development: The Coming Agenda". *SAIS Review*. Vol. 22, No. 1, 2002, p. 23-37.

- Gugerty, Mary Kay and Kremer, Michael. "Does Development Assistance Help Build Social Capital?" *Social Capital Initiative Working Paper* No. 20, 2000.
- Hanifan, Lyda, J. "The Rural School Community Centre", *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*. Vol. 67, Sep. 1916, p. 130-138.
- Haerpfer, Christian. "World Values Survey Association". <http://www.worldvaluessurvey.us/WVSContents.jsp>. (Erişim Tarihi: 14.07.2015).
- Halis Muhsin ve Şenkal Abdulkadir, *Türk İşletme Kültüründe Ortaklık ve Güven*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2009.
- Harper, Rosalyn and Kelly, Maryanne. "Measuring Social Capital in the United Kingdom". *Office for National Statistics*. December, 2003.
- Inkeles, Alex. "Measuring Social Capital and its Consequences". *Policy Sciences*. Vol.33, No: 3-4, 2000, p. 245-268.
- Isham, Jonathan and Kähkönen, Satu. "What Determines the Effectiveness of Community-Based Water Projects? Evidence from Central Java, Indonesia on Demand Responsiveness, Service Rules, and Social Capital", *Social Capital Initiative Working Paper* No. 14, 1999.
- Jamieson, Nigel, "Sport Tourism Events as Community Builders-How Social Capital Helps the "Locals" Cope", *Journal of Convention & Event Tourism*. Vol. 15, No. 1, 2014, p. 57-68.
- Kawachi, Ichiro; Kennedy, Bruce P; Lochner, Kimberly and Prothrow-Stith, Deborah. "Social Capital, Income Inequality, and Mortality". *American Journal of Public Health*. Vol. 87, No. 9, 1997, p. 1491-1498.
- Kıbrıs, Arzu İlhan. *Çin Halk Cumhuriyeti: 1978'den Günümüze*, TÜSİAD Sabancı Üniversitesi Rekabet Forumu, Draft Kopya, 18.07.2013, s.6.
- Krishna, Anirudh and Uphoff, Norman. "Mapping and Measuring Social Capital: A Conceptual and Empirical Study of Collective Action for Conserving and Developing Watersheds in Rajasthan, India", *Social Capital Initiative Working Paper* No. 13, 1999.
- Lattin Ronald and Young Stephen. "Country Ranking: Social Capital Achievement", *Caux Round Table*, 2005.
- Lin, Nan. "Building a Network Theory of Social Capital". *Connections*. Vol. 22, No. 1, 1999, p.28 -51
- Lin, Nan. "Sosyal Sermaye Network Kuramının İnşası" (çev. Adem Ögüt & Cihat Erbil), içinde. *Sosyal Sermaye Kuram-Uygulama-Eleştiri*. (der. Mehmet Murat Şahin ve Ahmet Zeki. Ünal). Değişim Yayınları. İstanbul, 2010, s.171-215.
- Lochner, Kimberly; Kawachi, Ichiro and Kennedy, Bruce P. "Social Capital: a Guide to its Measurement". *Health & Place*. Vol.5, No.4, 1999, p. 259-270.
- Morrone, Adolfo; Tontoranelli, Noemi and Ranuzzi, Giulia. "How Good is Trust? Measuring Trust and its Role for the Progress of Societies", *OECD Statistics Working Papers*, No.3, 2009.
- Mura, Paolo and Tavakoli, Rokhsa. "Tourism and Social Capital in Malaysia", *Current Issues in Tourism*. Vol. 17, No.1, 2014, p. 28-45.
- Norris, Pippa. *Democratic Phoenix: Reinventing Political Activitism*. Cambridge University Pres, 2002.

- OECD. *Society at a Glance 2011: OECD Social Indicators*. OECD Publishing, 2011.
- OECD. *OECD360 Türkiye 2015. Türkiye Karşılaştırması*, 2015.
- Ooi, Chai-Aun; Hooy, Chee-Wooi; Som and Ahmad Puat Mat. "Diversity in Human and Social Capital: Empirical evidence from Asian Tourism Firms in Corporate Board Composition". *Tourism Management*. Vol.48, June, 2015, p. 139-153.
- Öksüzler Oktay, "Sosyal Sermaye, Güven ve Belirleyicileri: Bir Panel Analizi", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, C.12, 2006, s.108-129. Özcan, Burcu ve Zeren, Fatma. "Sosyal Güven ve Ekonomik Kalkınma: Avrupa Ülkeleri Üzerine Mekânsal Ekonometri Analizi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Dergisi*, C. 8, N. 1, Nisan, 2013, s.7-36.
- Pargal, Sheoli; Huq, Mainul and Gilligan, Daniel. "Social Capital in Solid Waste Management: Evidence from Dhaka, Bangladesh", *Social Capital Initiative Working Paper No. 16*, 1999.
- Pearce, Philip L. "Tourist Scams: Exploring The Dimensions of an International Tourism Phenomenon". *European Journal of Tourism Research*, Vol. 4, No. 2, 2011, p. 147-156.
- Putnam, Robert D. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press. New Jersey, 1993.
- Putnam, Robert D. "Tuning in, Tuning out: the Strange Disappearance of Social Capital in America". *P.S: Political Sciences and Politics*. Vol.28, No. 4, December, 1995, p. 664-683.
- Putnam, Robert D. "Bowling Alone: America's Declining Social Capital". *Journal of Democracy*, 1995, p. 65-78. <http://archive.realtor.org/sites/default/files/BowlingAlone.pdf>, p. 1-18 (Erişim Tarihi:12.04.2015).
- Reid, Catherine and Salmen, Lawrence. "Understanding Social Capital. Agricultural Extension in Mali: Trust and Social Cohesion", *Social Capital Initiative Working Paper No. 22*, 2000.
- Rose, Richard. "Getting Things Done in an Anti-Modern Society: Social Capital Networks in Russia", *Social Capital Initiative Working Paper No. 6*, 1998.
- Rose, Richard. "What Does Social Capital Add to Individual Welfare", *Social Capital Initiative Working Paper No. 15*, 1999.
- Sabatini, Fabio. "The Empirics of Social Capital and Economic Development: A Critical Perspective". *Nota di Lavoro, Fondazione Eni Enrico Mattei*, No.15, 2006.
- Sampson, Robert J; Raudenbush, Stephen W. and Earls, Felton. "Neighborhoods and Violent Crime: A Multilevel Study of Collective Efficacy". *Science*. 277, 5328, 1997, p. 918-924.
- Shakya, Martina. "Social Capital, Tourism and Socioeconomic Transformation of Rural Society Evidence from Nepal". *Institut für Entwicklungsforschung und Entwicklungspolitik. Working Papers No. 208*, 2014.
- Thammajinda Rojana. "Community Participation and Social Capital in Tourism Planning and Management in a Thai Context". (*Doctoral Dissertation*). Lincoln University, 2013.
- UNWTO. "Tourism Highlights 2013 Edition". United Nations World Tourism Organization, http://dtxqtq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/unwto_highlights13_en_hr.pdf. (Erişim Tarihi: 30.11.2013).

- UNWTO. "UNWTO Tourism Highlights 2014 Edition". http://dtxqtq4w60xqpw.cloudfront.net/sites/all/files/pdf/unwto_highlights14_en_hr_0.pdf. (Erişim Tarihi: 16.12.2014).
- UNWTO. "UNWTO Tourism Highlights 2015 Edition". <http://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284416899>. (Erişim Tarihi: 14.07.2015).
- Van Deth, Jan W. "Measuring Social Capital: Orthodoxies and Continuing Controversies. Intertanional". *Journal of Social Research Methodology*. Vol.6, No.1, 2003, p.79-92.
- Woolcock, Michael and Narayan, Deepa. (2000). "Social Capital: Implications For Development Theory, Research, and Policy". *The World Bank Research Observer*. Vol. 15, No.2, 2000, p. 225-249.
- World Values Survey. "Documentation". <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp>. (Erişim Tarihi:16.05.2014).
- World Values Survey. Results Wave 2 (1990-1994), Crossing by Country.
- World Values Survey. Results Wave 3 (1995-1998), Crossing by Country.
- World Values Survey. Results Wave 4 (1999-2004), Crossing by Country.
- World Values Survey. Results Wave 5 (2005-2009), Crossing by Country.
- World Values Survey. Results Wave 6 (2009-2014), Crossing by Country.
- Zahra, Anne and McGehee, Nancy Gard. "Volunteer Tourism: A Host Community Capital Perspective", *Annals of Tourism Research*, Vol. 42, July, 2013, p. 22-45.
- Zhao, Weibing; Ritchie, J.R. Brent and Echtner, Charlotte M. "Social Capital And Tourism Entrepreneurship". *Annals of Tourism Research*. Vol.38, No. 4, 2011, p. 1570-1593.

Aile Hekimlerinin İş Tatmin Düzeyleri ile Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Seviyeleri Arasındaki İlişki: Kocaeli Örneği

Abdurrahman BENLİ* & Bora YENİHAN** & Mert ÖNER***

Özet

Bu çalışmada, Kocaeli’nde görev yapan aile hekimlerinin iş tatmin düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışmaları arasındaki ilişkiyi tespit etmek, cinsiyet farklılıklarının iş tatmin düzeyleri ve yaşadıkları iş-aile çatışmaları üzerinde etkisi olup olmadığını ortaya koymak hedeflenmiştir. Yapılan literatür taraması ve anket tekniği ile elde edilen verilerin SPSS 22 programı ile yorumlanması sonucunda, Kocaeli’nde görev yapan aile hekimlerinin iş tatmin düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışması seviyeleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak cinsiyet farklılıkları ile iş tatmin düzeyleri ve yaşadıkları iş-aile çatışması seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çalışmanın son bölümünde elde edilen veriler ışığında ortaya çıkan sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, İş-Aile Çatışması, Aile Hekimi

The Relationship Between Job Satisfaction Levels of Family Practitioners and Their Work-Family Conflict: The Case of Kocaeli Province

Abstract

This study aims to investigate the relationship between job satisfaction levels of family practitioners and their work-family conflict particularly by taking into consideration the gender differences. Conducted literature review and survey data which was processed by using SPSS 22 software revealed that a negative and significant relationship existed between job satisfaction levels and work-family conflict levels of practitioners situ-

* Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, abenli@sakarya.edu.tr

** Arş. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, borayenihan@sakarya.edu.tr

*** Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, moner@sakarya.edu.tr

ated in Kocaeli. However no statistically significant relationship was found when two variables compared based on gender differences. Final part of the study discussed the findings of the survey.

Keywords: *Job satisfaction, Work-Family Conflict, Family Practitioner*

GİRİŞ

Birçok bilim dalının kendisine araştırma alanı bulduğu 1980'li yıllarla birlikte yükselişe geçen hizmetler sektörü ve beyaz yakalı çalışanlar, iş yaşamında ve aile yaşamlarında yaşadıkları sorunlarla çeşitli çalışmalara konu olmuşlardır. İnsan kaynakları yönetimi üzerine yapılan araştırmaların artmasıyla birlikte iş tatmini, iş-ile çatışması, tükenmişlik, örgütsel sessizlik, kurumsal bağlılık vb. konular önem kazanmaya başlamış ve bu konularda dünya çapında yapılan çalışmalar, geliştirilen ölçekler her geçen gün artış göstermiştir. Yapılan birçok çalışma göstermektedir ki iş tatmini ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında çok güçlü bağlar bulunmaktadır ve bu kavramlar birbirlerini olumlu veya olumsuz etkileme gücüne sahiptir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde esasında rol çatışmalarının boyutlarından olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının genellikle iş tatminin düzeylerini negatif yönde etkileme gücünün daha yüksek olduğu görülmektedir. İş-aile çatışması veya aile-iş çatışması düzeyleri yüksek olan çalışanların, iş yaşamında da iş tatmin seviyelerinin düştüğü görülmektedir.

Bu çalışmada da Kocaeli ilinde çalışan aile hekimlerinin sahip oldukları iş tatmini düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması seviyeleri arasındaki ilişki incelenecektir. Daha sonra ise bu kavramların birbirlerini etkileyip etkilemedikleri, eğer etkiliyorsa bu etkileşimlerin hangi düzeylerde gerçekleştiği, aile hekimlerinin demografik özelliklerinin iş tatmini ile yaşadıkları iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerine bir etkisi olup olmadığı ortaya konmaya çalışılacaktır.

1. İş Tatmini

Köken olarak incelendiğinde "tatmin" kelimesinin Latince'deki "satis" kelimesinden türetildiği ve batı dillerindeki "yeterli" anlamında kullanıldığı görülmekle birlikte, dilimizde "tatmin, bir isteğin gerçekleşmesi, arzulan şeylerin gerçekleştirilmesi" gibi anlamlarda kullanılmaktadır¹.

1 Özaydın, Mehmet Merve ve Özdemir, Ömer, "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği", İşletme Araştırmaları Dergisi, 6/1, s. 252, 2014.

İş tatmini kavramı ise iş ile insan arasındaki ilişkiden doğmuştur². İş tatmini kavramını açıklamaya yönelik olarak literatür de birbirine yakın çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Davis³ iş tatminini, “çalışanların yapmakta oldukları işleri pozitif ve keyifli bir his olarak değerlendirmeleridir” şeklinde tanımlarken, Wagner ve Hollenbeck⁴ yaklaşık otuz yıl sonra iş tatminini “insanların bilinçsiz olarak veya bilinçli bir biçimde elde etmeye çalıştıkları değerlerin bir fonksiyonu” olarak tanımlamışlardır. İş tatmini alanındaki çalışmalar ile bütün dünyada tanınan Spector⁵ ise iş tatminini “en basit şekliyle çalışanların işlerinden hoşnut olmaları durumudur” biçiminde tanımlamaktadır.

Doğal bir süreç olarak iş tatmini algısı, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbiri ile uyum içinde olduğunda ortaya çıkan bir durumdur⁶. Bunun sonucu olarak iş tatmini çeşitli faktörlerden etkilenmekte ve bu faktörler literatürde bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak incelenmektedir⁷. İş tatminini etkileyen bireysel faktörleri: Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni hal, kıdem, mesleki liyakat, kişilik, zekâ vb. şeklinde sıralamak mümkünken, örgütsel faktörler ise: yönetim biçimi, işin yapısı, denetim, ücret, rekabet, güvenlik, iletişim, takım arkadaşları vb. şeklinde sıralanmaktadır⁸.

2. İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması kavram olarak, sebepleri ve sonuçlarıyla son yıllarda artan bir ilgiyle araştırılmakta ve bu konuda çeşitli çalışmalar yapılmaktadır⁹. İnsanların yaşam şekilleri ele alındığında büyük bir genellemeyle birlikte,

2 Özaydın ve Özdemir, a.g.e., 253-254.

3 Davis, Keith, “İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış”, Çev. Tosun, Kemal, Baysal, Aykar ve Yalçın, Sadullah, İstanbul Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, s. 96-98, 1984.

4 Wagner, John ve Hollenbeck, John, “Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage”, Routledge Published, New York, s. 138-140, 2010.

5 Spector, Paul, “Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice USA”, John Wiley & Sons Inc., s. 7-9, 1996.

6 Kara, İsmail Hamdi, Baltacı, Davut, Atar, Gülşen, Yılmaz, Aylin, Karaçam, Mehmet Serkan, Derler, Mehmet Harun ve Aktüre, Sabri, “Determination of Job Satisfaction and Affecting Working Factors in Healthcare Providers in A Tertiary Care Hospital in Turkey”, Original Research, Euras J Fam Med, Vol. 2-3, s. 140, 2013.

7 Lam, Simon, “Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study”, International Journal of Quality and Reliability Management, s. 74, 1995.

8 Akıncı, Zeki, “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 4, Antalya, s. 7, 2002. / Özaydın ve Özdemir, a.g.e., 254

9 Marchese, Marc, Bassham, Gregory ve Ryan, Jack, “Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis”, Journal of Business Ethics, Vol. 40, s. 145-146, 2002.

bir aile içinde doğup büyüdüğü ve sonrasında bir iş sahibi oldukları söylenebilir. Bu nedendir ki insanların hayata dair beklentileri iş yaşamları ve aile hayatlarına yönelik olarak gerçekleşmektedir¹⁰.

İnsanların büyük genelinin hayatının temel noktalarını oluşturan aile ve iş kavramları arasındaki çatışmaya yönelik literatürde çeşitli tanımlar bulunmakla birlikte, bu konudaki ilk çalışmaları gerçekleştiren araştırmacılarından Greenhaus ve Beutell¹¹ iş-aile çatışmasını “gerçekte roller arasında gerçekleşen bir çatışma olan iş-aile çatışması, iş yaşamı ve aile yaşamı tarafından kaynaklanan farklı taleplerin, bazı yönleri ile uyumsuzluk yaşamadır” şeklinde tanımlamışlardır. DuBrin¹² ise iş-aile çatışmasını “insanların aynı anda ebeveyn, eş ve çalışan gibi farklı rollere sahip olmaları durumunda ortaya çıkan roller arası uyumsuzluk” biçiminde tanımlamaktadır.

Literatürde iş-aile çatışmasının üzerinde daha fazla durulmasına rağmen, iş-aile çatışması, rol çatışmasının özel türlerinden sadece biridir. Yaşanılan bu rol çatışması; işten aileye ve aileden işe olmak üzere iki yönlü gerçekleşmektedir ve bir tarafta yaşanılan çatışma diğer tarafı da etkilemektedir¹³. İş-aile çatışmasının yanında aile-iş çatışması da çalışanların ailevi taleplerinin çalışma performansını olumsuz bir şekilde etkilemesiyle ortaya çıkan negatif durum olarak tanımlanmaktadır¹⁴.

Greenhaus ve Beutell’e¹⁵ göre iş-aile çatışması, zamanın kısıtlı olmasından kaynaklı olarak zaman temelli çatışma, kişinin işindeki rolü icabı gergin ve endişeli olmasından kaynaklı olarak gerilim temelli çatışma ve roller için gerekli olan davranışların her iki role de aynı anda uygun olmasından kaynaklanan davranış temelli çatışma olmak üzere üç biçimde görülmektedir.

10 Özdevecioğlu, Mahmut ve Çakmak Doruk, Nihal, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, Erciyes Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 33, Temmuz-Aralık Sayısı, Kayseri, s. 71, 2009.

11 Greenhaus, Jeffrey ve Beutell, Nicholas, “Sources of Conflict, Between Work and Family Roles”, The Academy of Management Review, Vol 10-1, s. 77-79, 1985.

12 DuBrin, Andrew, “Fundamentals of Organizational Behavior”, South-Western College Publishing, Cincinnati-Ohio, s. 117, 1997.

13 Aras, Mustafa ve Karakiraz, Ahmet, “Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma”, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Yıl 1, Cilt 1, Sayı 4, Sakarya, s. 2, 2013.

14 Yüksel, İhsan, “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi”, Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 19-2, Erzurum, s. 304, 2005.

15 Greenhaus ve Beutell, a.g.e., 77-78.

3. Literatür İncelemesi

Yapılan çalışmalar göstermektedirler ki iş tatmini ve iş-aile çatışması arasında çok güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Netemeyer ve arkadaşları¹⁶ tarafından yapılan çalışmada, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Adams ve arkadaşlarının¹⁷ yaptığı çalışma da ise, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde doğrudan etkileri olduğu görülmüştür. Bacharach ve arkadaşları¹⁸ da hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasının iş tatminsizliğini tetikleyerek arttırdığını belirlemiştir.

Howard ve arkadaşları¹⁹ tarafından yapılan çalışma ise iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmüştür. Brough ve arkadaşları²⁰ tarafından yapılan çalışma da yine iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında güçlü ve olumsuz bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Noor²¹ yaptığı çalışmada iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü güçlü bir etkileşim olduğunu belirtmiştir. Yine Kossek ve Ozeki'de²² iş-aile çatışmasının ve aile-iş çatışmasının iş tatminini olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Ülkemizde son yıllarda yapılan çalışmalar incelendiğinde de benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Özdevecioğlu ve Doruk²³ tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve iş-aile çatışması arttıkça iş tatminin azaldığı belirlenmiştir. Turunç ve Erkuş²⁴ tarafından yapılan çalışmada da iş-aile çatışması

16 Netemeyer, Richard, Brashear-Alejandro, Thomas ve Boles, James, "A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context", *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 32, No. 1, s. 52-53, 2004.

17 Adams, Gary, Lynda, King ve Daniel, King, "Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, s. 417-418, 1996.

18 Bacharach, Samuel, Bamberger, Peter ve Conley, Sharon, "Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating The Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 12, s. 47-48, 1991.

19 Howard, Gary, Donofrio, Heather ve Boles, James, "Inter-Domain Work-Family, Family-Work Conflict and Police Work Satisfaction", *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 27-3, s. 386, 2004.

20 Brough, Paula, PO'Driscoll, Michale ve Kalliath, Thomas, "The Ability of 'Family Friendly' Organizational Resources to Predict Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction", *Stress and Health*, Vol. 21, s. 232, 2005.

21 Noor, Noraini, "Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways", *The Journal of Social Psychology*, 142-5, s. 568-659, 2002.

22 Kossek, Ellen, Ozeki, Cynthia, "Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior - Human Resources Research", *Journal of Applied Psychology*, Vol 83, Iss. 2, s. 149-150, 1998.

23 Özdevecioğlu ve Doruk, a.g.e., 76.

24 Turunç, Ömer ve Erkuş, Ahmet, "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel

ile iş tatmini arasından negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. İş-aile çatışmasının artmasının, iş tatminini azalttığı ve aynı zamanda iş stresini de arttırdığı gözlemlenmiştir. Arslan²⁵ tarafından yapılan çalışmada da iş-aile çatışması yaşayan kadınların iş tatminlerinin olumsuzu yönünde etkilendiği belirlenmiştir. Yine aynı çalışmada aile-iş çatışmasının da iş tatminini çalışmaya katılan kadınlar üzerinde olumsuz yönde etkilediği ortaya konmuştur. Özgen ve Efeoğlu²⁶ tarafından ilaç sektörü çalışanları üzerinde yapılan çalışmada ise çıkan sonuçlar diğer çalışmalardan farklı olarak gelişmiş ve iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Dursun ve İstar'ın²⁷ kadın çalışanlar üzerine yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve kadın çalışanların iş-aile çatışmaları arttıkça iş tatminlerinin azaldığı görülmüştür. Yine aynı çalışmada rol çatışmasının boyutlarından biri olan aile-iş çatışmasının da kadın çalışanların iş tatminini azalttığı görülmüştür. Aras ve Karakiraz²⁸ tarafından doktora yapan araştırma görevlileri üzerine yapılan çalışmada da zaman temelli iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmüştür.

4. Materyal ve Yöntem

Çalışma yapılırken öncelikle literatür taraması yapılmış, iş tatmini, iş-aile çatışması gibi kavramlar açıklanmaya çalışılarak, bu kavramlar üzerine yapılan ilk çalışmalardan günümüze kadar uzanan süreçteki son çalışmalar ele alınarak iki kavram arasındaki ilişkiye değinilmiştir.

Çalışmanın kapsamı çerçevesinde, evrenin belirlenerek örneklemin seçilmesi aşamalarında Kocaeli'de çalışan aile hekimleri ve aile hekimlerine işleri gereği sıklıkla ziyaret götüren tıbbi tanıtım temsilcileri ile görüşülmüş ayrıca Kocaeli Halk Sağlığı Müdürlüğü'ne de telefonla ulaşılmıştır.

Araştırmanın bu sürecinde yapılan görüşmeler sonucunda, çalışmanın evrenin bütün Kocaeli ili ve Kocaeli'de görev yapan tüm aile hekimleri

Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü", Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı 19, Konya, s. 430-431, 2010.

25 Arslan, Mustafa, "İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi", Birey ve Toplum, Cilt 2, Sayı 3, Bahar Sayısı, s. 108, 2012.

26 Özgen, Hüseyin ve Efeoğlu, Efe, "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, , Cilt 16, Sayı 2, Adana, s. 247-248, 2007.

27 Dursun, Salih ve İstar, Emel, "Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi", Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 28, Sayı 3, Erzurum, s. 132-134, 2014.

28 Aras ve Karakiraz, a.g.e., 8-9.

olmasının sağlıklı olacağına karar verilmiştir. Evrenin net olarak belirlenebilmesi için yazılı bir doküman veya istatistiksel bir bilgiye ulaşılmaya çalışılmış ancak çeşitli prosedürler sebebiyle ulaşılamamıştır. Kocaeli Halk Sağlığı Müdürlüğü ile kurulan iletişim çerçevesinde görevli bir müdür yardımcısı ve insan kaynakları şubesinden yetkililerle görüşülmüş, bunun sonucunda çalışmamızın yapıldığı esnada Kocaeli'nde 443 aile hekiminin görev yaptığı, kadronun ise 470 kişi olması gerektiği bilgisine ulaşılmıştır. Ancak cinsiyet, yaş, medeni durum gibi bilgilere ulaşılamamıştır. Ayrıca görüşülen kişiler kamu çalışanı olmaları sebebi ile kimliklerinin açıklanmasını istememişlerdir.

4.1. Çalışmanın Amacı, Soruları ve Hipotezleri

Çalışmanın bu bölümünde Kocaeli'nde görev yapan aile hekimlerinin yaşadıkları iş tatmini ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeyleri ölçülerek bu kavramlar arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla araştırmanın soruları ortaya konacaktır. Bu çerçevede literatürde daha önce bahsi geçen çalışmalar doğrultusunda çalışmanın soruları şu şekilde belirlenmiştir:

1. Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin yaşadıkları iş-aile çatışmaları ve aile-iş çatışmaları, iş tatmin düzeylerini etkilemekte midir?
2. Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimleri rol çatışmasının alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasından hangisini daha sık yaşamaktadırlar?
3. Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları yaşadıkları iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması seviyelerini hangi düzeyde etkilemektedir?
4. Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıklarının yaşadıkları iş tatmin düzeyleri üzerinde nasıl bir etkisi vardır?

Yapılan literatür taraması ve ortaya konan sorular çerçevesinde çalışmanın ana hipotezi şu şekilde ortaya çıkmıştır:

H: Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Literatüre dayalı olarak belirlene ana hipotez doğrultusunda, çalışmanın alt hipotezleri de şu şekildedir:

H1: Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H2:Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

4.2. Veri Toplama ve Analiz Tekniği

Veri toplama esnasında yazılı olarak ve internet üzerinden hazırlanan anketler kullanılmıştır. Bağlantı kurulan tıbbi tanıtım temsilcileri ve aile hekimleri aracılığıyla 443 kişi olarak belirlenen evrene ulaşılmaya çalışılmış, bunun sonucunda, olasılığa dayalı olmayan kartopu örneklem modeli ile 102 aile hekimine ulaşılmıştır. Betimsel araştırmalar yapılırken örneklem seçiminin, evrenin minimum % 10'luk bölümünü içermesi, evrenin küçük olması durumunda ise örneklemin, evrenin minimum % 20'lik bölümünü içermesi tercih edilir²⁹. Kartopu örneklem modeli, araştırma esnasında yeni eklenen katılımcılardan oluşmaktadır. Bu teknik mantıksal olarak bilinen ve ulaşılabilirliği olan birkaç katılımcı ile başlamakta ve onların vasıtası ile diğer katılımcılara ulaşmayı hedeflemektedir³⁰. Kartopu örnekleme modeline dayalı olarak anket tekniği ile elde edilen veriler "Statistical Packages for the Social Science (SPSS) 22" programı ile çözümlenerek verilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin yaşadığı iş-aile çatışması düzeylerini belirlemek için Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996: 400-410) tarafından geliştirilen 5'li likert sistemine dayalı ve toplamda on sorudan oluşan "İş-Aile Çatışması Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte yar alan önermelere verilen cevaplar "Kesinlikle Katılmıyorum" ile "Kesinlikle Katılıyorum" arasında ve 1'den 5'e doğru sıralanmaktadır. Ölçek kendi içerisinde iki bölümden oluşmaktadır. İlk 5 soruluk birinci bölüm işten aileye doğru çatışma seviyesini belirlemeye yönelikken, ikinci 5 soruluk bölüm aileden işe doğru çatışma seviyesini belirlemeye yöneliktir. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,902olarak belirlenmiştir.

Anketin ikinci bölümünde Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin iş tatmin düzeylerini ölçülmesi hedeflenmiştir. Bu bölümde ilk olarak 1967 yılında Weis ve arkadaşları tarafından 100 soru olarak geliştirilen, 1985 yılında ise Gökçora ve Gökçora tarafından Türkçe'ye çevrilen "Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin" 20 soruluk kısa versiyonu kullanılmıştır. Ölçek kendi içerisinde 12 soruluk iç faktörler ve 8 soruluk dış faktörler bölümünden

29 Arlı, Mine ve Nazik, Hamil, "Bilimsel Araştırmaya Giriş", Gazi Kitabevi Yayınları, s. 76-77, 2001.

30 Punch, Keith, "Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches, Sage Publishing, London-Englan, 1998.

oluşmaktadır. İç faktörleri ölçmeye yönelik sorular çalışanların işleri ile ilgili olarak hissettiklerini yansıtırken, dış faktörleri ölçmeye yönelik sorular çalışanların, çalıştıkları kurumla ilgili hissettiklerini yansıtmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014:260). Toplamda 20 sorudan oluşan Minnesota iş tatmin ölçeği 5'li likert sistemine dayalıdır. Ölçekte yer alan önermelere verilen cevaplar "Beni Hiç Tatmin Etmiyor" ve "Beni Tamamıyla Tatmin Ediyor" arasında ve 1'den 5'e doğru sıralanmaktadır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,947olarak belirlenmiştir.

4.3. Bulgular

Çalışma kapsamında yer alan aile hekimlerine ait demografik özelliklerinin frekans ve yüzde değerleri tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özelliklerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Faktör	Değişken	F	%
Cinsiyet	Erkek	63	61,8
	Kadın	39	38,2
Yaş	21-25	1	1,00
	26-30	10	9,8
	31-35	16	15,7
	36-40	27	26,5
	41 ve üzeri	48	47,1
Medeni Durum	Bekâr	17	16,7
	Evli	85	83,3
Çocuk Sayısı	Çocuk Yok	28	27,5
	1	27	26,5
	2	35	34,3
	3	11	10,8
	4 +	1	1,00
İş Hayatı Yıl	0-2	2	2,00
	3-5	7	6,9
	6-8	10	9,8
	9-11	18	17,6
	12-14	16	15,7
Gelir Durumu	15 +	49	48,0
	1001 - 3000 TL	1	1,00
	3001- 5000 TL	13	12,7
	5001 - 7000 TL	40	39,2
	7001 – 9000 TL	26	25,5
9001 – 11000 TL	22	21,6	

Çalışmada yer alan değişkenlere ait bulgular Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Değişkenlerin Ortalama Puan Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma
İş-Aile Çatışması	2,99	0,852
İşten Aileye Yönelik Çatışma	2,60	1,005
Aileden İşe Yönelik Çatışma	3,37	1,004
İş Tatmini	3,14	0,826
İçsel İş Tatmini	2,95	0,844
Dışsal İş Tatmini	3,42	0,903

Tablo 2 incelendiğinde, Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin işten aileye yönelik çatışma düzeylerine ait puanlarının, aileden işe yönelik çatışma puanlarından daha fazla olduğu görülmektedir. Aile hekimlerinin işlerine duydukları içsel iş tatmin düzeylerine ait puanlar dışsal iş tatmin düzeyi puanlarından daha yüksektir.

Çalışma kapsamında yer alan hipotezleri test etmek için “bağımsız T testi, korelasyon analizi ve regresyon analizi” kullanılmıştır. Yapılan hipotez test sonuçları aşağıda verilmektedir.

Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri ve alt boyutları olan işten aileye yönelik çatışma ve aileden işe yönelik çatışma düzeyleri ile, iş tatmin düzeyleri ve alt boyutları olan içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon testine ait sonuçlar Tablo 3’de verilmektedir.

Tablo 3: Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1. İş-Aile Çatışması	1					
2. İşten Aileye Yönelik Çatışma	,848**	1				
3. Aileden İşe Yönelik Çatışma	,848**	,439**	1			
4. İş Tatmini	-,412**	-,489**	-,210*	1		
5. İçsel İş Tatmini	-,432**	-,481**	-,251*	,964**	1	
6. Dışsal İş Tatmini	-,340**	-,447**	-,130	,932**	,803**	1

**p< .01

*p<.05

Tablo 3 incelendiğinde, Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin rol çatışmasının alt boyutu olan iş-aile çatışması düzeyleri ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı orta derecede negatif bir ilişki tespit edilmiştir. İş-aile çatışması alt boyutu olan işten aileye yönelik çatışma ile iş tatmini arasında anlamlı orta derecede negatif bir ilişki; iş-aile çatışmasının diğer alt boyutu olan aileden işe yönelik çatışma ile iş tatmini arasında anlamlı düşük derecede negatif bir ilişki söz konusudur. İş tatmini alt boyutu olan içsel iş tatmini ile iş-aile çatışması arasında anlamlı orta derecede negatif bir ilişki; iş tatmini diğer bir alt boyutu olan dışsal iş tatmini ile iş-aile çatışması arasında anlamlı düşük derecede bir ilişki söz konusudur.

Çalışmada yer alan "Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir." şeklindeki H ana hipotezini test etmek için uygulanan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4: İş-Aile Çatışması ve İş Tatmini Regresyon Analizi Sonuçları

	İş Tatmini			
	β	t	F	p(sig)
İş -Aile Çatışması	-0,400	-4,525	20,476	0,000
R ² = 0,170				

Tablo 4 incelendiğinde, yapılan test sonucu elde edilen anlamlılık (p) değeri modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (p=0,00<0,05). Çalışmada yer alan R² katsayısı 0,170 olarak bulunmuş, bu sonuca göre iş tatminindeki %17'lik bir değişme iş-aile çatışmasına bağlı olarak açıklanırken, %83'lük değişme diğer değişkenlere göre açıklanmaktadır. Tabloda yer alan veriler incelendiğinde regresyon denklemi şu şekilde yazılmaktadır;

$$- \text{ İş Tatmini} = 4,342 + (-0,400 * \text{İş-Aile Çatışması})$$

Verilerden elde edilen regresyon modeli, iş-aile çatışmasındaki bir birimlik artışın iş tatmininde -0,400 birimlik bir azalışa neden olacağını göstermektedir. Bu sonuca göre iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmakta ve iş-aile çatışmasında artış olduğunda iş tatmininde bir azalış olacağı gösterilmektedir. Yapılan regresyon analizi sonucu "Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir."

şeklindeki H ana hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç bu alanda yapılan ve bu çalışmada da atıfta bulunulan diğer araştırmacılar olan Netemeyer ve arkadaşları (2004: 52-53), Adams ve arkadaşları (1996: 417-418), Bacharach ve arkadaşları (1991: 47-48), Howard ve arkadaşları (2004: 386), Brough ve arkadaşları (2005: 232), Noor (2002: 658-659), Kossek ve Ozeki (1998: 149-150), Özdevecioğlu ve Doruk (2009: 86), Turunç ve Erkuş (2010: 430-431), Özgen ve Efeoğlu (2007: 247-248), Aras ve Karakiraz (2013: 8-9) tarafından yapılan çalışmaları destekler niteliktedir.

Çalışmada yer alan “Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.” şeklindeki H1 alt hipotezini test etmek için uygulanan Bağımsız T testi sonuçları Tablo 5’de verilmektedir.

Tablo 5: Aile Hekimlerinin Cinsiyetlerine Göre İş – Aile Çatışması Düzeylerine İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	X	ss	t	sd	p
İş Aile Çatışması	Erkek	63	3,015	0,815	0,346	73,445	0,731
	Kadın	39	2,953	0,918			

Tablo 5 incelendiğinde, Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ve iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p=0,731>0,00$). Bu sonuca göre, “Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.” şeklindeki H1 alt hipotezi kabul edilmemiştir. Bu alanda yapılmış çalışmalardan Arslan (2012: 108), Dursun ve İstar’ın (2014: 132-134) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyet farklılıkları ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve negatif ilişkiler tespit edilerek, kadınların yaşadığı iş-aile çatışması düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Ancak gerek hedef grubun farklılıkları gerek çalışmaların yapıldığı bölgeler gerekse de sosyo-kültürel farklılıklar sebebi ile bu çalışmanın sonuçlarının farklılık göstermiş olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışmada yer alan bir diğer “Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.” şeklindeki H2 alt hipotezini test etmek için uygulanan Bağımsız T testi sonuçları tablo 6’da verilmektedir.

Tablo 6: Aile Hekimlerinin Cinsiyetlerine Göre İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bağımsız T Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	X	ss	t	sd	p
İş Tatmini	Erkek	63	3,101	0,777	-0,661	71,453	0,511
	Kadın	39	3,217	0,906			

Tablo 6 incelendiğinde, Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p=0,511>0,00$). Bu sonuca göre, “Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.” şeklindeki H2 alt hipotezi kabul edilmemiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

1980’li yıllarla tekrar bir değişim geçiren çalışma yaşamı, beyaz yakalı çalışanların ve hizmetler sektörünün yükselmesi ile kendini göstererek akademik olarak yeni araştırma sahalarını da beraberinde getirmiştir. Bu çalışmada da görece yeni olan bu çalışma alanlarından iş tatmini ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki ve birbirlerini etkileme düzeyleri incelenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede çalışmanın kabul edilen ve reddedilen hipotezleri şu şekilde ortaya çıkmıştır:

H: Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir *hipotezi kabul edilmiştir.*

H1: Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır *hipotezi reddedilmiştir.*

H2: Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin cinsiyet farklılıkları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır *hipotezi reddedilmiştir.*

Yurt dışında ve yurt içinde yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmanın sonuçlarının diğer çalışmaların sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Yabancı araştırmacılardan, Netemeyer ve arkadaşları (2004), Adams ve arkadaşları (1996), Bacharach ve arkadaşları (1991), Howard ve arkadaşları (2004), Kossek ve Ozeki (1998), Noor (2002), Brough ve arkadaşları (2005) tarafından ayrı ayrı yapılan çalışmaların sonuçları da

iş-aile çatışması seviyelerinin, iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

Yurt içinde yapılan çalışmalarda yurt dışındaki çalışmalarla benzer sonuçları ortaya koymaktadırlar. Özdevecioğlu ve Doruk (2009), Turunç ve Erkuş (2010), Özgen ve Efeoğlu (2007), Dursun ve İstar (2014), Aras ve Karakiraz (2013) tarafından yapılan ve farklı grupları içeren çalışmalarda da iş-aile çatışması seviyelerinin, iş tatmini düzeylerini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Kocaeli ilinde görev yapan aile hekimlerinin iş-aile çatışması seviyeleri ile iş tatmini düzeyleri arasında tespit edilen negatif ve anlamlı ilişki sonucunda çalışmanın ana hipotezi doğrulanmıştır. Bu çerçevede çalışmanın sonuçlarının, ana hipotezin doğrulanması açısından literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarını desteklediğini söylemek mümkündür. Analiz sonuçları incelendiğinde Kocaeli'nde görev yapan aile hekimlerinin yaşadığı iş tatminsizliğinin sebepleri arasında iş-aile çatışmasının % 17'lik bir orana sahip olduğu görülmektedir. Çalışmanın konusu olan Kocaeli'nde görevli aile hekimlerinin işten kaynaklı olarak yaşadıkları ve ailelerine yansıyan sorunların önüne geçilmesi durumunda iş tatmin düzeylerinde de anlamlı bir artış olacağını söylemek mümkündür. Bunun sağlanabilmesi için iş tatmini düzeylerini düşürerek, iş tatminsizliği algısına yol açan diğer sebeplerin de belirlenmesi ve birbirileri ile bağlantılı çözümler geliştirilmesi doğru bir yaklaşım olacaktır. Çalışmanın reddedilen hipotezleri incelendiğinde, literatürün aksine cinsiyet farklılıkları ile iş tatmin düzeyleri ve iş-aile çatışması seviyeleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bunun sebebi olarak birçok değişken gösterilebileceği gibi öne çıkan sebepler çalışmanın yapıldığı bölge, hedef grubun yapısı ve sosyo-kültürel farklılıklardır denilebilir. Farklı bir hedef kitle ile yapılacak çalışmalarda bu hipotezlerle ilgili olarak farklı sonuçlar elde edilmesi muhtemeldir. Literatürde bu konuda daha önce yapılmış çalışmalarda bu görüşü destekler niteliktedir.

Çalışmada ortaya bir diğer sonuç ise, aile hekimlerinin iş tatminine yönelik olarak yaşadıkları işin kendisinden kaynaklı olan iç tatmin düzeylerinin, çalışmakta oldukları kurumdan kaynaklı dış tatmin seviyelerinden daha yüksek olduğudur. Aile hekimlerinin yaşadıkları iş tatminsizliğinin başlıca sebeplerinden birinin, mesleklerinden ziyade çalışmakta oldukları kurum olduğu söylenebilir. İş tatmin düzeylerinin arttırılabilmesi adına bağlı buldukları kurumlarca yapılacak araştırmalar, bu araştırmaların sonucunda tespit edilen sorunlar ve bu sorunlara yönelik kalıcı çözümler

hem aile hekimlerinin iş tatmin düzeylerini arttırabileceği gibi hem de işlerinden kaynaklı olarak ailelerine yansıyan çatışmaları da azaltabilecektir.

Yine çalışma sonuçları incelendiğinde Kocaeli'nde görev yapan aile hekimlerinin yaşadığı işten aileye yönelik çatışma düzeylerinin, aileden işe yönelik yaşadıkları çatışma düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Aile hekimlerinin yaşadıkları iş tatminsizliği, işyerlerinde ve işleri ile ilgili yaşadıkları olumsuz durumların aile yaşamlarını da etkilediğini söylemek mümkündür. Bu konuda alınacak önlemlerin tespiti için yine aile hekimlerinin bağlı bulunduğu kurumların ve çeşitli aile hekimliği derneklerinin ortaklaşa yapacakları çözüm üretmeye yönelik çalışmalarla bu durum ortadan kaldırılabilir. Bu konuda önlemler alınmaması zamanla aile hekimlerinin yaşadıkları çatışma düzeylerini arttırabilecek ve hem iş yaşamlarını hem de aile yaşamlarını olumsuz etkileyebilecek gelişmelere sebebiyet verebilecektir.

KAYNAKÇA

- Adams, Gary, Lynda, King ve Daniel, King, ““Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, 1996.
- Akıncı, Zeki, “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 4, Antalya, 2002.
- Aras, Mustafa ve Karakiraz, Ahmet, “Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Yıl 1, Cilt 1, Sayı 4, Sakarya, 2013.
- Arslan, Mustafa, “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey ve Toplum*, Cilt 2, Sayı 3, Bahar Sayısı, 2012.
- Bacharach, Samuel, Bamberger, Peter ve Conley, Sharon, “Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating The Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 12, 1991.
- Brough, Paula, PO'Driscoll, Michale ve Kalliath, Thomas, “The Ability of ‘Family Friendly’ Organizational Resources to Predict Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction”, *Stress and Health*, Vol. 21, 2005.
- Davis, Keith, “İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış”, Çev. Tosun, Kemal, Baysal, Aykar ve Yalçın, Sadullah, *İstanbul Üniversitesi Yayınevi*, İstanbul, 1984.
- DuBrin, Andrew, “Fundamentals of Organizational Behavior”, *South-Western College Publishing*, Cincinnati-Ohio, 1997.
- Dursun, Salih ve İftar, Emel, “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 28, Sayı 3, Erzurum, 2014.
- Greenhaus, Jeffrey ve Beutell, Nicholas, “Sources of Conflict, Between Work and Family Roles”, *The Academy of Management Review*, Vol 10-1, 1985.
- Howard, Gary, Donofrio, Heather ve Boles, James, “Inter-Domain Work-Family, Family-Work Conflict and Police Work Satisfaction”, *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 27-3, 2004.
- Kara, İsmail Hamdi, Baltacı, Davut, Atar, Gülşen, Yılmaz, Aylin, Karaçam, Mehmet Serkan, Derler, Mehmet Harun ve Aktüre, Sabri, “Determination of Job Satisfaction and Affecting Working Factors in Healthcare Providers in A Tertiary Care Hospital in Turkey”, *Original Research, Euras J Fam Med*, Vol. 2-3, 2013.
- Kossek, Ellen, Ozeki, Cynthia, “Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior – Human Resources Research”, *Journal of Applied Psychology*, Vol 83, Iss. 2, 1998.
- Lam, Simon, “Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study”, *International Journal of Quality and Reliability Management*, 1995.

- Marchese, Marc, Bassham, Gregory ve Ryan, Jack, "Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis", *Journal of Business Ethics*, Vol. 40, 2002.
- Netemeyer, Richard, Boles, James ve McMurrian, Robert, "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", *The American Psychological Association, Inc., Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No: 4, 1996.
- Netemeyer, Richard, Brashear-Alejandro, Thomas ve Boles, James, "A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context", *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 32, No. 1, 2004.
- Noor, Noraini, "Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways", *The Journal of Social Psychology*, 142-5, 2002.
- Özaydın, Mehmet Merve ve Özdemir, Ömer, "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6/1, 2014.
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Çakmak Doruk, Nihal, "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 33, Temmuz-Aralık Sayısı, Kayseri, 2009.
- Özgen, Hüseyin ve Efeoğlu, Efe, "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, , Cilt 16, Sayı 2, Adana, 2007.
- Punch, Keith, "Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches, Sage Publishing, London-Englan, 1998.
- Spector, Paul, "Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice USA", *John Wiley & Sons Inc.*, 1996.
- Turunç, Ömer ve Erkuş, Ahmet, "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü", *Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 19, Konya, 2010.
- Wagner, John ve Hollenbeck, John, "Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage", *Routledge Published, New York*, 2010.
- Yüksel, İhsan, "İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 19-2, Erzurum, 2005.

Araç Kiralama Sektöründe Rekabet Belirleyicilerinin İşletme Performansına Etkisi: Turizm Destinasyonlarında Bir Araştırma

Bayram AKAY* & Oğuz TÜRKAY**

Özet

Araştırmanın amacı, araç kiralama sektöründe rekabet belirleyicilerinin işletme performansı üzerine etkilerini tespit etmektir. Çalışma hem nitel hem de nicel araştırma yöntemine dayanmaktadır. Araştırmada önce İstanbul ve Antalya'daki 24 araç kiralama işletmesi yöneticisi ile görüşme yapılmıştır. Daha sonra İstanbul, Ankara, İzmir ve Antalya'daki toplam 230 araç kiralama işletmesinden anket yoluyla veriler elde edilmiştir. Verilere dayanarak kavramsal bir model önerilmiş ve araştırma modeli yapısal eşitlik modellemesi yardımı (AMOS) ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda araç kiralama sektöründe bilgi teknolojileri kullanımı, stratejik işbirlikleri, hizmet kalitesi, birleşme veya satın alma, pazarlama iletişimi ve rekabetçi fiyat sunma rekabet belirleyicileri olarak saptanan ana unsurlardır. Rekabet belirleyicilerinden bilgi teknolojileri kullanımı, hizmet kalitesi ve pazarlama iletişiminin işletme performansını etkilediği tespit edilmiştir. Çalışmanın temel kısıtı, araştırmanın İstanbul, Ankara, Antalya ve İzmir illerinde faaliyet gösteren araç kiralama işletmelerinde yapılmış olmasıdır. İleride bu çalışmaya benzer yapılacak çalışmalara öneri olarak Türkiye genelini kapsayan araştırmalar yapılabilir. Ayrıca ortaya çıkan sonuçlar bu araştırma ile karşılaştırılabilir.

Anahtar Kelimeler: Araç Kiralama, Rekabet, Turizm, Yapısal Eşitlik Modellemesi

* Yrd. Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Bölümü, makay041@hotmail.com.

** Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, oguzturkay@yahoo.com.

Impact of Competition Determinants in Car Rental Sector on Operation Performance: A Research in Tourism Destinations

Abstract

The purpose of this study is to determine the effects of the competition determinants in car rental sector on the performance of the business. The study is based on both qualitative and quantitative research method. Before the research, an interview is made with 24 car business executives in İstanbul and Antalya. Then data is collected from 230 car rental businesses in İstanbul, Ankara, İzmir and Antalya through questionnaire method. In addition, a conceptual model is suggested based on data and the hypotheses put forth were tested by means of using Structural Equality Model (AMOS). As the result of the research, usage of the information technologies, strategic alliance, service quality, merger and acquisition, marketing communication and offering competitive prices are the main elements which are determined as the competition determinants. It is determined that usage of information technologies, service quality and marketing communication from the competition determinants, affect the performance of the business. The main congestion of the study is; the study is made in the car rental businesses which carry out activity in İstanbul, Ankara, Antalya and İzmir. As a suggestion to the similar studies to be made in future, the research can be made which covers overall Turkey.

Keywords: Car Rental, Competition, Tourism, Structural Equality Model

1. GİRİŞ

Ekonominin gelişmesinde bilinen endüstriyel üretim modellerinin yanında yardımcı işlevler olarak başlayan üretim alanlarının da önemli etkileri vardır. Bu alanlar klasik üretim alanlarına destek mahiyette ortaya çıkarırken zamanla birer ana üretim alanına da dönüşebilmektedir. Bunlardan biri de başta turizme kapsamlı destek hizmetleri sunarak piyasaya çıkan araç kiralama hizmetleridir.

Yolcu taşımacılığı kategorisine giren araç kiralama işletmeleri toplam ulaştırma sektörünün bir bölümünü oluşturmaktadır. Günümüzde araç kiralama daha çok karayolu araçlarının kiralandığı bir alandır. Karayolu ulaşımı, diğer ulaşım araçlarıyla gidilmesi mümkün olmayan bölgeleri ziyaret olanağı sağlar, geçtiği yerler ve yakınındaki doğal ve kültürel kaynakları turizme açar ve seyahat süresince insanlara serbestlik, otonomi, özgürlük ve seyahat zevki verir ¹.

1 Gürdal, Mehmet, "Turizm Ulaştırması", (Ankara: Adım Yayıncılık, 1990).

Ulaşım ağının önemli bir bölümü haline gelen araç kiralama sektöründeki büyüme otomobil endüstrisinin yanı sıra gelir artışıyla toplam ekonomiye yansıyor ve çarpan etkisi de oluşturmaktadır². Sektör teknolojik ilerlemeler ve değişen demografik yapı sonucu ılımlı bir büyüme kaydetmiştir. Dünyada seyahat harcamalarının artışı, havayolu kullanım sıklığı, yerli ve yabancı turist sayısının artması sektörün gelişmesini hızlandıran unsurlar olmuştur³. Günümüzde sektörün ekonomiye katkısı milyar dolar seviyelerindedir. Örneğin, yaklaşık 1,9 milyon kiralık araç kapasitesine sahip ABD’de 2013 yılında sektörün ekonomiye katkısı 24,5 milyar dolardır⁴.

Araç kiralama sektörü 1918 yılında ABD’nde yerel operatörlerin, sabit günlük bir ücret artı kilometre başına ücret karşılığında bireylere belli standartlardaki araçlarını kiralamasıyla basit bir iş olarak başlamıştır⁵. Son 20 yıl içinde araç kiralama pazarında olağanüstü değişiklikler yaşanmıştır. 1980’lerin sonlarında otomobil üreticileri hemen hemen tüm araç kiralama örgütlerinin hisselerinin çoğunu satın almış ve çok rekabetçi fiyatlarla filolarını güçlendirmişlerdir. Daha sonra kar etmek yerine talebin üzerinde ürettikleri otomobilleri araç kiralama işletmelerine tahsis etmişlerdir. Günümüzde üretilen araçların %25’ini araç kiralama sektörü satın almaktadır⁶.

Birçok farklı kesimden hem bireysel hem kurumsal tüketiciler araç kiralama hizmetlerini satın almaktadır. Özellikle otomobil üreticisi Ford Motor araç kiralama işletmelerine yönelik farklı isim ve değişik modellerde özel otomobiller üretmektedir. Ayrıca büyük araç kiralama acenteleri imtiyaz sistemiyle oluşturdukları ağlar üzerinden neredeyse dünyanın tamamında faaliyet gösteren küresel şirketler haline gelmiştir⁷.

Dünyadaki seyahatlerde ulaşım sistemleri arasında % 47 karayolu ya da karayolu bağlantısında araç kiralama, otobüs veya taksi servisi kulla-

2 Raskop, R. Raymond, “Is The Public Being Taken For A Ride? The Car Rental Industry: It’s Policies, Practices, and the Public Interest”, (USA: Doctoral Theses, Golden Gate University, 1994, s:49).

3 Parker, Steve, “Global Car Rental Industry 2012-2017: Market Trend, Profit and Forecast Analysis”, PRWeb ebooks, 2012, s:2).

4 Auto Rental News, “Fact Book 2014”, www.autorentalnews.com, 2014, (Erişim Tarihi: 03.03.2015).

5 Carroll, William Ve Grimes, Richard, “Evolutionary Change in Product Management: Experiences in the Car Rental Industry”, Tourism Management, Vol:25, No:5, 1995, s.84-104.

6 Pachon, Julian, Iakovou Eleftherios Ve Ip, Chi, “Vehicle Fleet Planning in The Car Rental Industry”, Journal of Revenue and Pricing Management, Vol:5, 2006, s.221-236.

7 Beech, John Ve Chadwick, Simon, “The Business of Tourism Management” (England: Prentice Hall, England, 2006).

nılmaktadır⁸. Literatürde de ulaştırma sektörleri olarak karayolu ulaştırma ve havayolu ulaştırmacılığı ele alınmakta ancak araç kiralama sektörüne yeterince değinilmemektedir⁹. Dolayısıyla, araç kiralama sektörünün ulaştırma sisteminin önemli bir alt alanı olmasına rağmen bu sektörü tanıtıcı çalışmalar yeterli değildir. Bu çalışmanın amacı, araç kiralama sektöründe rekabet belirleyicileri ve bunların işletme performansı üzerine etkisini tespit etmektir.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Literatür araştırması kapsamında araç kiralama sektörünün ulaştırma sistemi içinde yeri, Türkiye'deki sektörel gelişim, rekabette öne çıkan unsurlar ve konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiştir.

2.1. Araç Kiralama Sektörünün Ulaştırma Sistemi İçinde Yeri

Ulaştırma sistemleri; ulaşım araçları/taşıtlar, yol, terminaller ve teknoloji bileşenlerinden oluşmaktadır¹⁰. Bu bileşenlerin bir arada kullanıldığı ve birer ürüne dönüştürüldüğü ekonomik sistemler olarak ise ulaştırma sektörü içerisinde yer alan ulaştırma işletmeleri ve ulaştırma alt sektörleri ortaya çıkmaktadır. Araç kiralama alanı da bir alt sektör olarak değerlendirilebilir.

Araç kiralama sektörünü gerçek veya tüzel kişilere belirli bir ücret karşılığında araç kiralayan işletmeler oluşturmaktadır. Sektör kısa dönem araç kiralama hizmeti ve uzun dönemli (filo, operasyonel) araç kiralama hizmetleri olarak ikiye ayrılır¹¹. Bu hizmetler değişik amaçlarla otomobil kiralama ve ticari amaçlı kamyon veya kamyonet gibi araçların kiralama kapsamaktadır¹².

Araç kiralama XX. yüzyılın ilk yıllarında otomobilin icat edilmesi ile ortaya çıkmış ve bu tarihten sonra ülke sınırlarını aşarak dünya geneline dağılmıştır. Araç kiralama sektörü ilk kez ABD'de, 1916 yılında Joe

8 UNWTO (United Nations World Tourism Organization), "World Tourism Barometer", 2009, International Tourism, <http://www.unwto.org/facts/> (Erişim Tarihi:11.05.2012).

9 Maximiliano, Korstanje, "Rent-A-Car Industry: A Case Study In Argentina Tourism: An International Multidisciplinary" Journal Of Tourism, Vol:6, No:1, 2011, s. 271-280.

10 Prideaux, Bruce, "The Role of the Transport System in Destination Development", Tourism Management, Vol: 21, 2000, s.53-63.

11 Tang, Christopher Ve Deo, Sarang, "Rental Price And Rental Duration Under Retail Competition", European Journal of Operational Research, Vol:23, No:11, 2006, s.806-828.

12 Datamonitor, "Global Car Rental Industry Profile", (Reference Code: 0199 0031, 2006).

Saunders'in beş kişilik binek otomobilini (Ford T model) belirli bir ücret karşılığında kiralaması ile basit bir iş kolu olarak başlamıştır. Bir yıl sonra Saunders üç otomobil daha alarak araç sayısını dörde, 1919'da filosunu 100 araca çıkararak Kansas City ve Birmingham'da faaliyete başlamıştır^{13*14}. Dünya üzerinde 1907 yılında 250.000 olan otomobil sayısı, 1914'te H. Ford'un piyasaya sürdüğü Ford Model T'nin ortaya çıkışıyla 500.000'e ulaşmıştır¹⁵.

Sektör ilk olarak Hertz, Avis, National ve Budget gibi büyük araç kiralama acentelerinin kurulmasıyla başlamıştır¹⁶. Başlangıçta, yerel işletmeler günlük sabit bir ücret artı km başına belirli bir fiyat karşılığında tüketicilere standart araç sağlamasıyla başlayan araç kiralama, zamanla daha karmaşık hale gelmiştir. Öncelikle 1950'lerde araç kiralama örgütleri havaalanları, demiryolu istasyonları, oteller ve diğer destinasyonlar da dâhil olmak üzere birden çok yerde çeşitli marka ve tipte araçları kiralayabilir hale geldiler. 1970'lerde işletmeler ürünlerini farklı fiyat ve imkânlarla çeşitlendirmeye başlamıştır. Bu ürüne araç türleri, sigorta, teslim alma ve teslim etme seçenekleri eklenmiştir¹⁷. 1970'li yılların sonlarında endüstriyel dönüşümün beraberinde getirdiği neo-liberal politikaların öneminin artması, yeni üretim ve yönetim tekniklerinin ortaya konması, çok uluslu şirketlerin güç kazanması, ekonomi politikalarının köklü değişimi, rekabet ortamının artması gibi pek çok etken ortaya çıkmıştır¹⁸. Bu etkenler uçak biletleri fiyatlarının düşmesine neden olduğu için havayolu yolcularının sayısı artırmıştır. Turizmin de gelişme gösterdiği bu dönemde turistler sadece havayolu sektörünü değil, aynı zamanda araç kiralama sektörünü de geliştirmiştir. 1980'lerin sonlarında, otomobil üreticilerinin hemen hemen tüm büyük araç kiralama örgütlerini satın alması ile filo fiyatları düşmüştür¹⁹. 1990'lara gelindiğinde örgütler fiyat stratejilerini ve yönetim sistemlerini kontrol altına alabilecekleri (bilgisayarlı rezervasyon sistemleri ve gelir yönetimi) yöntemleri kullanmaya başlamışlardır²⁰.

13 Hyatt, M. Robert, "There's a Car in The Picture", M.E. Sharpe, Inc, Vol:1, No:9, 1953, s.55-58.

14 Tyya, N. Tumer, "Hospitality & Tourism Industry Employers", (USA: Vault Inc., 2007).

15 Maximiliano, Korstanje, a.g.e, 2011, s. 271-280.

16 Pachon, E. Julian, "Strategic And Tactical Fleet Planning For The Car Rental Industry", (USA: Doctoral Theses, University Of Miami, 2000, s:6).

17 Walker, Julian, "Hire Capacity of Rental Services", Managing Service Quality, Vol: 9, No:2, 1999, s.116 -120

18 Işık, Volkan, "Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emeği Örgüt-süzleştirme Stratejisi", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Vol: 11, No: 3, (2009), s:147-176.

19 Geraghty, Martin Ve Johnson, Ernest, "Revenue Management Saves National Car Rental", INFORMS, Vol:27, No:1, 1997, s.107-127.

20 Carroll, William Ve Grimes, Richard, a.g.e., 1995, s.84-104.

Günümüzde teknolojik gelişmeler sayesinde, araç kiralama sektörü dramatik değişikliklere uğramıştır. Online rezervasyon, check-in, global dağıtım sistemi (GDS) için artan internet kullanımı hem tüketici hem de tedarikçi için uygun iş yapma modeli ortaya çıkarmıştır. Buna ek olarak, otomobil endüstrisinin “yeşil dönüşümü” (çevreye duyarlı anlayış) de sektörün imajını yeniden şekillendirmeye başlamıştır²¹.

Genel olarak araç kiralama sektörü seyahat, finansal kiralama ve ikame araç pazarı olmak üzere üç pazar bölümüne ayrılmıştır. Bu durumda, TURİZM + İŞ + YEREL pazar olarak kabul edilebilir. Bunlar arasında en büyük pazar bölümü seyahat pazarına aittir²². Araç kiralama şirketlerinin başlıca iki türü vardır. Şirketlerin ilk grubunu belli bir ücret karşılığında kiraya verdikleri kendi araç filoları olan şirketler oluşturmaktadır. İkinci gruba ise, otomobil üretici şirketlerin araç filolarına erişimini sağlayan, bunu ticari anlaşmalar üzerinden gerçekleştiren işletmelerdir²³.

2.2. Araç Kiralama Sektörünün Türkiye’deki Gelişimi

Dünya çapında büyük bir öneme sahip olan araç kiralama işletmeleri Türkiye’ye 1950’li yıllarda girmiştir²⁴. Sektör Türkiye’de 1980’e kadar aktif olmayan bir görüntü çizmişken bu tarihten sonra, Türk turizmindeki büyük gelişmeler ve yapılan yatırımlar aynı paralelde araç kiralama sektörüne yansımıştır²⁵. 2000’li yılların öncesindeki günlük kiralamanın yerini bu yıldan sonra vergisel avantajları nedeniyle operasyonel kiralama almaya başlamıştır²⁶.

Türkiye’de Avis, Budget, National, Enterprise, Fleetcorp, LeasePlan, Sixt, Hertz, Europcar ve Thrifty gibi uluslararası kuruluşların yanı sıra Intercity, Derindere, Zeplin, Çelik Motor, Beyaz Filo, Işıl Tur, Central, Lider Filo, Almira, Hedef Filo, Mengerler, Garanti Filo, Tan Oto, Teb Arval gibi yerli büyük firmalar da rekabet etmektedir. Türkiye’de 30 bini günlük kiralamalar, 130 bini ise şirketlerin uzun dönemli kurumsal amaçlı ki-

21 <http://www.researchandmarkets.com/reports/666439/>, Global Car Rental Market: Opportunities and Challenges, (Erişim: 15.02.20013).

22 Geraghty, Martin Ve Johnson, Ernest, a.g.e., 1997, s.107-127.

23 Borba, Demian, “Marketing Plan for Action Rent a Car A Brazilian Car Rental Brand”, 2007, <http://www.actioncriacoes.net/marketingPlan.pdf>, (Erişim Tarihi, 14.04.2013).

24 Eksin, İ. “Satışlar % 70 Oranında Artı”, TOKKDERRent A Car Dergisi, Sayı:38, 2008, s.60-68.

25 Demirciler, Sümer, “Filo Araç Kiralama Sektörü Otomotivin En Büyük Müşterisi Konumuna Ulaştı”, 2012, (Akşam Gazetesi 31.07.2012).

26 Kesenci, Ç. Aynur, “Araç Kiralama Sektörünün Gelişimi Ve Ülke Ekonomilerine Etkileri”, Ankara:TOKKDER Yayınları, 2010).

ralamaları olmak üzere toplam 160 bin araç kullanılmaktadır. Kiralanan araçların %75'ini binek, %24'ünü ticari ve kalan %1'ini VIP araçlar oluşturmaktadır²⁷. Sektör yılda 1 milyon 250 bin kişiye 4 milyon günlük kiralama yapmaktadır²⁸ Sektör, 2007-2011 döneminde % 8,21 oranında büyüyerek 2011 yılında 3,3 milyar dolar değerine ulaşmıştır. Sektörün hızla büyüyecek 2016 yılında 5,4 milyar dolar ulaşması ve % 10.11 bir büyüme kaydetmesi beklenmektedir²⁹.

2.3. Araç Kiralama Sektöründe Rekabette Öne Çıkan Unsurlar

Araç kiralama sektörünün oldukça rekabetçi bir yapısı vardır. Sektör yoğun fiyat ve hizmet rekabeti üzerine şekillenmiştir. Endüstride rekabet öncelikle rekabetçi araç kiralama firmaları arasındadır. Diğer ulaşım sistemlerinden uçaklar ve taksiler az da olsa işletmelerin rekabetini etkilemektedir³⁰. Araç kiralama pazarında yoğun rekabet öncelikle fiyat, hizmet ve güvenilirliğe dayalıdır. Rekabet, genellikle büyük şehir acenteleri ve havalimanı acenteleri arasında geçmektedir³¹. Buna ilave olarak pazarın olgunlaşması, bilişim teknolojileri alanında değişim ve talebin yavaşlamasıyla endüstrideki rekabet yıkıcı hale dönüşmüştür. Diğer ekonomik faaliyet alanlarına benzer olarak kolayca taklit edilebilir ürün yeniliğine karşın bu piyasa koşulları (internet adaptasyonu, merkezi rezervasyon ve gelir yönetimi sistemleri vb.) süreç yeniliğini benimsemiştir³². Sektörde, bilgi teknolojileri kullanımı önemli rekabet aracı haline gelmiştir.

Araç kiralama sektörünün tarihi gelişimi ve günümüzde ulaşılmış olduğu yapısal görünüm bu sektörün rekabet dinamikleri olarak bazı unsurları öne çıkarmaktadır. Bu unsurlar sektörel rekabeti, işletmelerin performansını ve sektörün gelişimini belirleyen en önemli etkenlerdir. Bu dinamikler literatürden ve sektörün gelişme evrelerindeki verilerden analiz edilerek çıkarım yoluyla ortaya konulmaktadır:

27 Çelebi, Erkan, <http://www.hurriyet.com.tr/200-milyon-dolarlik-arac-kiralama-carvertising-ile-hareketlendi>, (E.T.:12.05.2014).

28 TUROFED (2012), Turizm Raporu, TUROFED Yayınları, Sayı:5.

29 <http://www.autorentalnews.com>, "The Car Rental Industry in Turkey, (Erişim Tarihi:12.12.2012).

30 Marijanovic, Karlo, "Differentiation Of Car Rental Services In The Croatian Market", Preliminary Communication, Vol:XXII, 2010, s:113-128.

31 Datamonitor, "Avis Budget Group Company Profile", 2011, www.datamonitor.com, (Erişim: 01.01.2013).

32 Weiermair, Klaus, "Product Improvement Or Innovation: What Is The Key To Success In Tourism?", Published by OECD, 2004, s.1-11.

Pazarlama Çalışmaları/Teşvik Edici Uygulamalar: Teknolojik gelişmelerin son derece önem kazandığı ve dünyanın giderek küreselleştiği günümüzde işletmelerin pazarlama stratejilerinden birisi sık kullanıcıları ödüllendiren müşteri sadakat programları olmuştur. Bu programlar müşterilere kredi kartlarından mil puanı kazanarak ücretsiz yolculuk, araç kiralama, konaklama, üst sınıfa terfi veya fiyat indirimi şeklinde yapılmaktadır³³. Hertz 1981 yılında, araç kiralama endüstrisinde American Airlines'in sık uçanlar mil programı üyesi olarak tarihe geçmiştir³⁴. 1997'de kendi internet sitesini açan şirket teknolojik yatırımlarına devam etmiştir. 2000 yılında Hertz kendi internet sitesini geliştirmek için hertz.com ile rezervasyon yapılırken çift sık-uçuş mil kazanma ve bir yıllık Kulüp:1 üyelerine ücretsiz kiralama avantajı sağlamıştır³⁵. National müşteri çekmek ve işletmede tutmak için kendi sadakat programı oluşturan ilk araç kiralama acentesi olmuştur. Birçok şirket ücretsiz ekspres check-in sunarken diğerleri uçuşlarında mil puanı kazanma da dâhil daha fazla yararlar sunan programlar için oldukça çok ödeme yapmıştır. Sadakat ve sık kiralama programları genellikle iş seyahatleri pazarını hedeflemektedir. Bireysel araç kiralayanlar için de quicksilver, winzard, goldclup gibi bir kaç program vardır³⁶.

Stratejik İttifaklar (işbirliği): Araç kiralama işletmeleri havayolu, demiryolu şirketleri, oteller ve otel zincirleri, seyahat acenteleri ile oluşturdukları işbirlikleri aracılığıyla ayrıcalıklı kiralama seçenekleri sunmaktadır. Örneğin, otel ve araç rezervasyonlarında özel indirimler yapılmakta veya müşterinin otel müşteriliği kartına araç kiralamadan dolayı ek puan verilmektedir³⁷. Araç kiralama işletmeleri uçak ve diğer ulaşım türlerinin önemli bir tamamlayıcısı olarak özellikle havalimanlarında havayolu şirketleri ile ortak iş ve reklam yapmaktadırlar³⁸. Bu kapsamda ulusal ve uluslararası sınırlar içerisinde araç kiralama işletmeleri ile seyahat sektöründen havayolu, otel, yerel acenteler, kurvaziyer şirketler arasında işbirliği anlaşmaları, ortaklıklar ve diğer işbirliği türleri yaygınlaşmakta-

33 Glisson, Milton, Harris, James Ve Aiss, Janet, "Airline Endustry Strategic Alliances: Marketing And Policy İmplication", International Journal Of Physical Distribution & Logistics Management, Vol. 26 No. 3, 1996, s. 26-34.

34 Greenberg, Peter, "The Travel Detective: How To Get The Best Service And The Best Deals From Airlines, Hotels, Cruise Ships, And Car Rental Agencies", (USA: Villard Books, 2007).

35 Tyya, N. Tumer, a.g.e., 2007.

36 Greenberg, Peter, a.g.e., 2007.

37 Yüksek, Gökçe, "Turizm ve Ulaştırma", İçinde: Turizm Ulaştırması, Edt. Cavcar, Mustafa, (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, No:2763, 2012).

38 Mundt, W. John, "Einführung in den Tourismus", Deutschland: Oldenburg Verlag, 2001).

dır. Dünyada altmıştan fazla araç kiralama acentesinin turistik işletmelerle işbirliği anlaşması vardır. Havacılık alanı da dâhil olmak üzere, Avis, Star Alliance (Miles & Lufthansa Alman Havayolları) ve Air Berlin ile birlikte çalışmaktadır. Buna ek olarak, Best Western Otelleri, Dünya Otelleri ve Deutsche Bahn Avis ortağıdır³⁹.

Şirket Birleşmeleri ve Satın Almalar: Araç kiralama şirketleri operasyonlarını genişletmeyi iki ortak desen benimseyerek başarmıştır. Birincisi girdi malzemeleri ve insan kaynakları için gerekli birleşme ve satın almalar, diğeri sadece yönetim ve işbirliğini geliştirmek için gerekli imtiyazlardır. Günümüzde Eurocar, Herz, Avis ve benzeri gibi bir dizi uluslararası araç kiralama devi pek çok yerel işletmeyi bu yollarla kazanmıştır⁴⁰. Örgütsel gelişimin, yönetim araçları geliştirilmesinin, yüksek müşteri potansiyeline ulaşmanın gelecekte birleşme ve devralmalar yoluyla olacağını tahmin edilmektedir⁴¹.

İsveç'te faaliyet gösteren Inter Rent Corporation 1988 yılında Europcar ile birleşmiştir⁴². 1993 yılında Dollar ve Thrifty işletmeleri birleşerek Dollar Thrifty Otomotiv Grubu A.Ş. olarak faaliyetlerine devam etmektedir. Bu grup da 2012 yılında Hertz ile birleşmiştir⁴³. 2006'da Avis Budget işletmeleri birleşerek Avis Budget Grup olarak faaliyetlerini sürdürmektedir⁴⁴. 2007'de araç paylaşım servisleri Zipcar ve Flexicar birleşmiştir. 2010'da Enterprise şirketi Aloma, National ve Vanquard şirketi ile birleşmiştir⁴⁵. 2013 yılının başlarında Avis Budget Group Zipcar'ı satın alarak paylaşımlı araç pazarına girmiştir⁴⁶. Yukarıdaki bilgileri görsel olarak sunmak için aşağıdaki Şekil 1 oluşturulmuştur.

39 Berg, Waldemar, "Tourismus Management", (Deutschland: Friedrich Kichl Verlag, 2006).

40 Yazao, Yang, Wenzhou, Jin Ve Xiaoni, Hao, "Dynamic Pool Segmentation Model and Algorithm in the Car Rental Industry", Journal Of Computers, Vol:4, No:12, 2009, s.1201-1210.

41 Loose, Willi, Mohr, Mario ve Claudia Nobis, "Assessment of the Future Development of Car Sharing in Germany and Related Opportunities", Transport Reviews, Vol:26, No:3, 2006, s:365-382.

42 Gronroos, Christian ve Sand, Ake, "A winning service offer in car rental", Management Decision Journal, Vol:31, No:1, (1993), s.45-51.

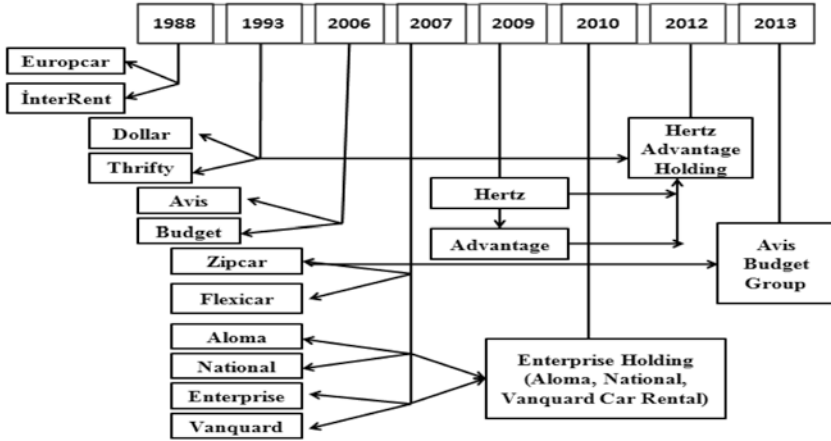
43 <http://www.otoguncel.com/otomobil-haberleri/arac-kiralama-firmalari>, Erişim Tarihi:19.11.2013.

44 <http://www.avis.com/car-rental/content/display?>(Erişim Tarihi: 31.10.2013).

45 <http://www.webrazzi.com/paylasimli-otomobil-kiralama>, (E. T: 14.04.2013).

46 <http://www.autorentalnews.com>, (Erişim Tarihi: 12.12.2012).

Şekil 1: Araç Kiralama İşletmelerindeki Birleşme ve Satın Almalar



Araç kiralama işletmelerinin birleşme ve satın almaları tercih etmesi rekabet stratejilerinin kilit bir parçası olduğunu göstermektedir.

Uluslararası bir araç kiralama işletmesi olan Hertz şirketi, 2008'de Eileo, 2009 yılında, Advantage markasını (ticari markası, telif hakları, vb dâhil) ve web sitesinin yanı sıra diğer tüm varlık haklarını satın almıştır⁴⁷. Hertz, 2010'da Avustralya'da otomobil paylaşım şirketi olarak faaliyet gösteren Flexicar'ı satın almıştır. Hertz CEO'su Frissora "Bu satın almanın müşterilere mobilite çözümleri sağlamak, Avustralya pazarına girişi daha da güçlendirmek, daha büyük hedef kitleye ulaşmak ve ülkedeki araç paylaşımı küresel hale getirmek olduğunu" belirtmiştir⁴⁸. 2011 yılında şirketin filo yönetimi, araç kiralama ve bilgi teknolojileri gibi farklı alanlarda yatırım yapmıştır⁴⁹.

Bilgi Teknolojileri (BT) Kullanımı: Bilgi teknolojilerini kullanımı yolu ile araç kiralama işletmeleri müşterilerine doğrudan ulaşmak gibi çok önemli bir avantaja sahip olmuşlardır. Bu sistemler ve özellikle internetin kullanımı hem pazarı izleme ve denetleme hem de kendi operasyonel etkinliğini artırma fırsatı vermektedir. Hertz 1997'de filosu ve hizmetleri hakkında ayrıntılı kurumsal bilgi sağlayan, müşteri ve seyahat acentaları için rezervasyon, onay ve iptal yetenekleri içeren ilk web sitesini açmıştır. Böylece halka açık bir şirket haline gelerek hem web sitesi üzerinden hem

47 Datamonitor, a.g.e., 2011.

48 <http://www.researchandmarkets.com/reports/666439/>, Global Car Rental Market: Opportunities and Challenges, (Erişim: 15.02.20013).

49 Hertz Car Rental, "2011 Annual Report", 2011, (USA: Hertz Global Holdings).

de Dublin, İrlanda, Avrupa'daki işletmeler de dâhil merkezi rezervasyon sistemlerinden satış ve pazarlama yapabilir hale gelmiştir⁵⁰.

Bilgi teknolojilerinde gelişmeye bağlı olarak, havayolu endüstrisi tarafından seyahat acentelerinin havayolu biletlerine ulaşmaları için oluşturulan sistem zamanla oteller, araç kiralama acenteleri ve diğer seyahat hizmetlerinin sisteme dâhil olması ile acentelerin sistem üyelerinin ürünleri paket halinde satmasını sağlamıştır⁵¹. Bu sistem iş seyahati veya tatile çıkacak tüketicilerin internette; otel, uçak, araç kiralama ve transfer hizmetlerini tek bir sorgulama ile oluşturup, kendi seyahat paketlerini oluşturarak çevrimiçi satın alma yapabilecekleri dağıtım kanalıdır⁵². Dinamik paketleme sistemi olarak adlandırılan bu sistem sayesinde tüketiciler; birçok hizmet bileşeni yanında araç kiralama şirketlerinin fiyat, kalite ve uygunluğunu karşılaştırarak internette satın alabilmektedirler. Birçok durumda, hiçbir (görünür) gecikme veya rezervasyon ücreti de yoktur⁵³.

Rekabetçi Fiyat Sunma: Araç kiralama işletmelerinin uyguladıkları fiyatlar kiralama acentesinin bulunduğu bölgeye, araç kiralama süresinin uzunluğuna (hafta içi ya da sonu), kiralama sezonuna, aracın modeline, özel özendirme veya indirimlere (sık kullanım programı, örgüt, birlik, seyahat kulüpleri) bağlı olarak değişmektedir⁵⁴. Genellikle yılbaşı, ulusal tatil günleri gibi yoğun zamanlarda araç kiralama şirketlerinin uyguladığı fiyatlar yüksektir⁵⁵. Son yıllarda daha rekabetçi fiyatların sunabilen Holiday Autos, Wal-Mart gibi değişik araç kiralama örgütleriyle çalışan sanal işletmelerin artması araç kiralama ücretlerinin azalmasını sağlamıştır⁵⁶. Her geçen gün daha fazla bağımsız yolcu "uç-arac sür" (fly and drive) şeklindeki ekonomik seçenekleri değerlendirmektedir.

Araç kiralama ücreti; "günlük sabit ücret + kilometre başına ücret" şeklinde yapılabildiği gibi, sınırsız kilometre şeklinde de yapılabilir. Yolculuk süresince çıkabilecek otoyol, köprü geçişi, araba vapuru bileti veya

50 Tyya, N. Tumer, a.g.e., 2007.

51 Kurgun ve diğ., "Turizm Pazarlamasında Küresel Dağıtım Sisteminin Stratejik Rolü Ve Önemi", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 9, Sayı:1, 2007, s.262-274.

52 Uslu, İzzet, "Web'de Dinamik Paketleme Dönemi Türkiye'de De Başladı", 2010, <http://www.turizmguncel.com>, (Erişim Tarihi: 23.01.2013).

53 Smith, D. Alan Ve Rupp T. William, "E-Traveling via Information Technology: An Inspection of Possible Trends" Services Marketing Quarterly, Vol:25, No:4, 2004, s.71-94.

54 Anolik, Alexander Ve Hawks, John, "The Frequent Traveler's Guide : What Smart Travelers and Travel Agents Know", (USA:Sphinx Publishing, 2005).

55 Morgan, C. Black, "Car Rental Crash Course", Enterprise 4; inform, (2002).

56 Eğlenoğlu, Göksel, "Seyahat Acenteleri Ve Tur Operatörlerinde Fiyatlandırma Kararlarını Etkileyen Faktörler Ve Muhasebeleştirme", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, 2005).

park ücretleri araç kiralayan kişi tarafından ödenmesi gerekmektedir⁵⁷. Müşteriler araç kiralarken toplam maliyetlere ek olarak; vergi ve ek ücretler (şehir veya devlete ödenen vergiler), havaalanı içi veya dışı ek ücretler, araç teslim hizmeti (personel ve diğer ücretler) ile kasko veya hasar sigortası, ferdi kaza sigortası gibi beklenmeyen maliyetler ile karşılaşabilirler⁵⁸.

Hizmet Kalitesi: Diğer sektörlerde olduğu gibi hizmet sektöründe de bilginin ve pazarların çok daha ulaşılabilir olması, rekabetin artması gibi nedenlerle işletmelerin başarısında kalite en önemli unsur haline gelmektedir. Turistik ürünü oluşturan havayolu uçuşu, araç kiralama gibi hizmetlerden bazıları standartlaştırılabilirken, konaklama ve yiyecek içecek sektörleri rekabet edebilmek için deneyimlerini ön plana çıkartmalıdır⁵⁹. Turizm ve seyahat işletmeleri (oteller, seyahat acenteleri, havayolları, restoranlar, araç kiralama şirketleri vb.) oldukça rekabetçi bir alanda işlerini yürütmektedirler. Hizmet kalitesi ve fiyatlar bu sektördeki her şirket için başarıya giden yollardır⁶⁰. Araç kiralama sektöründe hizmet kalitesi rekabet belirleyicilerinden birisidir⁶¹.

Rekabet Yoğunluğu: Bir sektörde firmaların artması ve mevcutların pazar liderliği için ekstra çaba göstermesi rekabet yoğunluğuna neden olmaktadır⁶². Rekabetin yoğunluğu, hem fiyatları hem de Ar& Ge, reklâm, imalat ve satış alanlarında rekabet etme maliyetlerini etkiler ve sektörün kâr potansiyelini sınırlamaktadır⁶³. Rekabeti etkileyen dış çevre unsuru olan rekabet yoğunluğu öne çıkmaktadır.

İşletme Performansı: İşletme performansı, belli bir dönem sonunda elde edilen çıktı ya da sonuca göre, işletme amacının ya da görevinin yerine getirilme derecesidir⁶⁴. Son yıllarda işletme performansını ölçmede finansal göstergelerin yanında verimlilik, kalite, müşteri tatmini, üretimde

57 Yüksek, Gökçe, a.g.e., 2012.

58 Korn, Irene, "Car Rental Sticker Shock", Successful Meetings; <http://www.Successmtgs.com>, Abi/Inform, 1998, (Erişim Tarihi, 14.04.2013).

59 Şengel ve diğ., "Tourists' Approach to Local Food" *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol:195, 2015, s:429-437.

60 Altman, F. R. Ve Helms, M. "Quantifying service quality: Case study of a rental car agency", *Production and Inventory Management Journal*, Vol:36, No:2, 1995, s.45-50.

61 Ekiz, H. Erdogan Ve Bavik, Ali, "Scale Development Process: Service Quality in Car Rental Services", *The Electronic Journal of Business Research Methods*, Vol: 6, No:2, 2008, s.133-146.

62 Pak, Cengiz, "*Stratejik Planlama ve Yönetim*", www.cengizpak.com.tr/bir-sektorun-ic-rekabetinin-9-parametresi, 2013, (Erişim Tarihi: 10.04.2014).

63 Güngören, M. Ve Orhan, F., "Sağlık Hizmetleri Sektörünün Rekabetçilik Analizi", *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, s:10, c:1, 2013, ss.201-217.

64 Turunç, Ömer, "Bilgi Teknolojileri Kullanımının İşletmelerin Örgütsel Performansına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", (Doktora Tezi, SDÜ, 2006).

değer yaratma, teknolojik etkinlik, yeni ürün geliştirme, çalışma yaşamının kalitesi, pazar payı ve kamu sorumluluğu gibi yeni boyutlar da kullanılmaya başlanmıştır⁶⁵.

2.4. Konu İle İlgili Yapılan Bazı Yerli ve Yabancı Çalışmalar

Konu İle İlgili Yabancı Araştırmalar

Obadia⁶⁶, imalat sektöründe rekabet yoğunluğunun fiyatlandırma davranışlarını ve rekabetçi fiyatın da ekonomik performansı etkilediğini tespit etmiştir. Morgan, Kaleka ve Katsikeas⁶⁷, rekabetçi fiyat stratejileri ile performans arasında ilişki olduğunu belirtmektedir. Gray, Matear ve Matheson⁶⁸, örgütün özellikleri ile işletme performansı ve yeni bilgi teknolojisi kullanımı arasında yüksek düzeyli ilişki bulmuştur. Lubbe⁶⁹; Etzion ve Pang⁷⁰, BT yatırımının örgütsel çıktı (performans) üzerinde belirgin bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mehvish ve Abdul⁷¹, bankaların bilgi teknolojileri, hizmet kalitesi, finansal performans ve müşteri memnuniyeti arasında ilişki tespit etmiştir.

Clougherty⁷² çalışmasında, ABD havayollarında birleşme ve satın almaların uluslararası rekabet gücünü arttırdığını göstermektedir. Bilotkach⁷³, birleşme sonrası performansın ve hizmet kalitesinin arttığını be-

65 Erdem, B.; Gökdeniz, A. Ve Met, Ö. "Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya'da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, s:26, c:2, 2011, ss.77-112.

66 Obadia, Calude, "Competitive Export Pricing: The Influence of the Information Context", *Journal of International Marketing*, Vol:21, No:2, 2013, s.62-78.

67 Morgan ve diğ., "Antecedents of Export Venture Performance: A Theoretical Model and Empirical Assessment", *Journal of Marketing*, Vol: 68, 2004, s.90-108.

68 Gray, B. J., Matear, S., ve Matheson, P., "Market Orientation and Performance: Implications for Managers in Developing Economies, in *Marketing Research and Practice, Track 2 International Marketing*, P. Andersson, ed., Proceedings of the 27th EMAC Conference, May 1998, s: 297-314.

69 Lubbe, Berendien, "Tourism Management in Southern Africa", South Africa: Zebra Publication, 2005).

70 Etzion, Hila Ve Pang, Min-Seok, "Complementary Online Services In Competitive Markets", *MIS Quarterly*, Vol:38, No:1, 2014, s.231-248.

71 Mehvish, Rashed ve Abdul, Latif, "Does Technology Enabled Service Quality affect Organizational Competencies?", *Journal of Public Administration & Governance*, Vol:1, No:2, 2011, s.58-76.

72 Clougherty, Joseph, "US domestic airline mergers: The neglected international determinants", *International Journal of Industrial Organization*, Vol:41, No:20, 2002, s.557-576.

73 Bilotkach, Volodymyr, "Multimarket Contact and Intensity of Competition: Evidence from an Airline Merger", *Springer*, Vol:38, 2011, s.95-115.

lirtmiştir. Yang, Jin ve Hao⁷⁴, araç kiralama sektörünün yaklaşık yüzyıllık tarihi gelişimden sonra sektörün gelirinin 100 milyar \$'a kadar ulaşmasını birleşme, devralma ile işbirliklerine bağlamaktadır. Biing ve Quin⁷⁵, işbirlikleri müttefik üyelerin kârını artırdığını dolayısıyla işletme performansına bu sürecin olumlu yansıdığını belirtmiştir. Love, Mistry ve Davis⁷⁶, stratejik ittifakların ekonomik değer sağladığını ve taraflar arasında risklerin paylaşıldığını vurgulamıştır.

Cheruiyot ve Maru⁷⁷, hizmet kalitesinin performansa önemli etkisini tespit etmiştir. Xu, Benbasat ve Cenfetelli⁷⁸, hizmet kalitesinin müşteri sadakatini artırarak işletme performansına pozitif etkisini belirtmiştir. Mazzeo⁷⁹, performans, rekabet yoğunluğu ve hizmet kalitesi arasındaki ilişki olduğunu belirtmiştir. Maestro ve Benito⁸⁰, performans üzerinde bir kurumun kalitesinin olumlu etkisinin olduğunu göstermektedir. Chand⁸¹, insan kaynakları uygulamaları, müşteri sadakati ve otel performansı arasında ilişki olduğunu ve hizmet kalitesindeki iyileştirmelerin otel performansı üzerinde etkisinin olduğunu belirtmiştir. Akroush ve Khatib⁸², işlevsel kalite boyutunun teknik kalite boyutuna göre bankaların tüm performans göstergeleri üzerinde güçlü bir etkisini tespit etmiştir. Al-Hawari⁸³'nin yaptığı çalışmanın sonuçları finansal performans üzerinde hizmet kalitesinin etkisini doğrulamıştır.

74 Yazao, Yang, Wenzhou, Jin Ve Xiaoni, Hao, a.g.e., 2009, s.1201-1210.

75 Biing, S. Jiu Ve Qin, Gao, "Alliance or no alliance Bargaining power in competing reverse supply chains", *European Journal of Operational Research*, Vol:23, No:2, 2014, s.313-325.

76 Love, E. D. Peter; Mistry, Dina Ve Davis, R. Peter, "Price Competitive Alliance Projects: Identification of Success Factors for Public Clients", *Journal Of Construction Engineering and Management*, Vol:136, No:9, 2013, s.947-956.

77 Cheruiyot, K. Thomas Ve Maru, C. Loice, "Service quality and relative performance of public universities in East Africa", *TQM Journal*, Vol:25, No:5, 2013, s.533-546.

78 Xu, Jingjun; Benbasat, Izak Ve Cenfetelli, T. Ronald, "The Effects of Service and Consumer Product Knowledge on Online Customer Loyalty", *Journal of the Association for Information Systems*, Vol:12, No:11, 2011, s.741-766.

79 Mazzeo, Michael, "Competition and service quality in the us airline industry", *Review of Industrial Organization*, Vol:22, 2003, s.275-296.

80 Maestro, Hernandez Ve Benito, Gonzales, "Objective quality and business performance in service environments: moderating effects of entrepreneurs' knowledge and involvement", *The Service Industries Journal*, Vol:31, No:14, (November), 2011, s.2321-2354.

81 Chand, Mohinder (2010), "The impact of HRM practices on service quality, customer satisfaction and performance in the Indian hotel industry", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol:21, No:4, (March), 2010, s.551-566.

82 Akroush, N. M. Ve Khatib, S. F., "The Impact of Service Quality Dimensions on Performance: An Empirical Investigation of Jordan's Commercial Banks", *Journal of Accounting - Business & Management*, Vol:16, No:1, 2009, s.22-44.

83 Al-Hawari, M., "The effect of automated service quality on bank financial performance", *Journal of Financial Services Marketing*, Vol:1, No:3, 2005, s.228-243.

Almeida ve diğ⁸⁴, reklam, kişisel satış, seyahat acentesi ve medya gibi otelin pazarlama iletişimi araçlarının turistlerin rezervasyon süreçlerini etkilediğini ve otellerin performans ölçümünde kullandıkları doluluk oranı, brüt operasyonel kâr ve odabaşına brüt faaliyet kârı olmak üzere bu üç değişkende önemli artışların meydana geldiğini belirtmiştir. Vantamay⁸⁵'ın araştırma sonucu, performans ile işletmelerin bütünleşik pazarlama iletişimi yönetimi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Carson ve Moore⁸⁶, pazarlama iletişiminin marka değerini artırdığı ve tüketicilerde güven oluşturduğu gibi dolaylı etkiler tespit etmiştir.

Carmona, Momparler ve Gieure⁸⁷, küçük ve orta ölçekli işletmelerden rekabetçi fiyat sunanların genellikle sunmayanlara göre daha iyi performansla sahip olduğunu belirtmiştir. Pimtong, Hailin ve Qiu⁸⁸, rekabetçi marka imajı stratejisinin otel performansları üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını, ancak rekabetçi insan kaynakları ve BT otel performansını artırdığını tespit etmiştir.

Konu İle İlgili Yerli Araştırmalar

Turunç⁸⁹, bilgi teknolojileri ile örgütsel performans arasında orta seviyede güçlü ilişki belirlemiştir. Çetinkaya ve Şimşek⁹⁰, BT kullanımı ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Şirket birleşme ilişkin olarak Kargın⁹¹, birleşmelerin dolaylı olarak finansal sinerji oluşturmada

84 Almeida ve diğ., "The effects of marketing communication on the tourist's hotel reservation process", *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol:23, No:2, 2012, s.234-250.

85 Vantamay, S., "Performances And Measurement Of Integrated Marketing Communications Of Advertisers In Thailand", *Journal Of Global Management*, Vol:1, No:1, 2011, s.1-12.

86 Carson, J. S. Ve Moore, L. W., "William The Effects of Positive and Negative Online Customer Reviews: Do Brand Strength and Category Maturity Matter?", *Journal of Marketing*, Vol:77, 2013, s.37-53.

87 Carmona, P.; Momparler, A. Ve Gieure, C., "The performance of entrepreneurial small-and medium-sized enterprises", *Service Industries Journal*, Vol:32, No:15, 2012, s.2463-2487.

88 Pimtong, T.; Hailin, Q. Ve Qiu, Z. H., "The impact of industry force factors on resource competitive strategies and hotel performance", *International Journal of Hospitality Management*, Vol:30, No:3, 2011, s.648-657.

89 Turunç, Ömer, a.g.e., 2006.

90 Çetinkaya, A. Şükrü Ve Şimşek, Ş. Mehmet, "Bilişim Teknolojilerinin İşletme Performansına Etkileri: Beş Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Araştırma", (Tebliğ, IV. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi, Antalya, 23-27 Nisan 2008), ss.3-22.

91 Kargın, Mahmut, "Finansal Sinerji Arttırıcı Bir Yaklaşım Olarak İşletme Birleşmeleri", (Basılmamış Doktora Tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, 2007).

etkisinin olduğunu bulmuştur. Altınkurt⁹² yaptığı çalışmada, işbirliğinin performansa olumlu etki ettiğini tespit etmiştir. Demirel ve diğ⁹³, işbirliği ile işletmenin finansal performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ve tüketicinin yüksek kaliteye olan talebi arttıkça işbirliğinin önemini arttığını belirtmektedir.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Yöntemi

Rekabetin sürekli arttığı günümüzde işletmelerin piyasa bağlamında rekabet dinamiklerinin ortaya konulması gerekmektedir. Bu kapsamda çalışmada araç kiralama işletmelerinin turizm endüstrisindeki rekabet dinamiklerinin ve işletme performansına etkilerinin ortaya konması amaçlanmaktadır.

Literatürde oteller, tur operatörleri, demiryolları, yiyecek-içecek veya gastronomi, havayolu örgütleri, destinasyon yönetimi gibi konulara dair çalışmalara sık rastlanmasına rağmen araç kiralama işletmelerine ilişkin çalışmalar oldukça az sayıdadır. Bu çalışma özellikle ulusal yazındaki boşluğu doldurması ve bu işletmelerin rekabet dinamiklerinin ve performans etkilerinin ortaya çıkarılması açısından önemlidir.

Araştırmada en iyi sonuca ulaşabilmek için nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Nitel araştırma, insanların kişisel duyguları, düşünceleri ve deneyimleri hakkında bilgi almak için etkili bir metottür⁹⁴. Nitel çalışmada, Ağustos - Ekim 2013 tarihleri arasında İstanbul ve Antalya'daki 24 araç kiralama işletmesi yöneticisinden görüşme tekniği ile elde edilmiştir ve görüşmede yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmenin ilk bölümdeki 5 soru ile katılımcı ve işletmelerin özelliklerine, ikinci bölümdeki 23 soru da işletmelerin rekabet gücüne etki ettiği düşünülen faktörleri tespiti yöneliktir. Bu sorulardan 20'si Peksatıcı (2010)⁹⁵'nin havayollarına yönelik hazırladığı soruların araç kiralama

92 Altınkurt, Ayla, "Evaluating the Dynamics of Strategic Alliances in Turkey: The Impact of Firm- and Relationship-specific Factors on Alliance Performance", (Master of Business Administration, Boğaziçi University, İstanbul, 2008).

93 Demirel ve diğ., "Departmanlar Arası Ortaklaşa Rekabet Stratejisinin İnovasyon Ve İnovasyonun Algılanan İşletme Performansı Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Bankasında Uygulama", İşletme Bilimi Dergisi, s:1, c:1, 2013, ss.71-87.

94 Milena, Ve diğ., "Qualitative research methods: a comparison between focus-group and in-depth interview", Economic Science Series, Vol:17, No:4, (2008), s: 1279-1283.

95 Peksatıcı, Özge, "Competitive Strategies of Airline Companies Operating in Turkish Domestic Aviation Market", (Master's Thesis, BU, (2010).

işletmelerine uyarlanmasıyla oluşturulmuştur. Stratejik işbirlikleri, birleşme-satın almalar ve bilgi teknolojileri kullanımına yönelik diğer 3 soru ise Raskop⁹⁶, Kortney⁹⁷, Economics & Business Week⁹⁸, Purohit ve Staelin⁹⁹, Hoffman¹⁰⁰'ın, çalışmalardan elde edilmiştir (Araştırmada kullanılan görüşme formu Ek1'de verilmiştir). Nitel araştırma sonuçları içerik analiz tekniği ile analiz edilmiştir.

Nicel yöntem kapsamında ise literatürde geçerliliği ile birlikte güvenilirliği sağlanmış ölçeklerden oluşan 230 yöneticiden veriler Kasım 2013-Mart 2014 tarihleri arasında anket tekniği ile elde edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ulaşılan yöneticilere anketler yüz yüze yapılmıştır. Anketlerde 1- hiç katılmıyorum ve 5- tamamen katılıyorum şeklinde 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada yer alan 8 değişken için kullanılan ölçekler şunlardır (ölçek soruları Tablo 5'de verilmiştir):

- Stratejik işbirlikleri (ISBIRLIK): Bu ölçek, İplik¹⁰¹ (2008) ve Altınkurt¹⁰²(2008) tarafından kullanılmıştır.
- Birleşme ve/veya satın alma (BIR_SAT): İbiş¹⁰³ (2012).
- Bilgi teknolojileri kullanımı (TEKNOLJI): Çalışkan¹⁰⁴ (2011).
- Hizmet kalitesi (KALITE): Fiziksel özellikler (Aslan, Kozak ve Tütüncü¹⁰⁵, 2006), güvenilirlik, heveslilik, güvence ve empati (Ihara, 2010:27)¹⁰⁶.

96 Raskop, R. Raymond, a.g.e., 1994.

97 Kortney, Stringer (2013), "Car-rental companies are sold", Wall Street Journal, 16 October 2013, New York.

98 Economics & Business Week (2011), "Research and markets; the US car rental market outlook to 2015 evolving travelers profile", News, USA.

99 Purohit, D. Ve Staelin, R., "Rentals, sales, and buybacks: managing secondary distribution channels", Journal of Marketing Research, Vol: XXXI,1994,s: 325-338.

100 Hoffman, Thomas (1997), "Technology drives car rental mergers", Computerworld Journey, 32.2, 14-20.

101 İplik, N, Fatma, "Uluslararası Stratejik İşbirlikleri: Türkiye'de Konaklama Sektöründe Faaliyet Gösteren Uluslararası Stratejik İşbirliklerinin Başarı Faktörlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", (Basılmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, 2008).

102 Altınkurt, Ayla, a.g.e., 2008.

103 İbiş, Naime, "Yatırım Bankalarının Birleşmelerinde Yabancıların Rolü", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, 2012).

104 Çalışkan, Semra, "The Effects Of Dynamic Packaging Systems On The Performance Of Travel Organizations", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, 2011).

105 Aslan, Alper; Kozak, Metin Ve Tütüncü, Özkan, "Seyahat Acenteleri Yöneticilerinin Kalite Algılamaları: Ege Bölgesinde Bir Araştırma", Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi, s:8, c:3, 2006, ss.350-373.

106 Ihara, Khora, "Measuring Service Quality at My Suomi Oy", (Bachelor's Thesis, Haaga-Helia University, 2010).

- Rekabetçi Fiyat Sunma (RE_FIYAT): Obadia¹⁰⁷, (2013).
- Rekabet Yoğunluğu (RE_YOGUN): Morgan, Kaleka ve Katsikeas¹⁰⁸ (2004).
- İşletme Performansı (PERFORM): Bello ve Gilliland¹⁰⁹ (1999).
- Pazarlama iletişimi (PAZ_ILE): Zerenler¹¹⁰ (2010).

Nicel araştırma yöntemi ile elde edilen verilerin frekans ve güvenilirlik testleri SPSS (22.0) paket programı ve araştırma modelinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile incelenmesi ise AMOS (22,0) paket programı yardımıyla yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki tüm araç kiralama işletmeleri, örneklemine ise; İstanbul, Ankara, İzmir ve Antalya illerindeki araç kiralama işletmeleri oluşturmaktadır. Araştırma evreninin büyüklüğü hakkında kesin veriler yoktur. Türkiye'de 7 uluslararası marka dışında, yurt çapında 30'dan fazla firma ve yerel ölçekli 650 araç kiralama şirketi faaliyet göstermektedir¹¹¹. Toplam 687 işletmenin 230'una ulaşılması evrenin %29,8 temsil etmektedir.

Literatürde, örneklem sayısı konusunda kesin bir sayı bulunmamakla birlikte, bazı araştırmacılara göre, 30'dan büyük 500'den küçük örnek büyüklükleri birçok araştırma için yeterlidir. Ayrıca, regresyon da dâhil birçok çok değişkenli analiz için örnek büyüklüğünün çalışmada kullanılan değişken sayısının birkaç katı (tercihen 10 katı veya daha fazla) olmasına dikkat edilmelidir¹¹². Yapısal eşitlik modellemesi analizlerinde denek/katılımcı sayısı hakkında, normal dağılmış bir veri için genel olarak 100 asgari, 200 ise tercih edilebilir sınır olarak kabul edilmektedir¹¹³.

107 Obadia, Calude, a.g.e., 2013, s.62-78.

108 Morgan, ve diğ., a.g.e., 2004, s.90-108.

109 Bello, C. David Ve Gilliland I. Daniel, "The Effect of Output Controls, Process Controls, and Flexibility on Export Channel Performance", *Journal of Marketing*, Vol:61,1997, s.22-38.

110 Zerenler, Muammer, "Kriz Dönemlerinde Pazarlama İletişimi Uygulamalarının İşletme Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2009).

111 Türkiye Otelciler Federasyonu, "Turizm Raporu", TÜROFED Dergisi, 2012, Sayı:5.

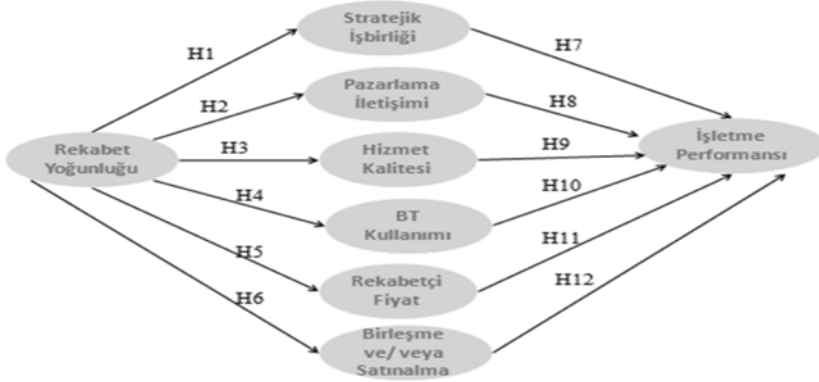
112 Altunışık ve diğ., "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı", (Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2005).

113 Şimşek, Ö. Faruk, "Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş (Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları)", (Ankara: Ekinoks Yayınları, 2007).

3.3. Araştırma Modeli Ve Hipotezler

Model, “ideal” bir ortamın temsilcisi olup yalnızca “önemli” görülen değişkenleri içine alacak şekilde gerçek durumun özetlenmiş halidir¹¹⁴. Bu çalışmada yöneticilerle yapılan görüşmede araç kiralama işletmelerinin rekabet belirleyicilerine yönelik olarak tespit edilen 6 değişken (stratejik işbirliği, pazarlama iletişimi, hizmet kalitesi, fiyat, bilgi teknolojileri kullanımı, birleşme ve devralma) ile dış çevre unsuru olarak sektördeki rekabeti etkileyen rekabet yoğunluğu ve işletme performans arasındaki ilişkiler doğrudan incelenmiştir.

Şekil 2: Araştırma Modeli Ve Hipotezler



Araştırmada araç kiralama işletmelerinin stratejik işbirliği, pazarlama iletişimi, fiyat, BT kullanımı, birleşme ve devralma, hizmet kalitesi ve işletme performansının bağımlı, rekabet yoğunluğunun bağımsız değişken olduğu H_1 ve H_{12} arasındaki hipotezler kurulmuştur. Bu hipotezler şunlardır;

Hipotez 1: Rekabet yoğunluğu stratejik işbirliğini etkiler.

Hipotez 2: Rekabet yoğunluğu pazarlama iletişimini etkiler.

Hipotez 3: Rekabet yoğunluğu hizmet kalitesini etkiler.

Hipotez 4: Rekabet yoğunluğu bilgi teknolojisi kullanımını etkiler.

Hipotez 5: Rekabet yoğunluğu rekabetçi fiyat sunmayı etkiler

114 Karasar, Niyazi, “Bilimsel Araştırma Yöntemi”, Ankara: Nobel Yayınları, 2005).

Hipotez 6: Rekabet yoğunluğu birleşme ve/veya satın almayı etkiler.

Hipotez 7: Stratejik işbirliği işletme performansını etkiler.

Hipotez 8: Pazarlama iletişimi işletme performansını etkiler.

Hipotez 9: Hizmet kalitesi işletme performansını etkiler.

Hipotez 10: Bilgi teknolojisi kullanımı işletme performansını etkiler.

Hipotez 11: Rekabetçi fiyat sunma işletme performansını etkiler.

Hipotez 12: Birleşme ve/veya satın alma işletme performansını etkiler.

4. BULGULAR

Araştırmada en iyi sonuca ulaşabilmek için nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Nicel araştırmaya temel oluşturan nitel araştırma sonuçları dikkate alınarak nicel araştırma yapılmıştır.

4.1. Nitel Araştırmaya Yönelik Bulgular

4.1.1. Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistikleri

Görüşme yapılan 24 yöneticinin %83,4 (20)'ü erkek ve geri kalan %16,6 (4)'sü da kadınlardan oluşmaktadır. Yöneticilerin %33,4 (8)'ü sektörde 1-5 yıl arası deneyime sahipken, %25 (6)'i 6-10 yıl ve 11 ve üzeri yıl, %16,6 (4)'sünün da 1 yıldan az sektör tecrübesi vardır. Yöneticilerin, %41,8'i 1-5 yıl, %25 (6)'i 6-10 yıl, %16,6 (4)'sü da 11 ve üzeri yıl ile 1 yıldan az süredir aynı işletmede çalışmaktadır. İşletmeler araç sayısı bakımından %29,2'si 1000-1499 araca, %25'i 100-499 araca, %20,8'i 500-9999 ve 1500 ve üzeri araca sahiptir. Şube sayısına göre %41,8'i 1-5 şubeye sahip, %33,4'ü 6-11 şubeye sahip, %16,6'sı 12-17 şubeye sahip ve %8,2'si de 18 ve üzeri şubeye sahiptir. İşletmelerin %50'si özel, %33,4'ü franchising ve %16,6'sı da ortaklık mülkiyet yapısına sahiptir.

4.1.2. Rekabet belirleyicilerine ilişkin bulgular

İşletmelerin sektördeki rekabete bakış açılarını ve uygulamalarını elde etmek için sorulan sorulara pazardaki dinamik etkileşimi ve bunun kaynaklarını ortaya koyacak cevaplar verilmiştir. İçerik analiz tekniği ile analiz edilen cevaplar aşağıdaki Tablo 1'de özetlenmektedir.

Tablo 1: İşletmelerin Rekabet Belirleyicilerine İlişkin Bulgular

Faktörler	Yönetici Görüşleri
Misyon, Vizyon ve Hedefler	Müşteri ve personel memnuniyeti, sektörel gelişime katkı sağlamak, sektör lideri olmak, teknolojik yeniliklerle sürekli gelişmek
Kritik Başarı Faktörleri	Birebir ilişki, franchising, oto bayiliği, maliyet, sözleşme, personel...
Rekabet Stratejileri	Fiyat, hizmet, uzmanlaşma, işbirlikleri, rakip analizleri ..
Farklılaşma Yönleri	Beşeri ilişkiler, müşteriye anlama ve memnuniyeti, teknoloji, fiyat, kurumsal kimlik, filo yönetimi, kaliteli araç ve hizmet ..
Temel Oyuncular	Mengerler, Intercity, Derindere, Fleetcorp, Avis-Budget, Hertz, Europcar, Sixt, National-Alamo, Thrifty, Central,
Rakipler	Temel oyuncular rakipler olarak görülmektedir
Rekabet Üstünlüğü	Teknoloji, hizmet kalitesi, beşeri ilişkiler, sözleşme koşulları, fiyat, kasko seçeneği...
Fırsat Ve Riskler	Fırsatlar; otomobil bayiliği, yurtdışı bağlantılar, orijinal parça, butik işletmecilik, franchising Riskler; rakipler, kiracı oto bayi, tek marka
Güçlü Ve Zayıf Yönler	Güçlü Yönler: ikili ilişkileri, marka bilinirliği, kurumsal kimlik, yaygın ağ, stratejik konum, otomotiv firması. Zayıf Yönler; marka bilinirliği, tanınma, parça tedariki, kötü sigorta..
Fiyat Politikası	Kiralama süresi ve markaya, giderlere, araç sayısına, hedeflere ve sezona göre fiyatlar değiştiği için belirli bir fiyat politikasının olmadığı belirtilmiştir.
Fiyat Seviyesi	Küçük işletmeler ekonomik fiyat, büyükler ise orta seviyede fiyatlar uygular
Benzer Strateji Rakipleri	Büyük, ulusal, uluslararası işletmelerin rekabet stratejisi operasyonel veya günlük kiralamaya göre değişmektedir.
Hizmet Noktaları	Operasyonel kiralama işletmeleri büyük şehirleri; günlük kiralama işletmeleri havaalanları, büyük şehirler, turizm merkezlerinde faaliyet göstermektedir.
Hizmet Noktaları Seçme Kriteri	Yüksek müşteri potansiyeli, kiracının ödeme kapasitesi ve satış ağına göre belirlenmektedir.
İşletmelerin Marka Tercih	Talebi karşılamak için her marka araç mevcut tercih edilir, bunun yanında ikinci el değeri, yakıtı, bakım ve onarımı, bagaj kapasitesi gibi faktörler etkilidir.
Geri Bildirimler	Mutlaka değerlendirilir, gerekiyorsa işleyişi değiştirilir, talebe göre kampanyalar ile km, vade taleplerine göre özel anlaşmalar yapılır.
Uygulanan Promosyon	GSM operatörleri, oteller ve havayolları müşterilerine, devamlı müşterilere indirim, yakala.co, grupfoni gibi fiyat indirimi şeklinde
Dağıtım Kanalları	Web sitesi, internet (GDS, CRS), referanslar, CRM, telefon, bayi ağı..
Reklam Kanalları	Sektörel dergiler, gazete, internet, google, promosyon siteleri, billboard, radyo, TV, sponsorluk, posterler ve görseller..
Filo Dengesi	İhtiyaca göre araç, ekonomik ve üst sınıf araçlar, tek yön ücreti..
Rekabet Ortamı	Sektörde serbest rekabet, kayıtsız çalışan firmalar, rekabet fiyat indirimi olarak algılanmakta, rekabet yoğun ve riskli..
Rekabetin Gelişme Ekseni	Fiyat, hizmet, reklam, ürün kalitesi, sigorta, yetkili servis ve orijinal parça kullanımı, muadil araç ve nitelikleri, vale desteği...
Stratejik İşbirlikleri	Havayolları, oteller, deniz otobüsleri, GSM operatörleri, seyahat acenteleri, bilgi iletişim şirketleri, asistans şirketleri, yurt dışı araçlar..
Birleşme Ve Satın Alma	Önemli bir rekabet aracı olmanın yanı sıra işletmelerin gücü, sermayesi, araç sayısı, sinerji, hareketlilik artırur.
Bilgi Teknolojisi Kullanımı	İnternet, CRM, rezervasyon, paket program, global dağıtım sistemi (GDS), araç takibi (CPS), fiyat teklifi, araç içi teknoloji, operasyonel desteklerin takibi...

4.2. Nicel Araştırmaya Yönelik Bulgular

4.2.1. Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistikleri

Nicel araştırma kapsamında İstanbul, Ankara, İzmir ve Antalya'da bulunan 230 araç kiralama işletmesinden anket aracılığıyla veriler toplanmıştır. Anket yapılan yöneticilerin %82,2 (189)'si erkek, %16,1 (37)'i kadın ve %1,7 (4)'si cevapsızlardan oluşmaktadır. Her ne kadar erkek egemen bir sektör olsa da, araç kiralama sektöründe kadınlar da istihdam edilmektedir. Medeni durumunu belirten 205 yöneticinin %62,9 (129)'u evli ve %37,1 (76)'i bekârdır. Yöneticilerin çoğunluğu %66,7 (152)'si önlisans/lisans ve lisansüstü eğitimi kapsayan yükseköğretim, %29,8 (68)'i lise (ortaöğretim) ve küçük bir bölümü %3,5 (8) sekiz yıllık ilköğretim mezunudur. Araştırmaya katılan yöneticilerin %46,5 (105)'i üst düzey ve %53,5 (121)'i orta kademe yöneticidir. Bu işletmelerden %33,5 (73) 'i ortaklık, %37,3 (125) 'ü ulusal bağımsız işletme, %3,2 (7)'si yabancı bağımsız işletme ve %6 (13)'sı yabancı bağımsız işletmeden oluşmaktadır. İşletmelerin %10,6 (24)'sı günlük kiralama, %30,0 (68)'u operasyonel kiralama ve %59,5 (135)'i hem günlük hem de operasyonel kiralama pazarını hedef pazar olarak seçmiştir. İşletmelerin %62,2 (154)'si İstanbul, %14,3 (33)'ü Ankara %9,1 (21)'i İzmir ve %14,3 (33)'ü Antalya'da faaliyet göstermektedir. Araç kiralama işletmeleri genellikle küçük ölçekli olmalarına rağmen tüm şubeler ile birlikte önemli istihdam sağlar. Bunlardan %44,5 (98)'i 1–10 arası personele, %21,4 (47)'ü 11–20 kişi arası personele ve %34,1 (75)'i ise 21 ve üzeri personele sahip olduklarını belirtmişlerdir. İşletmelerin çok azı %1,3 (4) 'ü 1 yıldan az süredir faaliyet gösterirken, %51,8 (113)'i 1–10 yıl arası ve %46,8 (102)'i ise 11 yıl ve üzeri süredir sektörde faaliyetlerini sürdürmektedir.

4.2.2. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Yapısal eşitlik modeli (YEM), basit doğrusal regresyon analizine benzetmekle birlikte, kuramsal yapılar arasındaki etkileşimleri, yapıların ölçme hatalarını ve hatalar arasındaki ilişkileri dâhil ederek modelleyen çok değişkenli istatistiksel bir yaklaşımdır¹¹⁵. YEM, bir araştırmacı tarafından belirlenen değişkenler arasındaki ilişkileri kantitatif (nicel) olarak test etme ve teorik bir model üzerinden çeşitli hipotezleri doğrulamak için kullanılır¹¹⁶. YEM, uygulanırken, öncelikle modelin tamamının uygunluğunu

115 Çelik, H. Eray Ve Yılmaz, Veysel, "LISREL 9.1 İle Yapısal Eşitlik Modellemesi", (Ankara: Anı Yayıncılık, 2013).

116 Schumacker, E. Randall Ve Lomax, G. Richard, "A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling", (USA: Lawrence Erlbaum Ass. Inc., 2004).

gösteren uyum iyiliği testlerinin irdelenmesi gerekmektedir. Eğer modelin uyum iyiliği indeksleri belirli kritik değerlerin altında ise, modelde bazı değişiklikler (modifikasyon) yapılmaktadır¹¹⁷. Schumacker ve Lomax'a¹¹⁸ göre, yapısal eşitlik modeli iki aşamada yapılmalıdır. İlk aşamada, yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve araştırma hipotezlerini doğrulamak için yol (path) analizi yapılmalıdır.

4.2.3. Normal Dağılım

Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerlerinin ikisine ya da sadece birine bakmak yeterlidir. Normalize çok değişkenli basıklık değeri 8'den büyük ise veri setinin çok değişkenli normal dağılıma uymadığını, 10'dan büyük ise bir sorun olduğunu ve 20'den büyük ise ciddi bir sorun olduğunu gösterir¹¹⁹. Uygulama verileri ile ilgili ön analizler yapıldığında mardia basıklık değeri 8'den büyük bir değer olduğu için çok değişkenli normal dağılıma uymadığı görülmektedir. Sonuçlar Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2: Çok Değişkenli Basıklık Değeri

Multivarite		
	Kurtosis	C.R.
AMOS	18,541	10,747

Araştırma verileri normallik varsayımını sağlamadığı için dağılımdan bağımsız tahmin metodu olan "Asimptotically distribution-free" tahmin edicisi seçilerek¹²⁰ analizler yapılmıştır.

4.2.4. Modeldeki Ölçeklerin Güvenilirlik Ve Korelasyon Analizleri

Güvenilirlik (alpha) katsayıları yorumlanmasında 0,8 ve üzeri değerler yüksek, 0,7 ve üzeri orta, 0,6 ve üzeri vasat, 0,5 ve üzeri zayıf, 0,5'in altı ise

117 Akyüz, Bülent, "Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının, Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Ve Performans Üzerine Etkisi: Eğitim Sektörü Üzerine Bir Araştırma", (Basılmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü SBE, 2009).

118 Schumacker, E. Randall Ve Lomax, G. Richard, a.g.e., 2004.

119 Kline, B. Rex , "Principles and Practice of Structural Equation Modeling", 2th Edition, London, The Guilford Press, 2011.

120 Yılmaz, Veysel Ve Varol, Semra, "Hazır Yazılımlar İle Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS, EQS, LISREL", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Vol:44, No: 44, 2015 s:28-44. Yılmaz, Veysel Ve Varol, Semra, a.g.e., , 2015 s:28-44.

kabul edilemez değerlerdir¹²¹. Bu araştırmada her ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.62'in üzerinde olduğundan araştırma güvenilir kabul edilirdir.

Tablo 3: Güvenilirlik Analizleri

ÖLÇEKLER	İfade Sayısı	Bileşik Güvenilirlik	Cronbachs Alpha
BİR SAT	8	0,99	0,99
İSBİRLİK	8	0,98	0,98
KALİTE	12	0,86	0,78
PAZ İLE	8	0,83	0,83
PERFORMANS	3	0,95	0,88
RE FİYAT	3	0,84	0,62
RE YOGUN	5	0,81	0,71
TEKNOLOJİ	10	0,93	0,93

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkinin ve katsayıların irdelenmesi için değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının belli oranlarda gerçekleşip gerçekleşmediği kontrol edilmiştir. Korelasyon katsayısının + 1.00 ile - 1.00 arasında pozitif/negatif doğrusal ilişki mükemmel, 0.70 ve daha büyük değerler yüksek, 0.30-69 arasında kalan değerler orta ve 0.30'dan küçük değerler düşük ilişki olarak yorumlanabilir¹²². Tablo 4'de görülen, değişkenler arasında toplam korelasyonun yüksek çıkması ve negatif ilişkisi bulunmaması araştırmacının iç tutarlılığının iyi olduğunu göstermektedir.

121 Altunışık ve diğ., a.g.e., 2005.

122 Çokluk, Ömay, Şekercioğlu, Güçlü Ve Büyüköztürk, Şener (2012). "Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları", (Ankara: Pegem Akademi, 2012).

Tablo 4: Kavramlar Arası Korelasyon Değerleri

Değişkenler		Korelasyon Değeri	
PAZ_ILE	↔	ISBIRLIK	,302
		RE_YOGUN	,245
		TEKNOLJI	,381
		RE_FIYAT	,363
		KALITE	,362
		PERFORM	,230
ISBIRLIK	↔	BIR_SAT	,173
		RE_YOGUN	,148
		PERFORM	,190
		TEKNOLJI	,280
		RE_FIYAT	,120
		KALITE	,229
RE_YOGUN	↔	PERFORM	,612
		TEKNOLJI	,296
		BIR_SAT	,550
		RE_FIYAT	,241
KALITE	↔	RE_YOGUN	,804
		TEKNOLJI	,366
		BIR_SAT	,340
		RE_FIYAT	,383
		PERFORM	,388
TEKNOLJI	↔	PERFORM	,273
		RE_FIYAT	,183
		BIR_SAT	,430
RE_FIYAT	↔	PERFORM	,152
		BIR_SAT	,330

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin her biri için oluşturulan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğini ölçmek için önce açımlayıcı faktör analizi sonra da doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde faktör yükleri 0.50 değerinden yüksek çıkması arzu edilen bir durumdur¹²³. Hizmet kalitesi ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonucu fiziksel özellikler, güvenilirlik ve heveslilik-güven-empati olmak üzere 3 boyut altında çıkmıştır. Bu boyutların açıklanan toplam varyansı 57.292, KMO= 0,875, Barlett küresellik testi: sd= 85 (sig.000) ve Cronbach alfa değerleri fiziksel özellikler 0.78, güvenilirlik 0.68 ve heveslilik-güven-empati 0.77 olarak hesaplanmıştır. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yükleri düşük olan (ISB2, ISB4, BS7, BT5, HK3, HK14) değişkenler modelden çıkartılmıştır.

123 Koçoğlu, C. M., "Hizmet Kalitesinin Müşteri Sadakati Üzerindeki Etkisi Ve Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Uygulama", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, 2009).

4.2.5. Ölçme Modelinin Test Edilmesi

Araştırmada model oluşturmanın birinci koşulu sağlanıp sağlanmadığını test etmek amacıyla gözlenen değişkenlerin bağlı olduğu gizil (örtük) değişkenlere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

Tablo 5: Ölçme Modeli Standardize, t- ve p- Değerleri

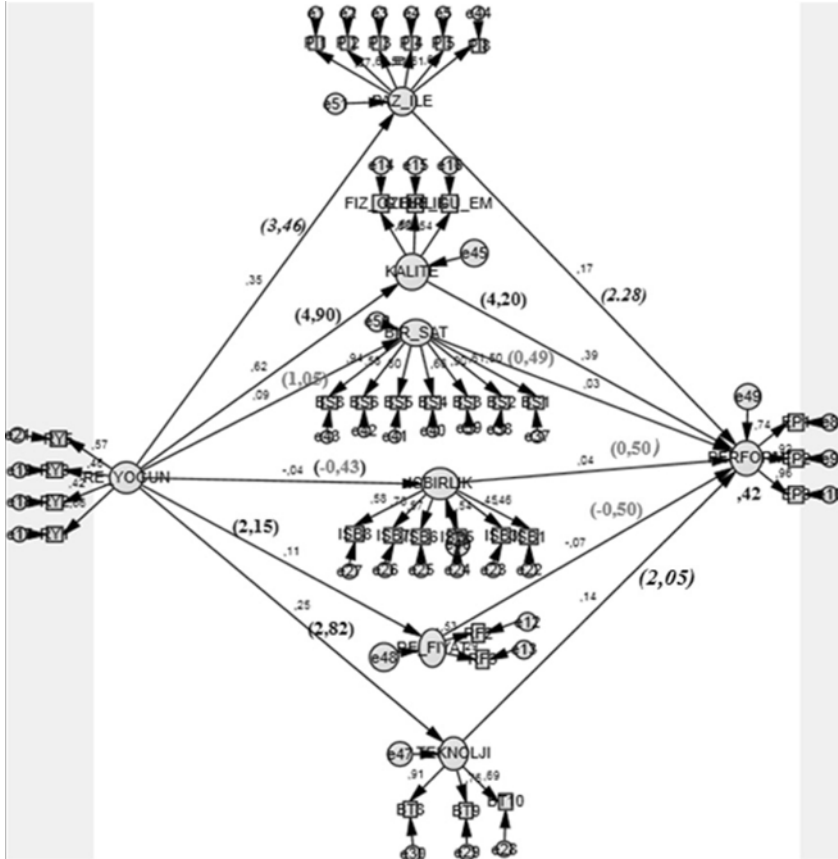
Ölçekler ve Maddeler		Std .Değ.	t- değ.	p
İŞBİRLİK	ISB1: Bu işbirliği temel amaçlarına ulaşmıştır	,46	3,185	0,01
	ISB3: Bu işbirliği kârlılık beklentilerimizi karşılamıştır	,45	4,661	0,00
	ISB5: Bu işbirliği pazara yayılma imkânı sağlamıştır	,54	5,137	0,00
	ISB6: İşbirliği ortağımızla güçlü ilişkiler oluşturmuştur	,57	5,260	0,00
	ISB7: İşbirliği beklenenden daha kârlı olmuştur	,74	5,782	0,00
	ISB8: Bu işbirliği beklemediğimiz altunda kalmıştır	,59	5,351	0,00
BİR_SAT	BS1: B. ve S.A. sonrası, kârlılık artmıştır	,50	4,391	0,00
	BS2: B. ve S.A. sonrası, ürün çeşitliliği artmıştır	,61	6,807	0,00
	BS3: B. ve S.A. sonrası, rekabet gücü artmıştır	,80	8,170	0,00
	BS4: B. ve S.A. sonrası, müşteri ağı genişlemiştir	,66	7,071	0,00
	BS5: B. ve S.A. sonrası, bölge/şube sayısı artmıştır	,80	7,777	0,00
	BS6: B. ve S.A. sonrası, yeni birim/bölüm açılmıştır	,58	6,583	0,00
BS8: B. ve S.A. sonrası, teknolojik altyapı gelişmiştir	,94	8,302	0,00	
PAZ_İLE	PI1: Reklamların ekonomik katkısı olmuştur	,56	4,297	0,00
	PI2: Kişisel satışların ekonomik katkısı olmuştur	,64	6,831	0,00
	PI3: Sponsorlukların ekonomik katkısı olmuştur	,57	6,380	0,00
	PI4: Doğrudan pazarlamanın ekonomik katkısı olmuştur	,60	6,557	0,00
	PI5: Satış geliştirmenin ekonomik katkısı olmuştur	,65	6,950	0,00
	PI6: Ticari fuara katılımın ekonomik katkısı olmuştur	,40	4,862	0,00
PI8: Web sitesinin ekonomik katkısı olmuştur	,58	6,470	0,00	
KALİTE	HE_GU_EM: Heveslilik-Güven-Empati boyutları soruları	,59	4,116	0,00
	GUVENLİ: Güvenilirlik boyutu soruları	,70	6,382	0,00
	FIZ_OZEL: Fiziksel özellik boyutu soruları	,60	6,021	0,00
TEKNOLOJİ	BT10: Bilgi teknolojileri sayesinde ürün çeşidimiz arttı	,74	5,872	0,00
	BT9: BT kullanımı tedarikçi ağıımızı genişletti	,76	10,488	0,00
	BT8: BT kullanımı rekabet gücümüzü arttırdı	,83	11,108	0,00
	BT7: BT kullanımı ile tedarikçi memnuniyeti arttı	,45	6,220	0,00
RE_FİY	RF1: İşletmemiz müşterilerine özel indirimler önerir	,40	2,563	0,01
	RF2: İşletmemiz müşterilerine iyi ödeme koşulları sunar	,79	4,214	0,00
	RF3: İşletmemiz müşterilerine fiyat artışlarını yansıtmaz	,56	4,471	0,00
RE_YOĞUN	RY1: Sektörde bir işletmenin sunabileceği her şeyi diğerleri kolayca sunabilir	,68	4,560	0,00
	RY2: Araç kiralama pazarı rekabet yoğun bir sektördür	,43	4,981	0,00
	RY3: Araç kiralama piyasasında promosyon savaşı vardır	,45	5,131	0,00
	RY4: Fiyat rekabeti araç kiralama pazarının bir özelliğidir	,25	3,037	0,00
	RY5: Sektörde sıklıkla yeni rekabet hareketi ortaya çıkar	,60	6,164	0,00
PERFOR	EP1: İşletmemiz satış hedeflerine ulaşmıştır	,74	6,400	0,00
	EP2: İşletmemiz kâr hedeflerine ulaşmıştır	,92	14,334	0,00
	EP3: İşletmemiz pazar payı hedeflerine ulaşmıştır	,96	14,553	0,00

Yukarıdaki ölçme modeli diyagramında PI7, BT1, BT2, BT3, BT4, BT6 ve RY4 değişkenlerinin standardize değerleri 0.40 değerinin altında yer aldığı için bu değişkenler modelden çıkartılmıştır. Bu değişkenler çıkartıldıktan sonra tekrar çalıştırıldığında RF1, BT7 ve PI6 değişkenlerinin de standardize değerleri 0.40 değerinin altında yer aldığı için bu değişkenler de modelden çıkartılarak son şekliyle yapısal modele aktarılmıştır. Son haliyle modelin χ^2/df oranı 1,35'dir ($\chi^2= 1164,986$, $df: 858$, $p=000$). Bu değer iyi bir modelin göstergesi olarak tanımlanan 3 değerinden oldukça düşük olup mükemmel uyumu göstermektedir. RMSEA (0,040) 0,08'in altında kalmaktadır. IFI (0,91) ve CFI (0,91) değerlerinin 0,90 değerinin üzerinde olması çok iyi uyumu işaret etmektedir. Son olarak GFI (0,82) ve AGFI (0,80) ise kabul edilebilir değerlerdir. Tüm ölçütler birlikte değerlendirildiğinde, ölçme modelindeki ilişkilerin anlamlıdır.

4.2.6. Araştırma Modelinin Test Edilmesi

Şekil 3'de verilen araştırma modelinin barındırdığı rekabet yoğunluğu (dışsal değişken), stratejik işbirliği, pazarlama iletişimi, hizmet kalitesi, BT kullanımı, rekabetçi fiyat ve işletme performansı (içsel değişkenler) arasındaki ilişkileri doğrulamak ve ortaya konulacak final modeli tüm araştırma evrenine genellemek amacıyla yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır.

Şekil 3: Yapısal Model Standardize Yol Katsayıları ve t-Değerleri



Yukarıdaki Şekil 3'de değişkenler arasındaki ilişkileri açıklama durumlarına ilişkin t değerleri oklar üzerinde gösterilmiştir (parantez içindeki değerler). Yapısal modelde t değeri 1,96'nın altında olan yollar (kırmızı renkli rakamlar) istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu aşamada anlamsız yolların silinmesi gerekmektedir¹²⁴. Parametre tahminleri, eğer t değerleri 1.96'yı aşarsa 0.05 düzeyinde ve 2.56'yı aşarsa 0.01 anlamlılık vardır¹²⁵.

124 Taşkın, Çağatan Ve Akat, Ömer, "Araştırma Yöntemlerinde Yapısal Eşitlik Modelleme", Bursa: Ekin Yayınevi, 2010).

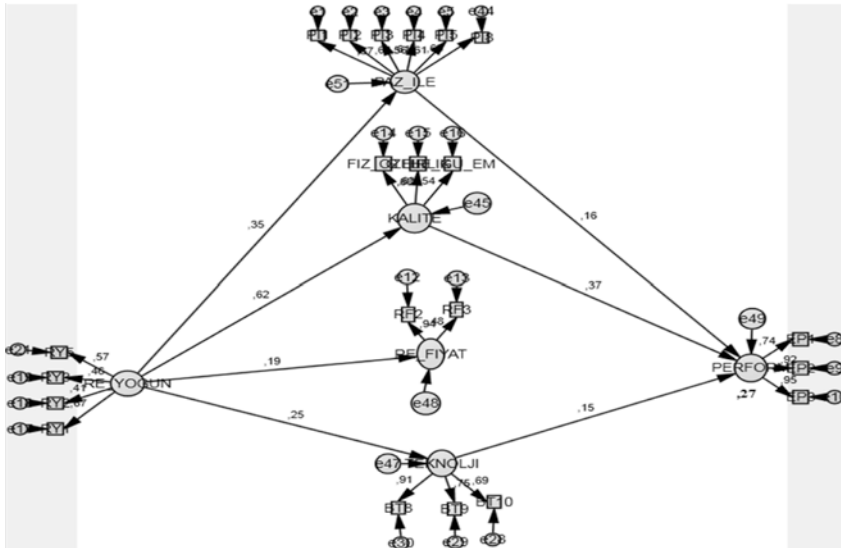
125 Çokluk, Ömay; Şekercioğlu, Güçlü Ve Büyüköztürk, Şener, a.g.e., , 2012.

Tablo 6: Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Std. Değ,	T-Değ,	p	Sonuç
H ₁ : RE_YOGUN ↔ Stratejik İşbirliği	-0.04	-0.43	,672	Red
H ₂ : RE_YOGUN ↔ Pazarlama İletişimi	0.35	3.46	,000	Kabul
H ₃ : RE_YOGUN ↔ Hizmet Kalitesi	0.62	4.90	,000	Kabul
H ₄ : RE_YOGUN ↔ BT Kullanımı	0.25	2.82	,005	Kabul
H ₅ : RE_YOGUN ↔ Rekabetçi Fiyat	0.11	2.15	,031	Kabul
H ₆ : RE_YOGUN ↔ Birleşme/Satınalma	0.09	1,05	,292	Red
H ₇ : Stratejik İşbirliği ↔ Performans	0.04	0.50	,616	Red
H ₈ : Pazarlama İletişimi ↔ Performans	0.17	2.28	,023	Kabul
H ₉ : Hizmet Kalitesi ↔ Performans	0.39	4.20	,000	Kabul
H ₁₀ : BT Kullanımı ↔ Performans	0.14	2.05	,041	Kabul
H ₁₁ : Rekabetçi Fiyat ↔ Performans	-0.07	-0.50	,604	Red
H ₁₂ : Birleşme/Satınalma ↔ Performans	0.03	0.49	,626	Red

Tablo 6'daki hipotez testleri sonuçlarına göre ise, H₂, H₃, H₄, H₅, H₈, H₉, H₁₀ hipotezleri araştırmada öngörüldüğü gibi ilgili değişkene etkisi tespit edildiği için kabul edilmiştir. H₁, H₆, H₇, H₁₁ ve H₁₂ hipotezleri ise ilgili değişkene etkisi tespit edilmediği için reddedilmiştir.

Şekil 4: Final Model Standardize Yol Katsayıları



Araştırmanın yapısal model üzerinden anlamsız yolların silinmesinin ardından oluşan yeni final modelinde yer alan tüm ilişkiler istatistikî olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu sonuçlara göre pazarlama iletişimi, hizmet kalitesi, BT kullanımı ve rekabetçi fiyat sunma rekabet yoğunluğundan doğrudan etkilemektedir. Bunlardan pazarlama iletişimi, hizmet kalitesi ve BT kullanımına önem veren işletmeler daha iyi performansa sahiptir. Modelde, rekabet yoğunluğu ve performans arasındaki ilişkiye pazarlama iletişimi, hizmet kalitesi ve BT kullanımı aracılık etmektedir.

Tablo 7: Final Model Uyum İyiliği Değerleri

<i>Değerlendirme Ölçütleri</i>	<i>Önerilen Değer</i> ¹²⁶	<i>Modelin Değeri</i>
χ^2		308,043
<i>sd</i>		180
χ^2/sd	3=1	1,71
<i>RMSEA</i>	<0,08	0,056
<i>RMR</i>	<0,08	0,083
<i>SRMR</i>	>0.90	0,077
<i>GFI</i>	>0.90	0,89
<i>AGFI</i>	>0.90	0,86
<i>IFI</i>	>0.90	0,92
<i>CFI</i>	>0.90	0,92

Modelin χ^2 değerinin serbestlik derecesine oranı (χ^2/sd) 308,043/180=1,65'dir. Bu değer iyi bir modelin göstergesi olarak tanımlanan 3 değerinden oldukça düşük olup mükemmel uyumu göstermektedir. RMSEA (0,056), RMR (0,083) ve SRMR (0,077) değerlerinin 0,08'in altında olması kabul edilebilir bir uyum iyiliğine sahiptir. IFI (0,92) ve CFI (0,92) değerleri 0,90 seviyesinin üzerinde olması iyi uyumu işaret etmektedir. Son olarak GFI (0,89) ve AGFI (0,86) değerleri $\geq 0,90$ yakın olduğu için kabul edilebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir yer değiştirme hareketi olan turizmde, turistlerin bu hareketi gerçekleştirebilmeleri için ulaşım araçlarına ihtiyaçları vardır. Ulaştırma uçak, gemi, tren ve otobüs gibi toplu ulaştırma sistemlerinin yanında hususi veya kiralık gibi özel araçlarla da yapılmaktadır. Turizm ürününü tamam-

126 Vieira, L. Armando, Interactive LISREL in Practice Getting Started with a SIMPLIS Approach, (UK: Springer Inc., 2011, s:14).

layıcı bir özelliği olan araç kiralama işletmeleri bu alanda faaliyet gösteren önemli bir sektör konumuna gelmiştir.

Araç kiralama hizmetlerini distribütörlük kapsamında bir filo departmanı kurarak araç kiralama hizmeti sunan otomobil bayileri, bayi ya da otomobil üreticilerine finansman desteği sağlayan bankalar, sanatçı, siyasetçi ve sporculara lüks araçlarla şoförlü kiralama hizmeti veren limuzin kiralama şirketleri, fiziksel bir acentesi bulunmayan bir-iki saatlik gibi seçeneklerle de kiralama işi yapan araç paylaşım işletmeleri, hem araç kiralama rezervasyonu yapan hem de belli bir sayıda kiralanabilir araç filosuna sahip seyahat acenteleri ve asıl amacı araç kiralamak olan araç kiralama, oto kiralama, rent a car olarak adlandırılan işletmeler yapmaktadır.

Bu araştırmada araç kiralama sektörünün rekabet belirleyicilerinin işletme performansı üzerindeki etkilerinin incelenmesine çalışılmıştır. Bu kapsamda rekabet belirleyicileri İstanbul ve Antalya'daki araç kiralama işletmeleri yöneticileri ile yapılan görüşme sonuçlarından içerik analizi ile tespit edilmiştir. Analiz sonucunda stratejik işbirlikleri, bilgi teknolojileri kullanımı, birleşme ve/veya satın alma, pazarlama iletişimi, hizmet kalitesi ve rekabetçi fiyat olmak üzere işletmelerin rekabetçi davranışları üzerinde etkili olan altı adet değişken belirlenmiştir.

Araç kiralama sektöründe, müşteri ile birebir ilgi, franchising, oto bayiliği, maliyet kontrol, sözleşme yapısı ve personel kritik başarı faktörleri olarak görülmektedir. Sektörde temel rekabet stratejisi olarak fiyat, hizmet, uzmanlaşma, işbirlikleri ve rakip analizlerini ön plana çıkarmaktadır. Beşeri ilişkiler, müşteri ihtiyaçlarını anlama, teknoloji, müşteri memnuniyeti, fiyat, kurumsal kimlik, filo yönetimi, kaliteli araç ve hizmet ise farklılaşma yönleridir. Sektörde teknoloji kullanımı, hizmet kalitesi, beşeri ilişkiler, sözleşme koşulları, fiyat ve farklı kasko seçenekleri sunma rekabet üstünlüğü sağlayan unsurlar olarak görülmektedir.

Sektörde dağıtım kanalları olarak Web sitesi, internet (GDS, CRS), referanslar, CRM, telefon, bayii ağlarını kullanmaktadırlar. Reklam kanalları olarak da sektörel dergiler, gazete, internet, arama motorları, promosyon siteleri, billboardlar, radyo, TV, sponsorluklar, posterler ve görseller kullanmaktadırlar. Ayrıca sektörde havayolları, oteller, deniz otobüsleri, GSM operatörleri, seyahat acenteleri, bilgi iletişim şirketleri, asistans şirketleri, yurt dışı aracı işletmeler ile stratejik işbirlikleri yapılmaktadır.

Günümüzde hem ürün hem de hizmetler için kalite işletmelerin üzerinde durması gereken en önemli konuların başında gelmektedir. Nitekim bu araştırma da hizmet kalitesinin işletme performansını etkilediği tespit

edilmiştir. Fink ve Reiners¹²⁷ da araç kiralama işletmelerinin ikame ürünler sunmak, fiyat ve hizmet kalitesi gibi kritik başarı faktörlerinin olduğunu belirtmektedir. Ekiz Ve Bavlik¹²⁸ (2008) konfor, teslimat, güvenlik, servis, ergonomi ve erişilebilirlik boyutları altında incelediği hizmet kalitesi düzeyi araç kiralama işletmelerinde yüksek çıkmıştır. Bu araştırmanın amaçları dikkate alındığında ulaşılan temel sonuçlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir;

- Araç kiralama sektöründe hizmet kalitesinin, işletme performansını etkilediği,
- Araç kiralama sektöründe BT kullanımının, işletme performansını etkilediği,
- Araç kiralama sektöründe pazarlama iletişiminin, işletme performansını etkilediği,
- Araç kiralama sektöründe rekabet yoğunluğunun, hizmet kalitesini etkilediği,
- Araç kiralama sektöründe rekabet yoğunluğunun, pazarlama iletişimini etkilediği,
- Araç kiralama sektöründe rekabet yoğunluğu, BT kullanımını etkilediği,
- Araç kiralama sektöründe rekabet yoğunluğu, rekabetçi fiyat sunmayı etkilediği,
- Araç kiralama sektöründe bilgi teknolojileri, pazarlama iletişimi, stratejik işbirlikleri, rekabetçi fiyat sunma, hizmet kalitesi yöneticiler tarafından önemsenmekte ve kullanılmaktadır.

Araştırma kapsamında geliştirilen model kuramsal yapısı ve içerdiği faktörler itibarıyla mevcut literatürde yer alan en kapsamlı model niteliğindedir. Belirlenen faktörler arasındaki nedensel ilişkileri açıklayan model ile elde edilen sonuçlar, konuya ilişkin yapılmış çalışmalarını desteklemek ile birlikte, konunun çok boyutlu bir şekilde irdelenmesi gerektiğini ortaya konmaktadır. Bulgulara göre, özellikle BT kullanımı, hizmet kalitesi ve pazarlama iletişimini geliştirip bunu rekabet davranışına yansıtan işletmeler daha iyi ekonomik yapıya sahip olacaklardır. Bu unsurlara önem veren işletmeler daha rekabetçi olacaktır.

127 Fink, A. Ve Reiners, T., "Modeling and solving the short-term car rental logistics problem", *Transportation Research Journal*, Vol:42, 2006, s.272-292.

128 Ekiz, H. E. Ve Bavik, A., a.g.e, 2008.

Türkiye’de araç kiralama harcamaları turizm gelirleri içerisinde değerlendirilirken bu faaliyetlerin bir turizm faaliyeti olarak görülmemesi önemli bir eksikliklerdir. Bu konuda Dünya Turizm Örgütü’nün özel otomobillerin sürücüsü ile birlikte kiralanması ve motorlu araç kiralama faaliyetini değerlendirilmesi referans alınabilir. Belli zamanlarda yapılan yasalar ile turizm faaliyeti olmaktan çıkarılan araç kiralama hizmetleri operasyonel kiralamanın dışındaki bütün hizmetler yeniden tanımlanarak turizm faaliyeti olarak değerlendirilmelidir.

Anketin en son bölümünde “belirtmek istedikleriniz” bölümüne yöneticiler en büyük eksiklik olarak sektör için yetişmiş eğitimli personel bulunamamasını belirtmiştir. Öncelikle önlisans ve lisans düzeyinde eğitim veren turizmle ilgili bölümlerde araç kiralama işletmeciliğinin ders olarak verilmesi daha sonra yükseköğretim bünyesinde araç kiralama işletmeciliği bölümünün açılması sektöre yetişmiş personel sağlayacaktır.

Bu araştırmanın İstanbul, Ankara, İzmir ve Antalya’da yapılmış olması çalışmanın önemli bir kısıtını oluşturmaktadır. İleride Türkiye genelini kapsayan araştırmalar yapılması önerilebilir. Ayrıca ortaya çıkan sonuçlar bu araştırma ile karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akroush, N. Mamoun Ve Khatib, S. Fahed, "The Impact of Service Quality Dimensions on Performance: An Empirical Investigation of Jordan's Commercial Banks", *Journal of Accounting – Business & Management*, Vol:16, No:1, 2009, s.22-44.
- Akyüz, Bülent, "Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının, Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Ve Performas Üzerine Etkisi: Eğitim Sektörü Üzerine Bir Araştırma", (Basılmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü SBE, 2009).
- Al-Hawari, Mohammed, "The effect of automated service quality on bank financial performance", *Journal of Financial Services Marketing*, Vol:1, No:3, 2005, s:228–243.
- Almeida, N. Miguel; Silvab, J. Albino; Mendes, Julio Ve Valle, O. Patricia, "The effects of marketing communication on the tourist's hotel reservation process", *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol:23, No:2, 2012, s.234–250.
- Altınkurt, Ayla, "Evaluating the Dynamics of Strategic Alliances in Turkey: The Impact of Firm- and Relationship-specific Factors on Alliance Performance", (Master of Business Administration, Boğaziçi University, İstanbul, 2008).
- Altman, F. Raph Ve Helms, Marilyn, "Quantifying service quality: Case study of a rental car agency", *Production and Inventory Management Journal*; Second Quarter, Vol:36, No:2, 1995, s.45-50.
- Altunışık, Remzi; Coşkun, Recai; Bayraktaroğlu, Serkan Ve Yıldırım, Engin, "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı", (Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2005).
- Anolik, Alexander Ve Hawks, John, "The Frequent Traveler's Guide : What Smart Travelers and Travel Agents Know", (USA:Sphinx Publishing, 2005).
- Aslan, Alper; Kozak, Metin Ve Tütüncü, Özkan, "Seyahat Acenteleri Yöneticilerinin Kalite Algılamaları: Ege Bölgesinde Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*, s:8, c:3, 2006, ss.350-373.
- Auto Rental News, "Fact Book 2014", www.autorentalnews.com, 2014 (Erişim Tarihi: 03.03.2015).
- Beech, John Ve Chadwick, Simon, "The Business of Tourism Management" (England: Prentice Hall, England, 2006).
- Bello, C. David Ve Gilliland I. Daniel, "The Effect of Output Controls, Process Controls, and Flexibility on Export Channel Performance", *Journal of Marketing*, Vol:61,1997, s.22-38.
- Berg, Waldemar, "Tourismus Management", (Deutschland: Friedrich Kichl Verlag, 2006).
- Bilotkach, Volodymyr, "Multimarket Contact and Intensity of Competition: Evidence from an Airline Merger", *Springer*, Vol:38, 2011, s.95–115.
- Biing, S. Jih Ve Qin, Gao, "Alliance or no alliance Bargaining power in competing reverse supply chains", *European Journal of Operational Research*, Vol:23, No:2, 2014, s.313-325.
- Borba, Demian, "Marketing Plan for Action Rent a Car A Brazilian Car Rental Brand", 2007, <http://www.actioncriacoes.net/marketingPlan.pdf>, (Erişim Tarihi, 14.04.2013).

- Carmona, Petro; Momparler, Alexandre Ve Gieure, Clara, "The performance of entrepreneurial small- and medium-sized enterprises", *Service Industries Journal*, Vol:32, No:15, 2012, s.2463-2487.
- Carroll, William Ve Grimes, Richard, "Evolutionary Change in Product Management: Experiences in the Car Rental Industry", *Tourism Management*, Vol:25, No:5, 1995, s.84-104.
- Carson, J. Stephen Ve Moore, L. William, "William The Effects of Positive and Negative Online Customer Reviews: Do Brand Strength and Category Maturity Matter?", *Journal of Marketing*, Vol:77, 2013, s.37-53.
- Chand, Mohinder (2010), "The impact of HRM practices on service quality, customer satisfaction and performance in the Indian hotel industry", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol:21, No:4, (March),2010, s.551-566.
- Cinokur, Fikri, "Araç Kiralama Sektörü Sorunları", (Ankara: Araç Kiralama ve Kullanıcıları Derneği (AKKDER) Anadolu Ajansı, 2010).
- Clougherty, Joseph, "US domestic airline mergers: The neglected international determinants", *International Journal of Industrial Organization*, Vol:41, No:20, 2002, s.557-576.
- Cheruiyot, K. Thomas Ve Maru, C. Loice, "Service quality and relative performance of public universities in East Africa", *TQM Journal*, Vol:25, No:5, 2013, s.533-546.
- Çalışkan, Semra, "The Effects Of Dynamic Packaging Systems On The Performance Of Travel Organizations", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, 2011).
- Çelebi, Erkan, <http://www.hurriyet.com.tr/200-milyon-dolarlik-arac-kiralama-carvertising-ile-hareketlendi>, (E.T.:12.05.2014).
- Çelik, H. Eray Ve Yılmaz, Veysel, "LISREL 9.1 İle Yapısal Eşitlik Modellemesi (Temel Kavramlar-Uygulamalar-Programlama)", (Ankara: Anı Yayıncılık, 2013).
- Çetinkaya, A. Şükrü Ve Şimşek, Ş. Mehmet, "Bilişim Teknolojilerinin İşletme Performansına Etkileri: Beş Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Araştırma", (Tebliğ, IV. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi, Antalya, 23-27 Nisan 2008), ss.3-22.
- Datamonitor, "Avis Budget Group Company Profile", 2011, www.datamonitor.com, (Erişim: 01.01.2013).
- Datamonitor, "Global Car Rental Industry Profile", (Reference Code: 0199-0031, 2006).
- Demirel, Yunus; Keskin, Nurzahit; Baş, Türker Ve Yıldız, Gültekin, "Departmanlar Arası Ortaklaşa Rekabet Stratejisinin İnovasyon Ve İnovasyonun Algılanan İşletme Performansı Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Bankasında Uygulama", *İşletme Bilimi Dergisi*, s:1, c:1, 2013, ss.71-87.
- Demirciler, Sümer, "Filo Araç Kiralama Sektörü Otomotivin En Büyük Müşterisi Konumuna Ulaştı", 2012, (Akşam Gazetesi 31.07.2012).
- Eğlenoğlu, Göksel, "Seyahat Acenteleri Ve Tur Operatörlerinde Fiyatlandırma Kararlarını Etkileyen Faktörler Ve Muhasebeleştirme", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, 2005).

- Ekiz, H. Erdogan Ve Bavik, Ali, "Scale Development Process: Service Quality in Car Rental Services", *The Electronic Journal of Business Research Methods*, Vol: 6, No:2, 2008, s.133-146.
- Eksin, İ. "Satışlar % 70 Oranında Artı", *TOKKDERRent A Car Dergisi*, Sayı:38, 2008, s.60-68.
- Erdem, B. Gökdeniz, A. Ve Met, Ö., "Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya'da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, s:26, c:2, , 2011, ss.77-112.
- Etzion, Hila Ve Pang, Min-Seok, "Complementary Online Services In Competitive Markets", *MIS Quarterly*, Vol:38, No:1, 2014, s.231-248.
- Fink, Andres Ve Reiners, Torsten, "Modeling and solving the short-term car rental logistics problem", *Transportation Research Journal*, Vol:42, 2006, s.272-292.
- Geraghty, Martin Ve Johnson, Ernest, "Revenue Management Saves National Car Rental", *INFORMS*, Vol:27, No:1, 1997, s.107-127.
- Glisson, Milton, Harris, James Ve Aiss, Janet, "Airline Endustry Strategic Alliances: Marketing And Policy İmplication", *International Journal Of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol. 26 No. 3, 1996, s. 26-34.
- Gray, B. J., Matear, S., ve Matheson, P., "Market Orientation and Performance: Implications for Managers in Developing Economies, in *Marketing Research and Practice*, Track 2 International Marketing, P. Andersson, ed., Proceedings of the 27th EMAC Conference, May 1998, s: 297-314.
- Greenberg, Peter, "The Travel Detective: How To Get The Best Service And The Best Deals From Airlines, Hotels, Cruise Ships, And Car Rental Agencies", (USA: Villard Books, 2007).
- Gronroos, Christian ve Sand, Ake, "A winning service offer in car rental", *Management Decision Journal*, Vol:31, No:1, (1993), s.45-51.
- Güngören, M. Ve Orhan, F., "Sağlık Hizmetleri Sektörünün Rekabetçilik Analizi", *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, s:10, c:1, 2013, ss.201-217.
- Gürdal, Mehmet, "Turizm Ulaştırması", (Ankara: Adım Yayıncılık, 1990).
- Hertz Car Rental, "2011 Annual Report", 2011, (USA: Hertz Global Holdings).
<http://www.researchandmarkets.com/reports/666439/>, Global Car Rental Market: Opportunities and Challenges, (Erişim: 15.02.20013).
- <http://www.webrazzi.com/paylasimli-otomobil-kiralama>, (E. T: 14.04.2013).
- <http://www.autorentalnews.com>, (Erişim Tarihi: 12.12.2012).
- <http://www.otoguncel.com/otomobil-haberleri/ arac-kiralama-firmalari>, (Erişim Tarihi:19.11.2013).
- <http://www.autorentalnews.com>, "The Car Rental Industry in Turkey, (Erişim Tarihi:12.12.2012).
- <http://www.avis.com/car-rental/content/display?> (Erişim Tarihi: 31.10.2013).
- Hyatt, M. Robert, "There's a Car in The Picture", *M.E. Sharpe, Inc*, Vol:1, No:9, 1953, s.55-58.
- Ihara, Khora, "Measuring Service Quality at My Suomi Oy", (Bachelor's Thesis, Haaga-Helia University, 2010).
- Işık, Volkan, "Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emeği Örgütsüzleştirme Stratejisi", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol: 11, No: 3, (2009), s:147-176.

- İbiş, Naime, "Yatırım Bankalarının Birleşmelerinde Yabancıların Rolü", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, 2012).
- İplik, N, Fatma, "Uluslararası Stratejik İşbirlikleri: Türkiye'de Konaklama Sektöründe Faaliyet Gösteren Uluslararası Stratejik İşbirliklerinin Başarı Faktörlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", (Basılmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, 2008).
- Karasar, Niyazi, "Bilimsel Araştırma Yöntemi", Ankara: Nobel Yayınları, 2005).
- Kargın, Mahmut, "Finansal Sinerji Arttırıcı Bir Yaklaşım Olarak İşletme Birleşmeleri", (Basılmamış Doktora Tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, 2007).
- Kesenci, Ç. Aynur, "Araç Kiralama Sektörünün Gelişimi Ve Ülke Ekonomilerine Etkileri", Ankara: TOKKDER Yayınları, 2010).
- Kline, B. Rex, "Principles and Practice of Structural Equation Modeling", (3th Edition, New York-London, The Guilford Press, 2011).
- Koçoğlu, C. M., "Hizmet Kalitesinin Müşteri Sadakati Üzerindeki Etkisi Ve Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Uygulama", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, 2009).
- Korn, Irene, "Car Rental Sticker Shock", Successful Meetings; [http://www. Successmtgs.com](http://www.Successmtgs.com), Abi/Inform, 1998, (Erişim Tarihi, 14.04.2013).
- Kurgun, Aşar, Kurgun, Hülya Ve Güripek, Ediz, "Turizm Pazarlamasında Küresel Dağıtım Sisteminin (Global Distribution System-GDS) Stratejik Rolü Ve Önemi", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 9, Sayı:1, 2007, s.262-274.
- Loose, Willi, Mohr, Mario ve Claudia Nobis, "Assessment of the Future Development of Car Sharing in Germany and Related Opportunities", Transport Reviews, Vol:26, No:3, 2006, s:365-382.
- Love, E. D. Peter; Mistry, Dina Ve Davis, R. Peter, "Price Competitive Alliance Projects: Identification of Success Factors for Public Clients", Journal Of Construction Engineering and Management, Vol:136, No:9, 2013, s.947-956.
- Lubbe, Berendien, "Tourism Management in Southern Africa", South Africa: Zebra Publication, 2005).
- Maestro, Hernandez Ve Benito, Gonzales, "Objective quality and business performance in service environments: moderating effects of entrepreneurs' knowledge and involvement", The Service Industries Journal, Vol:31, No:14, (November), 2011, s.2321-2354.
- Marijanovic, Karlo, "Differentiation Of Car Rental Services In The Croatian Market", Preliminary Communication, Vol:XXII, 2010, s:113-128.
- Mazzeo, Michael, "Competition and service quality in the us airline industry", Review of Industrial Organization, Vol:22, 2003, s.275-296.
- Maximiliano, Korstanje, "Rent-A-Car Industry: A Case Study In Argentina Tourism: An International Multidisciplinary" Journal Of Tourism, Vol:6, No:1, 2011, s. 271-280.
- Mehvish, Rashed ve Abdul, Latif, "Does Technology Enabled Service Quality affect Organizational Competencies?", Journal of Public Administration & Governance, Vol:1, No:2, 2011, s.58-76.

- Morgan, C. Black, "Car Rental Crash Course", Enterprise 4; ABI/INFORM, 2002).
- Morgan, A. Neil; Kaleka, Anna Ve Katsikeas, S. Constantine, "Antecedents of Export Venture Performance: A Theoretical Model and Empirical Assessment", Journal of Marketing, Vol: 68, 2004, s.90-108.
- Mundt, W. John, "Einführung in den Tourismus", Deutschland: Oldenburg Verlag, 2001).
- Obadia, Calude, "Competitive Export Pricing: The Influence of the Information Context", Journal of International Marketing, Vol:21, No:2, 2013, s.62-78.
- Pachon, Julian, Iakovou Eleftherios Ve Ip, Chi, "Vehicle Fleet Planning in The Car Rental Industry", Journal of Revenue and Pricing Management, Vol:5, 2006, s.221-236.
- Pachon, E. Julian, "Strategic And Tactical Fleet Planning For The Car Rental Industry", (USA: Doctoral Theses, University Of Miami, 2000).
- Pak, Cengiz, "Stratejik Planlama ve Yönetim", www.cengizpak.com.tr/bir-sektorun-ic-rekabetinin-9-parametresi, 2013, (Erişim Tarihi: 10.04.2014).
- Parker, Steve, "Global Car Rental Industry 2012-2017: Market Trend, Profit and Forecast Analysis", PRWeb ebooks, 2012).
- Peksatici, Özge, "Competitive Strategies of Airline Companies Operating in Turkish Domestic Aviation Market", (Unpuşishing Master's Thesis, Bahçeşehir University), (2010), İstanbul.
- Pimpong, Tavitiyaman, Hailin, Qu Ve Qiu, Z. Harris, "The impact of industry force factors on resource competitive strategies and hotel performance", International Journal of Hospitality Management, Vol:30, No:3, 2011, s.648-657.
- Prideaux, Bruce, "The Role of the Transport System in Destination Development", Tourism Management, Vol: 21, 2000, s.53-63.
- Raskop, R. Raymond, "Is The Public Being Taken For A Ride? The Car Rental Industry: It's Policies, Practices, and the Public Interest", (USA: Doctoral Theses, Golden Gate University, 1994).
- Schumacker, E. Randall Ve Lomax, G. Richard, "A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling", (USA: Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2004).
- Smith, D. Alan Ve Rupp T. William, "E-Traveling via Information Technology: An Inspection of Possible Trends" Services Marketing Quarterly, Vol:25, No:4, 2004, s.71-94.
- Şengel ve diğ., "Tourists' Approach to Local Food" Procedia-Social and Behavioral Sciences, Vol:195, 2015, s:429-437.
- Şimşek, Ö. Faruk, "Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş (Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları)", (Ankara: Ekinoks Yayınları, 2007).
- Tang, Christopher Ve Deo, Sarang, "Rental Price And Rental Duration Under Retail Competition", European Journal of Operational Research, Vol:23, No:11, 2006, s.806-828.
- Taşkın, Çağatan Ve Akat, Ömer, "Araştırma Yöntemlerinde Yapısal Eşitlik Modelleme", Bursa: Ekin Yayınevi, 2010).
- Turunç, Ömer, "Bilgi Teknolojileri Kullanımının İşletmelerin Örgütsel Performansına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, 2006).

- TOKKDER Operasyonel Kiralama Sektör Raporu, 2013.
- TUROFED (Türkiye Otelciler Federasyonu), "Turizm Raporu", TÜROFED Dergisi, 2012, Sayı:5.
- Tyya, N. Tumer, "Hospitality & Tourism Industry Employers", (USA: Vault Inc., 2007).
- UNWTO (United Nations World Tourism Organization), "World Tourism Barometer", 2009, International Tourism, <http://www.unwto.org/facts/> (Erişim Tarihi:11.05.2012).
- Uslu, İzzet, "Web'de Dinamik Paketleme Dönemi Türkiye'de De Başladı", 2010, <http://www.turizmguncel.com>, (Erişim Tarihi: 23.01.2013).
- Vantamay, Simon, "Performances And Measurement Of Integrated Marketing Communications Of Advertisers In Thailand", Journal Of Global Management, Vol:1, No:1, 2011, s.1-12.
- Vieira, L. Armando, Interactive LISREL in Practice Getting Started with a SIMPLIS Approach, (UK: Springer Inc., 2011, s:14).
- Walker, Julian, "Hire Capacity of Rental Services", Managing Service Quality, Vol: 9, No:2, 1999, s.116 -120.
- Weiermair, Klaus, "Product Improvement Or Innovation: What Is The Key To Success In Tourism?", Published by OECD, 2004, s.1-11.
- Xu, Jingjun; Benbasat, Izak Ve Cenfetelli, T. Ronald, "The Effects of Service and Consumer Product Knowledge on Online Customer Loyalty", Journal of the Association for Information Systems, Vol:12, No:11, 2011, s.741-766.
- Yang, Yazou, Jin, Wenzhou Ve Hao, Xiaoni, "Dynamic Pool Segmentation Model and Algorithm in the Car Rental Industry", Journal Of Computers, Vol:4, No:12, 2009, s.1201-1210.
- Yılmaz, Veysel Ve Varol, Semra, "Hazır Yazılımlar İle Yapısal Eşitlik Modellemesi: Amos, Eqs, Lisrel", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Vol:44, No: 44, 2015 s:28-44.
- Yüksek, Gökçe, "Turizm ve Ulaştırma", İçinde: Turizm Ulaştırması, Edt. Cavcar, Mustafa, (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, No:2763, 2012).
- Zerenler, Muammer, Kriz Dönemlerinde Pazarlama İletişimi Uygulamalarının İşletme Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2009).

EK1: GÖRÜŞME SORULARI

A1) Filonuzdaki araç sayısı.....İşletmenizin şube sayısı.....
A2 Cinsiyetiniz.....
A3) Sahiplik türü (özel, yönetim sözleşmesi, ortaklık, franchising vb)
A4) Müşteri segmentasyonunuz var mı? Varsa bunlar neler?
A5) Ne kadar süredir bu sektöredesiniz ve bu işletmedeki görev süreniz?
Araç kiralama işletmelerinde rekabete ilişkin sorular
B1) İşletmenizin misyon, vizyon ve genel hedefleri nelerdir?
B2) İşletmenizin temel rekabet stratejisini tanımlayabilir misiniz?
B3) İşletmenizin kritik başarı faktörleri sizce nelerdir?
B4) Kendinizi rakiplerinizden nasıl farklılaştırıyorsunuz?
B5) Sizce sektördeki “temel oyuncu” lar hangi şirketlerdir?
B6) Sektörde kendinize rakip gördüğünüz şirketler hangileridir?
B7)Diğer şirketlerden farklı yanlarınız, rekabet üstünlükleriniz nedir?
B8) Rakiplerimize göre sektörde fırsat ve riskleriniz nelerdir?
B9) Rakiplerinizin size göre üstünlük veya zayıflıkları nelerdir?
B10) Sektörde belirli fiyatlama politikası var mıdır? Fiyatlandırmayı neye göre yapıyorsunuz?
B11) Kendinizi ekonomik fiyata sahip işletme olarak görüyor musunuz?
B12) Sektörde ağırlıklı olarak hizmet verdiğiniz noktalar hangileri?
B13) Bu lokasyonları/noktaları seçme kriterleriniz nedir?
B14) İşletmenizde hangi tip araçları kullanmayı tercih ediyorsunuz?
B15) Yaptığınız promosyonlardan ve etkilerinden bahsedebilir misiniz?
B16) Dağıtım kanallarınız nelerdir?
B17) Reklam verirken özellikle hangi kanalları tercih ediyorsunuz?
B18) Genel olarak filo kullanımı dengenizi nasıl sağlıyorsunuz?
B19) Sektörde rekabeti nasıl değerlendiriyorsunuz?
B20) Sektörde rekabet hangi eksenlerde gelişmektedir?
B21) İşletmeniz herhangi bir işletme stratejik işbirliği yapıyor mu?
B22) Sektörde birleşme ve satın almalar önemli bir rekabet aracı mı?
B23) Bilgi teknolojilerini kullanım alanlarınız nelerdir?

1980-2013 Dönemi Türkiye Ekonomisinde Enflasyon ve Faiz Oranı Arasındaki İlişki

Mustafa TORUN* & Muhammet KARANFİL**

Özet

Çalışmada 1980-2013 dönemi Türkiye ekonomisi için enflasyon ve faiz oranları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Kurulan modellerde faiz oranı, reel döviz kuru ve GSYİH değişkenlerinin enflasyon üzerindeki etkisi incelenmiştir. Modelde bağımlı değişken olarak enflasyon oranı, bağımsız değişkenler ise faiz oranı, reel döviz kuru ve GSYİH değişkenlerinden oluşmaktadır. Yapılan çalışmada değişkenler arasındaki ilişki Johansen eşbütünleşme, Granger nedensellik ve varyans ayrıştırma yöntemleriyle araştırılmıştır. Ulaşılan sonuçta modelde yer alan değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki vardır. Faiz oranından ve GSYİH dan enflasyon oranına doğru bir nedensellik bulunmuştur. Ayrıca faiz oranı ile GSYİH arasında da çift yönlü bir nedensellik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Enflasyon, Faiz Oranı, Para Politikası, Eşbütünleşme, Nedensellik

Relationship Between Inflation And Interest Rates In Turkey Economy For The Period 1980-2013

Abstract

In this paper, the relationship between inflation and interest rates were discussed Turkey's economy for period 1980-2013. The effect of interest rate, real exchange rate and GDP on inflation were investigated. Inflation is dependent variable and others are independent variables. In study relationship among variables was investigated by using Johansen cointegration, Granger causality and variance decomposition methodo-

* Yrd. Doç. Dr. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Çanakkale, Türkiye, E-Posta: torun1970@gmail.com

** Öğr. Gör. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Uluslararası Ticaret Lojistik ve İşletmecilik Bölümü, Çanakkale, Türkiye, E-posta: mkaranfil@comu.edu.tr

logy. Between variables was found a long-term relationship in result of study. Unidirectional causality was found from interest rate and GDP to inflation and moreover between interest rate and GDP was found bidirectional causality as well.

Keywords: *Inflation Rate, Interest Rate, Monetary Policy, Cointegration, Causality*

GİRİŞ

Türkiye ekonomisinde 24 ocak 1980 kararları ile emisyon ve para arzının kontrol altında tutulması hedeflenerek, para ve kredi hacimlerinde enflasyon oranının altında bir artış gerçekleşmesi öngörülmüştür. Ancak bu olgu 1984 yılı hariç gerçekleştirilememiş yani para ve kredi hacmi enflasyon oranının üzerinde bir artış sergilemiştir. Dolayısıyla 1980 yılından itibaren özellikle 1988 yılından sonra kamu açığı para basılarak karşılanmış ve fiyat artışları yaşandığı gibi bütçe açıkları da artmıştır. Aynı zamanda KİT'lerin borçlanma gereksinimleri temel neden gösterilerek kamu kesimi borçlanma gereği yükselmiştir. Bu borçlanma gereğine yönelik olarak 1989 yılında sermaye hareketleri serbest bırakılmış ve iç borç stoğu giderek artmıştır. 1994 yılında yüksek enflasyon oranlarıyla birlikte iç borçlanma krizi yaşanmıştır. Kısaca 2000 yılına kadar yüksek faiz oranlarıyla birlikte borç stoğunun yükselmesi enflasyon oranlarının yükselmesiyle birlikte devam etmiştir¹.

Güçlü ekonomiye geçiş programıyla birlikte 2002 yılından sonra Merkez Bankası fiyat istikrarını sağlamak amacıyla para politikası aracı olan kısa vadeli faiz oranlarını enflasyon hedefine ulaşmak için kullanılmıştır. Başka bir ifadeyle döviz kurunun politika aracı olma işlevine son verilmiş ve örtük enflasyon hedeflemesi rejimine geçilmiştir. 2002 yılından sonra faiz oranlarında yaşanan düşüş 2008 Krizinden sonra da devam etmiştir. Fakat faiz oranlarındaki bu azalışa rağmen AB ülkeleri başta olmak üzere ABD ve Japonya gibi ülkelerin faiz oranlarının Türkiye' den daha düşük düzeyde olması hala borçlanmanın reel getirisinin Türkiye'de yüksek olmasına yol açmaktadır².

2003-2004 döneminde enflasyon hedeflemesiyle birlikte faiz ve enflasyon oranlarında yaşanan sürekli düşüşler ile Türkiye en fazla faiz indirimine giden ülkeler arasında yer almıştır. Şekil 1 den anlaşılacağı gibi 2004 yılından itibaren önceki yıllara göre enflasyon belirgin bir düşüş sürecinden sonra düşük oranlı bir seyir izlemektedir. Bu bağlamda Merkez

1 Bulut Erol, Makro İktisat, Para-Banka, Türkiye Ekonomisi, (Ankara: Martı Kitabevi, 2010), s. 944-956.

2 Aslan Eren, Türkiye Ekonomisi, (Bursa: Ekin Yayınevi, 2011), s. 282-299.

Bankası 2010 yılında enflasyonu gelinen noktada kontrol altında tutmak için yeni yöntem arayışlarına giderken politika araçlarını da çeşitlendirmiştir. Bu yeni yaklaşım örtük ve açık enflasyon hedeflemesinin geliştirilmiş bir hali olarak ifade edilmektedir. Başka bir deyişle yeni yaklaşım faiz koridoru uygulaması ile şekillenmektedir. Tablo 1’de yeni politika çerçevesinde kullanılan temel araçlar, aktarım mekanizması ve amaçlar verilmiştir. Bunlar faiz koridoru, bir haftalık repo faizi, likidite yönetimi, zorunlu karşılık ve rezerv opsiyonu mekanizması araçları olarak krediler ve döviz kuru aktarım yolu ile fiyat istikrarını ve finansal istikrarı kontrol altına almak olarak belirlenmiştir. Kısaca belirlenen araçlar ile enflasyon hedeflenen düzeyde tutulmak istenmektedir³.

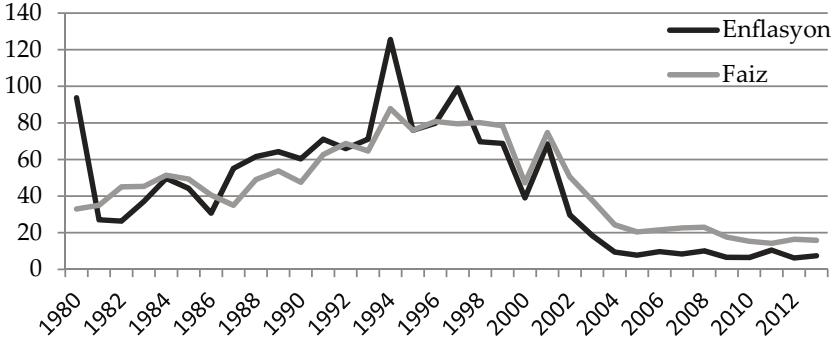
Tablo 1: TCMB 2010 Yılı Değişikliği ile Uygulanan Politika Araçları ve Amaçları

Araçlar	Aktarım Yolu	Amaçlar
<ul style="list-style-type: none"> • Faiz Koridoru, Haftalık Repo Faizi, Likidite Yönetimi • Zorunlu Karşılıklar • Rezerv Opsiyonu Mekanizması 	Krediler ve Döviz Kuru	<ul style="list-style-type: none"> • Fiyat İstikrarı (Enflasyonu Hedeflenen Düzeyde Tutmak) • Finansal İstikrar

Kaynak: TCMB, 2015

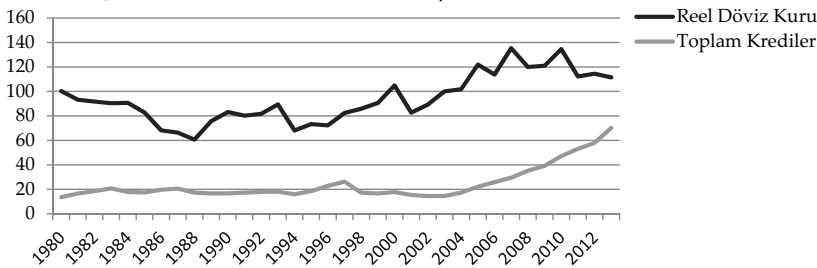
Şekil 1’de görüldüğü üzere enflasyon ve faiz oranlarının 1988-1998 dönemi için oldukça yüksek seyrettiği daha sonra giderek azaldığı özellikle de örtük enflasyon hedeflemesine geçildiği 2002 yılından itibaren giderek düştüğü anlaşılmaktadır.

3 TCMB, <http://www.tcmb.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.06.2015).

Şekil 1: Türkiye Ekonomisinde 1980-2013 Dönemi Enflasyon ve Faiz Oranı

Kaynak: TCMB, 2015

Son dönemde yüksek döviz girişine bağlı olarak enflasyon oranı ve faiz oranlarındaki düşüşe rağmen Şekil' 2 ve 3' de açık bir şekilde görüldüğü gibi reel döviz kuru yükselmiş tasarruf açığına bağlı olarak cari açık artmıştır. Faiz oranlarındaki bu belirgin düşüş bireylerin tasarruf eğilimlerini düşürüp tüketimini arttırmıştır. Yani reel döviz kurunun değerlenmesinin yarattığı olumsuz etkiye karşılık bir ihracat artışı yaşanmamıştır⁴. Tersine tasarruf açığı giderek yükselmiş ve tüketim eğilimi artmıştır. Bu durum Şekil 2'de de görüldüğü üzere 2003 yılından sonra toplam kredi hacmindeki artış belirgin bir sıçrama göstermiştir. Kısaca enflasyon hedeflemesine geçildiği dönemden itibaren reel döviz kuru artışları beklenen bir ihracat artışına yol açmamış fakat tüketime yönelik kredi hacminde bir genişleme yaşanmıştır.

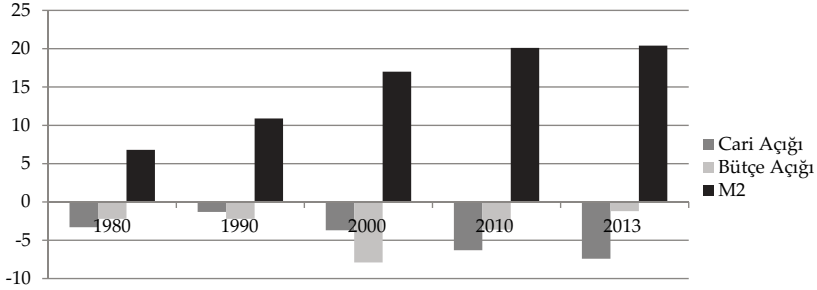
Şekil 2: Reel Döviz Kuru ve Toplam Krediler (% GSYİH)

Kaynak: TCMB ve Maliye Bakanlığı, 2015

4 Kepenek Yakup ve Yentürk Nurhan, Türkiye Ekonomisi, (İstanbul: Remzi Kitapevi, 2011), s. 588-589.

Şekil 3'e bakıldığında ise bütçe açıklarının son dönemde azalmasına rağmen cari işlemler dengesi giderek daha fazla açık vermektedir. Bu bağlamda tasarruf yetersizliği göz önünde bulundurulursa kredi genişlemesinin neden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Sonuç olarak enflasyon hedeflemesine geçildikten sonra faiz oranlarındaki düşüş, para arzının ise makul seviyelerde artması ile birlikte enflasyon oranının da gerilediği görülmektedir.

Şekil 3: Cari Açık, Bütçe Açığı ve M2 Para Arzı Verileri



Kaynak: TCMB ve Maliye Bakanlığı, 2015

Merkez bankası 2014 yılının başında faiz artırımına giderken aynı zamanda döviz satım ihaleleri yoluyla döviz likiditesi sağlamıştır. Fakat azalan belirsizlikler nedeniyle 2014 Mayıs ayından itibaren faiz indirimine gidilmiştir. Bu bağlamda 2014 yılında 8,2 olan enflasyon oranının 2015 yılı sonunda sıkı para ve maliye politikası uygulamaları ile 6,3'e gerileyeceği ifade edilmiştir⁵.

1. MODEL, VERİ VE EKONOMETRİK YÖNTEM

Türkiye ekonomisinde 1980-2013 dönemi faiz oranının enflasyon üzerindeki etkisine yönelik yapılan çalışmada yıllık veriler kullanılmıştır. Kurulan modellerde yer alan değişkenler enflasyon oranı (TÜFE), faiz oranı, reel döviz kuru ve GSYİH değişkenlerinden oluşmaktadır. Kullanılan veriler T.C. Maliye Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Merkez Bankası, Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) ve Dünya Bankası veri tabanlarından derlenmiştir.

5 Maliye Bakanlığı, <http://www.maliye.gov.tr/Documents/Y%C4%B1ll%C4%B1k%20Ekonomik%20Rapor%202014.pdf> (Erişim Tarihi: 04.06.2015).

Faiz oranının enflasyon üzerindeki etkisini araştıran modeller aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

$$\text{Model 1: } INF_t = \beta_0 + \beta_1 IR_t + \beta_2 RER_t + \beta_2 GDP_t + u_t$$

$$\text{Model 2: } INF_t = \beta_0 + \beta_1 IR_t + z_t$$

Model 1 ve Model 2' de yer alan değişkeler sırasıyla INF enflasyon oranını, IR faiz oranını, RER reel d"oviz kurunu ve GDP GSYİH' yı ifade etmektedir.

1.1. Birim K"ok Testleri

Durağan olmayan değişkenler geniş bir aralıktaki sapma eğiliminde olduğu i"in regresyon modelleri tahmin sonucunda sahte sonu"lar elde edilebilir. Bu a"ıdan analizde kullanılan verilerin durağan olup olmadıkları "nem taşıtmaktadır. Durağanlığı sağlamak i"in d kez fark alınması halinde seri durağanlaşıyorsa o farktan durağandır. Başka bir ifadeyle o dereceden b"ut"nleşiktir. Testin uygulanacağı model kesmeli bi"imde (1) nolu denklemde olduğu gibi g"osterilebilir⁶. "alışmada durağanlık sınaması i"in Augmented Dickey-Fuller (ADF) ve Phillips-Perron (PP) birim k"ok testleri uygulanmıştır.

$$\Delta Y_t = \beta_1 + \alpha Y_{t-1} + u_t \quad (1)$$

Yukarıdaki (1) nolu denklemde $|\alpha| < 1$ olduğunda Y değişkeni durağan, yani I(0) olur.

1.1. Johansen Eşb"ut"nleşme Analizi

Durağanlık analizinden sonra b"ut"nleşik bulunan seriler i"in aralarındaki uzun d"onemli ilişkiye y"onelik eşb"ut"nleşme analizi yapılabilir. Johansen Eşb"ut"nleşme analizinde kullanılan denklemler kısaca (4) nolu ve (5) nolu denklemlerde olduğu gibi ifade edilebilir⁷.

$$Y_t = X_1 Y_{t-1} + X_2 Y_{t-2} + \dots + X_k Y_{t-k} + u_t \quad (4)$$

$$\Delta Y_t = \Gamma \Delta Y_{t-1} + \Gamma_2 \Delta Y_{t-2} + \dots + \Gamma_{k-1} \Delta Y_{t-k+1} + \Pi Y_{t-1} + u_t \quad (5)$$

$i = 1, 2, 3, \dots, k-1$ i"in

6 Kennedy Peter, Ekonometri Klavuzu, ("ev. M. Sarımeşeli ve ř. A"ıkg"oz), (Ankara: Gazi Kitapevi, 2006), s. 356-357.

7 Sev"ektekin Mustafa ve Nargele"ekenler Mehmet, Ekonometrik Zaman Serileri Analizi, (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2010), s. 505-513.

$$\Gamma_i = - (I - X_1 - X_2 - \dots - X_i) \text{ ve } \Pi = - (I - X_1 - X_2 - \dots - X_i)$$

Burada (5) nolu denklem vektör hata düzeltme modeli için fark alma işlemini göstermektedir. Π parametresi ise uzun dönem ilişkiyi gösteren katsayıdır. Eğer; $\text{rank}(\Pi) = 0$ ise eşbütünleşme yok, $\text{rank}(\Pi) = 1$ ise bir eşbütünleşme var, son olarak $\text{rank}(\Pi) > 1$ ise birden fazla eşbütünleşme vardır.

$$\lambda_{iz}(r) = -T \ln(1 - \lambda_i) \text{ ve } \lambda_{\max}(r, r+1) = -T \ln(1 - \lambda_{r+1}) \quad (6)$$

Yukarıdaki (6) nolu denklemlerde yer alan istatistik değerleri için, T gözlem sayısını, r Π parametresinin rankını, m modeldeki değişken sayısını ifade etmektedir. λ_i ise Π parametresinin tahmin edilen karakteristik köklerini ve λ_{r+1} de öz değer istatistiğinin tahmini değerlerini vermektedir. Kurulan hipotezler sonucunda bu istatistiki değerlere göre eşbütünleşme kararı verilir^{8 9}.

1.3. Granger Nedensellik Testi

Granger nedensellik analizinde örnek olarak, eğer Y değişkeni X Granger nedeniyse, X 'teki değişimler Y 'deki değişimlerden önce gelmelidir. Kısaca X değişkeninin kendi geçmiş değerleriyle birlikte başka değişkenlere göre regresyonuna Y 'nin geçmiş ya da gecikmeli değerleri eklendiğinde X değişkeninin kestirimi anlamlı şekilde iyileşme gösteriyorsa, Y değişkeni X 'in Granger nedenidir. Ancak nedensellik analizinde nedenselliğin yönü belirlenen gecikme uzunluğuna karşı çok duyarlı olabilmektedir. Dolayısıyla Granger nedensellik analizinde hesaplanan F değeri ile F tablo değeri karşılaştırılarak değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisinin yönüne ulaşırlı^{10 11}.

$$F = ((s - s_M) / m) / (s_M / (n - k))$$

Yukarıda yer alan F sınavasında s kısıtlanmış modelin hata kareler toplamını, s_M kısıtlanmamış modelin hata kareler toplamını, m gecikmeli değişken sayısını, n gözlem sayısını, k da parametre sayısını ifade vermektedir.

8 Walter Enders, Applied Econometric Time Series, John Wiley&Sons, 1995, University of Alabama, <https://tr.scribd.com/doc/180318659/Applied-Econometric-Time-Series-3rd-Edition-Walter-Enders-pdf> (Erişim Tarihi: 23.04.2015), s. 385-392.

9 Sevüktekin ve Nargeleçekenler, 2010, s. 505-513.

10 Granger W. J. Clive, 'Investigating Causal Relations by Econometric Models Cross-spectral Methods', *Econometrica*, Vol.37, No.3, 1969, s. 424.

11 Gujarati N. Damodar, Temel Ekonometri, (Çev. Ü. Şenese, ve G. Şenese), (İstanbul: Literatür Yayıncılık, 2011), s. 620-621.

1.4. Vektör Otoregresif (VAR) Model

VAR yönteminde değişkenlerin hepsinin birbirinden etkilenebileceğini belirtmektedir. Kısaca VAR modeli denklem içindeki bütün değişkenlerin kendilerinin ve gecikmelerinin birbirini etkilediği ifade edilerek oluşturulmuştur. Tahmin edilen katsayıların ardışık gecikmelere eğimli olduğu, değişkenlerle gecikmelerinin ilişkili olmasından dolayı geriye dönük çapraz bir denge vardır¹². Dolayısıyla varyans ayrıştırmasında içsel değişkenlerde meydana gelen rassal şokun gelecek dönemler için tahmin edilen hata varyansına olan tepkisi analiz edilmektedir. Aşağıdaki VAR denklemlerinde v_{1t} hata teriminde meydana gelen bir şok gelecek dönemlerde x 'in tahmin hata varyansını etkilemiyorsa x değişkeni dışsaldır. Aksi durumda hata terimindeki bir şok x 'in tahmin hata varyansını etkiliyorsa x değişkeni içseldir¹³.

VAR modeli standart olarak iki değişken için aşağıda verilmiştir:

$$Y_t : a_1 + \dots + \alpha_{1i} Y_{t-i} + \dots + \alpha_{2i} X_{t-i} + v_{1t}$$

$$X_t : c_1 + \dots + \alpha_{1i} Y_{t-i} + \dots + \alpha_{2i} X_{t-i} + v_{2t} \quad (17)$$

Oluşturulan VAR modellerinde yer alan p gecikmelerin uzunluğunu, v ortalaması ve kendi gecikmeli değerleriyle olan kovaryansları sıfır, varyansları sabit, normal dağılıma uyan hata terimlerini ifade etmektedir¹⁴.

1.5. Ampirik Bulgular

Durağanlık analizi için birim kök testi sonucuna göre Tablo 2 ve Tablo 3 ' de görüldüğü gibi hem ADF hem de PP birim kök testi sonuçlarına göre seriler düzey değerlerinde durağan değil iken birinci farkı alındığında durağanlaşmaktadır. Serilerin düzey değerlerine bakıldığında sıfır hipotezi red edilemediği için birim kök içermektedir. Özetle serilerin birinci fark sonucunda durağanlaştığı yani birinci dereceden bütünlük I(1) olduğu ve birim kök içermediği görülmüştür.

12 Sims Christopher, 'Macroeconomics and Reality', *Econometrica*, Vol.48, No.1, 1980, s. 20-21.

13 Tarı Recep ve Bozkurt Hilal, "Türkiye'de İstikrarsız Büyümenin Var Modelleri ile Analizi (1991.1-2004.3)", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi, Sayı.4, 2006, s.5

14 Özgen B. Ferhat ve Güloğlu Bülent, "Türkiye'de İç Borçların İktisadi Etkilerinin Var Tekniğiyle Analizi", OTDÜ Gelişme Dergisi, Sayı.31, 2004, s. 96.

Tablo 2: ADF Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	Sabitli		Sabitli ve Trendli	
	t-İstatistik	Kritik değer*	t-İstatistik	Kritik değer*
INF	-0.9989	-3.6537	-1.6815	-4.2732
Δ INF	-8.8803	-3.6537	-8.8170	-4.2732
IR	-0.6444	-3.6537	-1.8223	-4.3239
Δ IR	-7.6774	-3.6537	-8.0842	-4.2732
RER	-0.9430	-3.6537	-2.9194	-4.2627
Δ RER	-7.8491	-3.6537	-7.8331	-4.2732
GDP	-0.0648	-3.6463	-3.1190	-4.2627
Δ GDP	-6.0882	-3.6537	-6.0338	-4.2732

Gecikme değerleri Akaike Bilgi Kriteri (AIC)'ne göre seçilmiştir. Δ işareti birinci farkı göstermektedir.

* Kritik değerler ise % 1 anlamlılık düzeyine göre alınmıştır.

Tablo 3: PP Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	Sabitli		Sabitli ve Trendli	
	t-İstatistik	Kritik değer*	t-İstatistik	Kritik değer*
INF	-2.2738	-3.6463	-2.5767	-4.2627
Δ INF	-9.5437	-3.6537	-10.102	-4.2732
IR	-1.1434	-3.6463	-1.7143	-4.2627
Δ IR	-7.4482	-3.6537	-9.9212	-4.2732
RER	-1.4865	-3.6463	-2.8478	-4.2627
Δ RER	-7.7918	-3.6537	-7.8331	-4.2732
GDP	-0.0111	-3.6463	-3.1190	-4.2627
Δ GDP	-6.0875	-3.6537	-6.0324	-4.2732

Δ işareti birinci farkı göstermektedir. * Kritik değerler ise % 1 anlamlılık düzeyine göre alınmıştır.

Çalışmada, değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin olup olmadığı durağanlık sınavından sonra Johansen Eşbütünleşme analizi ile incelenmiştir. Her iki model içinde sonuçlar Tablo 4 ve Tablo 5' de verilmiştir.

Tablo 4: Johansen Eşbütünleşme Test Sonuçları (a)

Maksimum Öz Değer Testi				İz Testi			
H ₀	H ₁	Test İstatistiği	% 5 Kritik Değer	H ₀	H ₁	Test İstatistiği	% 5 Kritik Değer
r = 0	r = 0	43.03525	28.58808	r = 0	r ≥ 0	86.92384	54.07904
r ≤ 1	r = 1	22.63890	22.29962	r ≤ 1	r ≥ 1	43.88859	35.19275
r ≤ 2	r = 2	16.37474	15.89210	r ≤ 2	r ≥ 2	21.24969	20.26184

Tablo 4 ve 5' e baktığımızda model 1 ve model 2 için istatistik değerlerinden anlaşılacağı üzere değişkenlerin eşbütünleşik olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle enflasyon oranını, faiz oranını, reel döviz kurunu ve GSYİH değişkenleri arasında uzun dönemli bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kısaca incelenen her iki model içinde Johansen eşbütünleşme test sonuçlarına göre söz konusu değişkenlerin uzun dönemde birlikte dengeye geldiği söylenebilir.

Tablo 5: Johansen Eşbütünleşme Test Sonuçları (b)

Maksimum Öz Değer Testi				İz Testi			
H ₀	H ₁	Test İstatistiği	% 5 Kritik Değer	H ₀	H ₁	Test İstatistiği	% 5 Kritik Değer
r = 0	r = 0	26.41224	15.89210	r = 0	r ≥ 0	32.01839	20.26184
r ≤ 1	r = 1	5.606152	9.164546	r ≤ 1	r ≥ 1	5.606152	9.164546

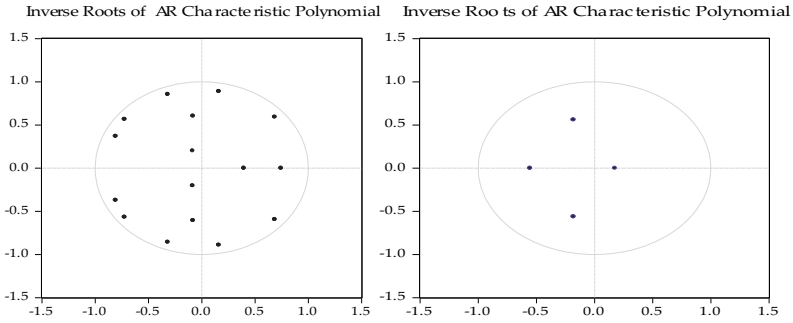
Değişkenler için VAR modeli tahmin edilmeden önce uygun gecikme uzunluklarının model 1 için dördüncü, model 2 için de ikinci gecikme olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda VAR modeli için kullanılan denklemler model 1 ve model 2 için sırasıyla aşağıdaki gibidir;

$$\begin{aligned}
D(\text{INF}) = & C(1)*D(\text{INF}(-1)) + C(2)*D(\text{INF}(-2)) + C(3)*D(\text{INF}(-3)) \\
& + C(4)*D(\text{INF}(-4)) + C(5)*D(\text{IR}(-1)) + C(6)*D(\text{IR}(-2)) + C(7)*D(\text{IR}(-3)) \\
& + C(8)*D(\text{IR}(-4)) + C(9)*D(\text{LOGGDP}(-1)) + C(10)*D(\text{LOGGDP}(-2)) + \\
& C(11)*D(\text{LOGGDP}(-3)) + C(12)*D(\text{LOGGDP}(-4)) + C(13)*D(\text{RER}(-1)) + \\
& C(14)*D(\text{RER}(-2)) + C(15)*D(\text{RER}(-3)) + C(16)*D(\text{RER}(-4)) + C(17)
\end{aligned}$$

$$D(INF) = C(1)*D(INF(-1)) + C(2)*D(INF(-2)) + C(3)*D(IR(-1)) + C(4)*D(IR(-2)) + C(5)$$

Yukarı yer alan VAR denklemlerinde D fark işlemcisini C ise değişkenlerin katsayısını ifade etmektedir.

Grafik 4: AR Karekteristik Polinomunun Ters Kökleri



VAR modelinde değişkenlerin durağanlığına yönelik Grafik 4' de yer alan sonuca göre her iki model içinde AR karakteristik polinomunun ters köklerinin birim çember içerisinde olduğu görülmektedir. Köklerin birim çember içerisinde yer alması VAR modelinin durağan olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 6: Breusch-Pagan-Godfrey Değişen Varyans Testi

Model 1	F-istatistik	0.763526	Olasılık	0.7057
	n*R-kare	19.03031	Olasılık Ki-kare	0.5199
Model 2	F-istatistik	1.679934	Olasılık	0.1692
	n*R-kare	9.168759	Olasılık Ki-kare	0.1643

Tablo 6' da Breusch-Pagan-Godfrey Değişen Varyans Testi için de olasılık değeri 0.05' ten büyük olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda sabit varyans varsayımı geçerlidir.

Tablo 7: Jargue-Bera Normal Dağılım Testi

Model 1	Jargue-Bera	0.109742	Olasılık	0.946607
Model 2	Jargue-Bera	4.977455	Olasılık	0.083016

Model için sınanan Jargue-Bera normal dağılım testine bakıldığında ise 0.946607 ve 0.083016 olan olasılık değerleri % 5 anlamlılık düzeyinden büyük çıkmıştır. Dolayısıyla belirlenen olasılık değerine göre modeller normal dağılım sergilemektedir veya hata terimleri normal dağılım göstermektedir diyebiliriz.

Tablo 8: Breusch-Godfrey Serisel Korelasyon LM Testi

Model 1	F-istatistik	0.131815	Olasılık	0.9663
	n*R-kare	1.793130	Olasılık Ki-kare	0.7737
Model 2	F-istatistik	2.395422	Olasılık	0.1126
	n*R-kare	5.158452	Olasılık Ki-kare	0.0758

Ek olarak Tablo 8' ve Tablo 9' da yer alan Breusch-Godfrey LM ve Q-istatistiği test sonuçlarına göre de modelde serisel korelasyonun olmadığı çıkarımı yapılmaktadır.

Tablo 9: Serisel Korelasyon Q testi Sonuçları

Gecikme	Model 1		Model 2	
	Q-İstatistiği	Olasılık	Q-İstatistiği	Olasılık
1	0.0925	0.761	0.0331	0.856
2	0.1064	0.948	1.2997	0.522
3	0.4777	0.934	3.1100	0.375
4	0.4480	0.978	3.1739	0.529
5	0.4628	0.993	7.2922	0.200
6	4.1460	0.657	9.5742	0.144
7	4.1463	0.763	10.322	0.171
8	4.5877	0.801	11.519	0.174
9	4.6809	0.861	12.606	0.181
10	4.7575	0.907	12.666	0.243
11	5.4969	0.905	17.982	0.082
12	6.4617	0.891	17.989	0.116

Eşbütünleşme analizinde değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki bulunduğundan sonra Granger nedensellik testi ile var olan ilişkinin yönü belirlenmiştir. Bu doğrultuda Granger nedensellik test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 10: Bağımlı Değişken INF İçin Granger Nedensellik Test Sonuçları

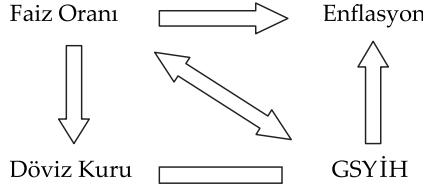
Bağımlı Değişken Enflasyon	
Değişkenler	Olasılık Değeri
Faiz Oranı	0.0867
GSYİH	0.0113
Reel Döviz Kuru	0.1300

İlk olarak enflasyon oranının bağımlı değişken olduğu Tablo 10' daki sonuçlara göre % 10 anlamlılık düzeyinde faiz oranı ve % 5 anlamlılık düzeyinde de GSYİH enflasyonun Granger nedenidir. Reel döviz kurundan enflasyon oranına doğru ise bir nedensellik ilişkisi bulunamamıştır.

Tablo 11: Diğer Granger Nedensellik Test Sonuçları

Değişkenler	Olasılık Değeri
Enflasyon → Faiz Oranı	0.4198
GSYİH → Faiz Oranı	0.0725
Reel Döviz Kuru → Faiz Oranı	0.5737
Enflasyon → GSYİH	0.7835
Faiz Oranı → GSYİH	0.0279
Reel Döviz Kuru → GSYİH	0.7160
Enflasyon → Reel Döviz Kuru	0.1938
Faiz Oranı → Reel Döviz Kuru	0.0649
GSYİH → Reel Döviz Kuru	0.4197

Diğer Granger nedensellik test sonuçları incelendiğinde ise GSYİH faiz oranının, faiz oranı da hem GSYİH' nin hem de reel döviz kurunun Granger nedeni çıkmıştır. Bu doğrultuda faiz oranı ile GSYİH arasında çift yönlü bir nedensellik bulunmuştur. Ancak faiz oranından enflasyona doğru bir nedensellik var iken enflasyon oranından faiz oranına doğru bir nedensellik bulunamamıştır. Sonuç olarak faiz oranı ve GSYİH, enflasyon oranının doğrudan nedeni çıkmıştır.

Şekil 5: Değişkenler Arasındaki Granger Nedensellik Durumu**Tablo 12: Enflasyon Oranının Varyans Ayırıştırması**

Dönem	S.Hata	Enflasyon	Faiz	GSYİH	R.Döviz Kuru
1	16.32894	100.0000	0.000000	0.000000	0.000000
2	20.81715	81.00291	10.40343	1.239183	7.354477
3	23.01064	76.09080	14.39762	1.459641	8.051942
4	23.59555	72.59747	15.07746	4.507539	7.817522
5	24.77223	67.73501	18.93301	6.219768	7.112214
6	26.33510	59.93992	22.89627	10.85655	6.307260
7	27.01518	57.75995	22.78081	10.31775	9.141488
8	28.74174	57.38530	23.15168	11.26572	8.197304
9	29.13968	57.08336	22.60181	12.21284	8.101980
10	29.45823	55.90568	23.47867	12.19609	8.419555

Tablo 12' de yer alan enflasyon oranına ait varyans ayırıştırma sonuçlarına göre nedensellik analizinde ulaşılan sonuçları destekler bulgulara ulaşılmıştır. Kısa dönem olarak ikinci dönem alınırsa enflasyon oranının kendisi üzerindeki etkisi % 81 iken uzun dönemde bu oran yaklaşık % 56 olarak gerçekleşmektedir. Faiz oranında meydana gelen bir şokun enflasyon üzerinde kısa dönemde % 10, uzun dönemde ise yaklaşık % 23 oranında dalgalanmaya neden olduğu görülmektedir. Modelde yer alan diğer değişkenlere bakıldığında ise GSYİH kısa dönemde % 1, uzun dönemde % 12 oranında bir dalgalanmaya yol açmaktadır. Reel döviz kuru ise kısa ve uzun dönemde ortalama % 8 oranında dalgalanmaya neden olduğu, bunda nedensellik testinden anlaşılacağı üzere bu oranın oldukça küçük kaldığı görülmektedir. Kısaca modele göre enflasyon oranı kendisi dışında en fazla faiz oranında meydana gelen dalgalanmalardan etkilenmektedir diyebiliriz.

Tablo 13: Faiz Oranı Varyans Ayrıştırması

Dönem	S. Hata	Enflasyon	Faiz	GSYİH	R.Döviz Kuru
1	9.846050	58.35602	41.64398	0.000000	0.000000
2	11.58675	45.87408	48.32183	3.622511	2.181579
3	12.71799	51.89868	40.74882	3.590738	3.761757
4	13.34009	49.81083	37.52524	7.982876	4.681049
5	15.23374	54.41705	32.95753	8.686268	3.939156
6	15.36735	53.58637	32.52640	10.01583	3.871402
7	15.82603	52.16707	30.70235	9.946904	7.183677
8	16.58279	56.02363	28.30662	9.063467	6.606281
9	17.05424	53.43911	31.30921	8.604674	6.647006
10	17.31727	51.95288	32.37557	8.511144	7.160402

Tablo 13' daki varyans ayrıştırma sonuçlarına göre ise faiz oranına hem kısa hem de uzun dönemde en büyük tepkiyi veren enflasyon oranıdır. GSYİH ve reel döviz kurunun ise gelecek dönemlerde sırasıyla % 8 ve % 7 oranında faiz üzerinde bir dalgalanmaya yol açtığı görülmektedir.

SONUÇ

Türkiye ekonomisi için 1980-2013 dönemi verileriyle ulaşılan sonuca göre faiz oranı ve enflasyon arasında uzun dönemli bir ilişki bulunmuştur. Yapılan analiz sonuçlarında faiz oranından döviz kuru, GSYİH ve enflasyona doğru bir nedensellik var iken enflasyon oranından faiz oranına doğru bir nedensellik bulunamamıştır. Başka bir ifadeyle faiz oranı ve GSYİH, enflasyon oranının doğrudan nedeni çıkmıştır. Varyans ayrıştırma sonuçlarından da görüldüğü üzere söz konusu modeller için enflasyon oranı kendisi dışında en fazla faiz oranında meydana gelen dalgalanmalardan etkilenmektedir. Kısaca faiz oranında meydana gelen bir şokun enflasyon üzerinde kısa dönemde % 10, uzun dönemde ise yaklaşık % 23 oranında dalgalanmaya neden olduğu görülmektedir. Faiz oranına yönelik ise modelde hem kısa hem de uzun dönemde en büyük tepkiyi veren enflasyon oranı olduğu belirlenmiştir.

Türkiye ekonomisinde 1980 yılından 2002 yılına kadar enflasyon sorunu giderilememiştir. Örtük enflasyon hedeflemesine geçildiği 2002 yılından itibaren Merkez Bankası fiyat istikrarını sağlamak amacıyla para politikası aracı olan kısa vadeli faiz oranlarını etkin bir şekilde kullanması ile birlikte enflasyon oranlarının düştüğü görülmektedir. Dolayısıyla

2003-2004 döneminde enflasyon hedeflemesiyle birlikte faiz ve enflasyon oranlarında yaşanan sürekli düşüşler Türkiye'yi yüksek faiz ve enflasyon çıkmazından kurtarmıştır. Bu bağlamda Merkez Bankası 2010 yılında enflasyonu gelinen noktada kontrol altında tutmak için yeni yöntem arayışlarına giderken politika araçlarını da faiz koridoru uygulaması, haftalık repo faizi, likidite yönetimi, zorunlu karşılık ve rezerv opsiyonu mekanizması ve aktarım yolu olarak da krediler ve döviz kuru ile çeşitlendirmiştir. Kısaca belirlenen araçlar ile enflasyon önceki dönemlere göre belirgin şekilde düşürülmüştür.

Son dönemlerde enflasyon oranı ve faiz oranlarında yaşanan düşüşe rağmen reel döviz kuru yükselmiş tasarruf açığına bağlı olarak özellikle özel kesiminin tasarruf açığındaki artışlardan dolayı cari açık artmıştır. Faiz oranlarındaki bu belirgin düşüş bireylerin tasarruf eğilimlerini düşürüp tüketimlerini arttırmasına neden olmuştur. Yani tasarruf açığı giderek yükselmiş ve tüketim eğilimi artmıştır. Buna bağlı olarak 2003 yılından itibaren toplam kredi hacminde belirgin bir artış yaşanmıştır. Kısaca enflasyon hedeflemesine geçildiği dönemden itibaren reel döviz kuru artışları beklenen bir ihracat artışına yol açmamış fakat tüketime yönelik kredi hacminde bir genişleme yaşanmasına neden olmuştur. Sonuç olarak enflasyon hedeflemesine geçildikten sonra faiz oranlarındaki düşüş ile para arzının makul seviyelerde artmasına rağmen enflasyon oranının gerilediği görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Bulut, Erol. Makro İktisat-Para-Banka-Türkiye Ekonomisi, 1. Baskı, Martı Kitabevi, Ankara 2007.
- Enders, Walter. Applied Econometric Time Series, John Wiley&Sons, Third Edition, University of Alabama, 1995. <https://tr.scribd.com/doc/180318659/Applied-Econometric-Time-Series-3rd-Edition-Walter-Enders-pdf> (Erişim Tarihi: 23.04.2015).
- Eren, Aslan. Türkiye Ekonomisi, 4. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa 2011.
- Granger, W. J. Clive. 'Investigating Causal Relations by Econometric Models Cross-spectral Methods', *Econometrica*, Vol.37, No.3, 1969, 424-438.
- Gujarati, N. Damodar. Temel Ekonometri, Sekizinci Baskı, (Çev. Ü. Şenesen, G. Günlük Şenesen), Literatür Yayıncılık, İstanbul 2011.
- Kennedy, Peter. Ekonometri Kılavuzu, 5. Baskı, Çev: Muzaffer Sarımeşeli ve Şenay Açıkgöz, Gazi Kitabevi, Ankara 2006.
- Kepenek, Yakup ve Nurhan Yentürk. Türkiye Ekonomisi, 24. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul 2011.
- Maliye Bakanlığı, 'Yıllık Ekonomik Rapor' 2014, <http://www.maliye.gov.tr/Documents/Y%C4%B1ll%C4%B1k%20Ekonomik%20Rapor%202014.pdf> (Erişim Tarihi: 04.06.2015).
- Özgen, Ferhat. B. & Bülent Güloğlu. 'Türkiye'de İç Borçların İktisadi Etkilerinin VAR Tekniğiyle Analizi', *ODTÜ Gelişme Dergisi*, Sayı.31, 2004, 93-114.
- Tarı, Recep ve Hilal Bozkurt. "Türkiye'de İstikrarsız Büyümenin Var Modelleri İle Analizi (1991.1-2004.3)", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi*, Sayı.4, 2006, 12-28.
- TCMB, 'Finansal İstikrar Raporu', 2013, <http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tcmb+tr/tcmb+tr/main+menu/para+politikasi/finansal+istikrar/finansal+istikrar+raporu> (Erişim Tarihi: 10.06.2015).
- TCMB, 'Finansal İstikrar Raporu', 2014, <http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tcmb+tr/tcmb+tr/main+menu/para+politikasi/finansal+istikrar/finansal+istikrar+raporu> (Erişim Tarihi: 10.06.2015).
- TCMB, 'Finansal İstikrar Raporu', 2015, <http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tcmb+tr/tcmb+tr/main+menu/para+politikasi/finansal+istikrar/finansal+istikrar+raporu> (Erişim Tarihi: 10.06.2015).
- TCMB, 'Enflasyon Raporu' 2013, <http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tcmb+tr/tcmb+tr/main+menu/para+politikasi/fiyat+istikrari/enflasyon+raporu> (Erişim Tarihi: 12.06.2015).
- TCMB, 'Enflasyon Raporu' 2014, <http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tcmb+tr/tcmb+tr/main+menu/para+politikasi/fiyat+istikrari/enflasyon+raporu> (Erişim Tarihi: 12.06.2015).

TCMB, 'Enflasyon Raporu' 2015, <http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tcmb+tr/tcmb+tr/main+menu/para+politikasi/fiyat+istikrari/enflasyon+raporu> (Erişim Tarihi: 12.06.2015).

Sevüktekin, Mehmet ve Mustafa Nargeleçekenler. Ekonometrik Zaman Serileri Analizi Eviews Uygulamalı, Geliştirilmiş 3. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2010.

Sims, A. Christopher. 'Macroeconomics and Reality' *Econometrica*, Vol.48, No.1, 1980, 1-48.

Misafirlikten Diasporaya Doğru: Suriyeli Sığınmacıların Vergi Algısı Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir İnceleme

Esra SİVEREKLİ* & Hatice Gül ERTUĞRUL**

Özet

Bu çalışmada, Suriye'deki iç savaş dolayısıyla Türkiye'ye sığınan mültecilerin vergi yükümlülükleri üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Bunun tespiti amacıyla, Harran Üniversitesindeki vergi mükelleflerine anket uygulaması yapılmıştır. Anketler, bir yandan bu göç olgusunun, vergi algısını olumsuz yönde etkilediğini, diğer taraftan da insani ve vicdani nedenlerle devlet tarafından mağdurlara yapılan yardımların desteklendiğini göstermiştir. Ayrıca, Türkiye'de, vergi yükünün yüksek olduğu, vergilerin tam ve zamanında mükellefler tarafından ödenmediği ve vergilerin adil olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Suriye, Türkiye, mülteci, vergi, algı

From Hospitality to Diaspora: A Study of the Effects of Syrian Refugees on the Perception of Tax Payers

Abstract

The research examines the effects of Syrian refugees on the Turkish tax payers. In order to be able to find out their perception, an employee/taxpayer survey is carried out at the University of Harran. The survey has indicated that this migration negatively affected the perception of taxpayers. On the other hand, it has underlined that humanitarian aids by the State to the victims of Syria are supported. In addition, it has revealed that the tax burden is high and unfair in Turkey, and that it is not accordingly paid on time.

Keywords: Syria, Turkey, Refugee, Tax, Perception

* Prof. Dr., Harran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü.

** Ar. Gör, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü.

Giriş

Devletlerin, toplumsal ihtiyaçların karşılanması amacıyla gerçekleştirmiş oldukları kamu hizmetlerinin en önemli finansman yöntemi vergilerdir. Vergi, bazı dönemlerde kamu hizmetlerinin finansmanının karşılanması amacıyla özel kesimden kamu kesimine doğru ortaya çıkan mali transfer olarak (iktidar teorisi) nitelendirilirken, diğer dönemlerde elde edilen bir faydanın karşılığı olarak (istifade teorisi) nitelendirilmiştir.

Verginin devletin egemenlik hakkına dayalı olarak cebir unsuru altında elde edilen bir gelir kaynağı olması, söz konusu ekonomik aracı psikolojik etkileri kuvvetli bir araç haline getirmektedir. Yükümlüler üzerinde vergi dolayısıyla satın alma gücünde meydana gelen azalma olarak ortaya çıkan baskı hissi, vergiden beklenen gelir etkisinin kısmen veya tamamen olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır. Söz konusu baskı hissi bazen verginin en önemli özelliklerinden olan adalet ilkesini tam anlamıyla dikkate almadığı hissiyatını uyandırdığı dönemlerde daha fazla artarak, vergi algısını olumsuz etkileyebilmektedir.

Bu çalışma ile Suriyeli sığınmacıların vergi algısı üzerindeki etkisinin ölçülmesi hedeflenmiştir. Çalışmanın ilk bölümü metodolojik açıklamalara, ikinci bölümü yapılan analizlerde baz alınan demografik özelliklerin değerlendirilmesine ayrılmıştır. Üçüncü bölüm analiz sonuçlarını dikkate alarak, Suriyeli sığınmacıların vergi algısı üzerindeki etkisini Şanlıurfa Harran Üniversitesi örneklem alanı içerisinde değerlendirmeyi hedeflemiştir. Ayrıca, çalışma, vergi algısına dayalı ölçüm ve değerlendirmeleri yaparken, yükümlülerin vergi algısını etkileyen etmenleri göç psikolojisi bağlamında dikkate alarak; ekonomik, sosyal ve toplumsal açılardan irdelemiştir. Çalışma, daha ileri aşamalarda yapılabilecek alan çalışmalarına ilk adımı oluşturması ve bu konuda üretilebilecek kamu politikalarının belirlenmesi açısından öneme sahiptir.

1. Kavramsal Çerçeve: Vergi Algısı, Göç ve Diaspora

Kamusal faaliyetlerin gerektirdiği harcamaları karşılamak üzere özel sektörden kamu sektörüne kaynak aktarmak suretiyle devlete varidat sağlayan bir araç olan vergi, zora dayanan ve özel veya belirli bir karşılık esasına dayanmayan bir mali yükümlülüktür. Birinci Dünya Savaşı'nı izleyen yıllarda verginin mali olmayan fonksiyonları da kabul edilmeye başlanmış ve vergi iktisadi ve sosyal hayatı düzenlemenin bir aracı haline gelmiştir (Turhan, 1977:27-28). Nitekim, vergi taşıdığı özellikleri dolayısıyla sosyal bünyesi diğer kamu politikası araçlarına göre daha kuvvetli olup, yükümlüler üzerinde farklı (tepkisel) sonuçlar yaratabilen bir araçtır.

Vergileme karşısında yükümlülerin (mükelleflerin) tutumu her zaman için ilgi çekici ve analizi güç olmakla birlikte, genel olarak değerlendirildiğinde insanların yaşadıkları olaylar karşısındaki durumlarının *algı-tutum-davranış* üçlemesinden oluştuğu söylenebilir. Bireyin olaylar karşısında sergilediği tutum, onun muhatap olduğu olaydan ne anladığı ile ilişkilidir. Psikolojide “algılama” olarak ifade edilen bu durum bireyin sergilediği tutumda birinci dereceden etkilidir. Tutumlar ise davranışlara yol açan temel belirleyici olduğundan, farklı davranışlarla sonuçlanan tutumların sosyal olayların incelenmesindeki rolü son derece önemlidir. Vergileme karşısında yükümlülerin psikolojik tutumlarının incelenmesi, tutumların davranışlara yol açan eğilimler olmasından dolayı önceliklidir. Genel olarak değerlendirildiğinde, yükümlülerin vergileme karşısındaki tutumlarının en önemli belirleyicisi yükümlüler üzerinde oluşan vergi yüküdür (Aktan ve diğerleri, 2002:117-118). Bu nedenle, yükümlüler üzerindeki vergi yükünü etkileyen olaylar, vergiye karşı geliştirilen hislerin belirlenmesinde önemli bir yere sahiptir. Bireyin vergiye bakışını etkileyen söz konusu hislerin bütünü ise vergi algısı olarak değerlendirmek mümkündür.

Vergi algısı, bireyin iç ve dış uyarıcıların etkisiyle (aldığı duyularla) vergiye ilişkin zihninde oluşturduğu yargı veya vergi olgusu hakkında zihninde şekillenen anlam veya oluşan fikir olarak ifade edilebilir (Sağlam, 2013:319). Bu anlamsal ve fikirsal bütünlüğü etkileyen temel faktörler arasında, vergi yükü, ekonomik, siyasal, sosyal ve demografik faktörler sayılabilir.

Vergi algısını yakından etkileyen en temel faktör ödenen verginin gelire oranı olarak ifade edilebilecek olan vergi yüküdür. Vergi, ödeyenin iktisadi gücünde bir azalmaya sebep olduğundan, yükümlü için yük oluşturur. Yükümlünün duyduğu bu ağırlığa “sübjektif vergi yükü” olarak da adlandırılan vergi tazyiki denir. Sübjektif vergi yükü iktisadi bir olayın sebep olduğu psikolojik bir tazyik olduğundan hesaplanabilmesi mümkün değildir. Bu tazyikin yükümlü tarafından nasıl ve hangi ölçüde hissedildiği vergiyi ödeyenin psikolojik yapısına bağlıdır (Nadaroğlu, 1998:262). Nitekim, Reynaud’a (1966) göre; vergileme konusunun iki büyük prensibi olan verimlilik ve adalet prensipleri geniş ölçüde psikolojik hususlara bağlıdır. Bu psikolojik yapının vergiye karşı ortaya çıkardığı memnuniyetsizlik vergi algısını olumsuz olarak etkiler. Aslında bu durum tek yönlü bir süreç olmayıp, yükümlüyü etkileyen ve etkilenen yükümlünün davranışının kamu gelirleri üzerinde etki yaratarak devleti de etkileyen karşılıklı bir süreçtir.

Yükümlülerin, diğer davranışlarında olduğu gibi vergi ödevlerini yerine getirirken, her ne kadar rasyonel davranacağı beklenilse de, toplumda

yaşamaları dolayısıyla, toplumun dilinden, mantık sisteminden, düşünce ve değerler sisteminden etkileneneceği, bunların bireyin psikolojisinde değişimler meydana getireceği ve algılarını toplumun süzgecinden geçirerek yapabileceği varsayılır (Önder, 1993:180 akt. Çiçek, Karataş ve Yıldız, 2008: 19). Yani birey, toplumu etkilemesinden daha büyük oranda toplumdan etkilenir (Çiçek, Karataş ve Yıldız, 2008: 19). Böylece, vergi algısı bireyin kişisel memnuniyetsizlikleri ile birlikte, toplumda ortaya çıkan bazı olumsuzlardan da yakından etkilenir. Reynaud'a (1966) göre; yükümlülerin vergileme karşısındaki tutumlarının en önemli belirleyicisi yalnızca verginin ağırlığı değildir. Bununla birlikte toplumda çeşitli şekillerde ortaya çıkan hoşnutsuzluk ve anlayışsızlık da bu durumu yakından etkiler.¹

Göç, yarattığı toplumsal sonuçlar nedeni ile bireylerin vergi algısını etkileyen olaylardan birisini oluşturur.

En genel anlamı ile süresi, içeriği ve nedeni ne olursa olsun insanların toplulukların yer değiştirdiği nüfus hareketlerine göç denir. Bu "yer değiştirme" ifadesi seyahati kastetmez. Çünkü seyahat etmek, kalkış ve varış noktasını, güzergahı, potansiyel ve nihai geri dönüşü içerir. Göç ise sürekli değişime maruz kalan dilde, tarihlerde ve kimliklerde ikamet etmektir (Chambers, 2014: 17). Said'e göre bu süreç, temelde süresiz/kesintili bir varoluş durumudur. Köklerinden, topraklarından ve geçmişlerinden koparılanların, parçalanmış hayatlarını yeniden kurmaya yönelik acil bir ihtiyaç hissiyatıdır (Said, 2006: 32). Aynı zamanda göç, "ölümü bile aşabilen bir süreç" -bazı göçmenlerin cenazelerini kendi topraklarına defnetmek için geri dönmesi örneği- olarak nitelendirilebilir. (Tribalat, 1995:109 akt. Castles and Miller, 2008:29) Dolayısıyla göç, gelecek kuşakları da etkileyebilen bir çok yönlü bir süreçtir.

Dünyanın dört bir yanında siyaseti ve toplumları yeniden şekillendiren ulus aşırı devrimin bir parçası olan göç, toplumsal varoluşun her boyutunu etkiler ve kendi karmaşık dinamiklerini geliştirir (Castles and Miller, 2008: 11,30). Yeni bir olgu olmasına rağmen göç, küresel bütünleşme sürecinin bir parçası olarak giderek hızlanan bir süreç olarak görülmüş (Giddens, 2012: 569) ve yaşadığımız çağ "Göçler Çağı" olarak nitelendirilmiştir (Castles and Miller, 2008:7, Said, 2006: 29). Bu süreçte en fazla dile getirilen göç kavramı ise, uluslararası göç olmuştur.

Özellikle günümüz küresel süreçinde geçerlilik kazanan uluslararası

1 Bu duruma verilebilecek güzel bir örnek Fransız maliyesi tarihçesinde yer almaktadır. 1925 yılında ülkenin para birimi olan Frank'ın durumunun oldukça ciddi, kamu finansman dengesinin ise oldukça bozuk olduğu bir dönemde halktaki gerginlik şiddetli vergi kaçakçılığı olarak kendisini göstermiştir.

göç, bir ulus devletten diğerine gerçekleşen daimi bir hareketi ifade eden, çok sayıda bağ ile çok sayıda ulus devlet içindeki iki ya da daha çok konumu ve hareket edenlerle kalanlar arasındaki çeşitli bağları özetleyen, çok boyutlu, ekonomik, siyasi, kültürel ve demografik bir süreçtir. Ulus devlet sınırları ötesine uzanmayı ifade eden bu durumun en temel nedenleri arasında şiddetli çatışmalar, iç savaş, zulüm, ekonomik ve ekolojik yıkımlar yer almaktadır. İnsanların bu süreçte, göçmen haline gelebilmeleri için bu etmenlerin bir kısmı veya tamamı tarafından kendi yurtlarından “itilmeleri”, göç edilen bölgelerin cazibesıyla de “çekilmeleri” gereklidir (Faist, 2003: 30-47).

Göç aynı zamanda günümüzde yaşanan en önemli uluslararası sorunlardan birisini de oluşturan bir durumdur. Bunun nedeni, çok sayıda insanın farklı nedenlerle doğdukları ülkeleri terk ederek, yasal veya yasal olmayan yollardan başka ülkelere yaşamlarını sürdürmek amacıyla giderken, beraberinde pek çok sorunu da götürmeleridir (Akan ve Arslan, 2008:14). Bununla birlikte, toplumlararası göç temelli ortaya çıkan bağlantılar küreselleşmenin dinamiklerinden birisi olan iletişim ve ulaşım teknolojilerinin hızla değişimi sayesinde kolay yaygınlaşmakta ve göçmenlerin geldikleri yerlerle yakın ilişkilerini ve/veya alışkanlıklarını sürdürmesi git-tikçe daha kolaylaşmaktadır. Bu gelişmeler aynı zamanda, insanların ekonomik, sosyal ya da kültürel bağlarının olduğu bir takım yerler arasında düzenli olarak göç etmelerinde olduğu gibi, tekrarlanan göç hareketlerini ve dolaşımın büyüklüğünü kolaylaştırmaktadır. Bu durum, “yurtsuzlaştırılmış ulus – devletleri” ortaya çıkarması açısından önemli sonuçlar yaratmaktadır (Castles ve Miller, 2008: 40).

Uluslararası göç hareketleri sonucunda, yurtsuzlaştırılmış ulus – devletlerin ortaya çıkması ulusaşırı toplumsal kimlik terminolojisine yeni bir kavramı dahil etmiştir. Varoluşları göç temelli olan toplulukları tanımlamak için kullanılan; göçmen, mülteci, muhacir gibi kavramlarla birlikte “diaspora” kavramının içeriği ve dolayısıyla kullanımı da neredeyse antik çağlara kadar götürülebilen bir göç terminolojisi kavramı olarak yaygınlık kazanmıştır.²

“Yurtsuzlaştırılan insanlar” için kullanılan bu kavram diğer göç olaylarına göre güçlü duygusal yan anlamlara sahip olan bir terimdir (Castles ve Miller, 2008: 41-42).

2 Diasporaya verilebilecek en etkili örnek, Yahudiler ve Yeni Dünya’daki Afrikalı kölelerdir. Ayrıca, diaspora; Batı Asya ve Afrika’daki Yunanlılar veya İslam’ı Güneydoğu Asya’ya yayan Arap tacirler gibi belirli ticari gruplar ile İngiliz İmparatorluğu’ndaki Hintliler ve 1860’dan beri İtalyan göçmen işçiler için de kullanılırdı.

Günümüz küresel sürecinde ortaya çıkan ve zorunluluklardan kaynaklı gerçekleşen göçler, öncelikle kendi koşullarına göre daha iyi ekonomik ve sosyal fırsatlar sunabilen komşu ülkelere doğru olmakta ve bunun ikinci adımı ilerleyen süreçlerde daha yavaş fakat etki alanı geniş olacak şekilde küresel yayılma göstererek *diaspora* sürecini oluşturmaktadır. Kuşkusuz bu durum ekonomik, sosyal ve/veya toplumsal oluşumları yakından etkilemekte ve etkilenen alanlardan birisini de yükümlülerin ve/veya mükelleflerin vergi algısı oluşturmaktadır.

Toplumlararası ortaya çıkan uluslararası göçün vergi algısı üzerindeki etkisi farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bunlardan ilki, göç nedeniyle ülkeye gelenlere yönelik yapılan hizmetlerin finansmanının toplum üyesi yükümlülerden karşılanması ve böylece, vergilemenin maliyetine katlanmayan ve hizmetlerden yararlanan göçmenler ve/veya sığınmacılar ile vergi yükümlüleri arasında ortaya çıkan haksız rekabettir. Bu durum vergisini ödeyen yükümlülerin vergilemede adalet yaklaşımı nedeniyle vergi algısı üzerinde olumsuz etki yaratabilecektir.

Uluslararası göçün vergi algısı üzerinde yarattığı bir diğer etki, göç nedeniyle ülkeye gelenlere yönelik gerçekleştirilen bedelsiz hizmetlerin, vergi yükümlülerini çalışma yerine boş durmayı tercih ederek, verginin ikame etkisini ortaya çıkarması yönündeki etkidir. Ayrıca, göç nedeniyle ev sahibi ülkede ortaya çıkabilecek sosyal ve toplumsal barışın zedelenmesi ve bunun yaratacağı kaos ortamı da vergi algısını olumsuz yönde etkileyebilecek bir diğer durumdur.

2. Mevcut Durum: Türkiye'ye ve Şanlıurfa'ya Göç

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 16. Maddesi, "temel haklar ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir" hükmünü taşımaktadır. Bu hüküm, yabancılar hukukunda, yabancıların haklarının diğer hukuki düzenlemelerle değil, yalnız kanunla yapılabileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, hüküm; çıkarılacak kanunların Uluslararası Adalet Divanı Statüsü'nün 38. Maddesinde sayılan uluslararası hukukun bağlayıcı kaynakları olan uluslararası andlaşmalara, örf ve adet hukuku kurallarına ve genel hukuk ilkelerine aykırı olamayacağı şeklinde anlaşılmaktadır (Çelikel ve Gelgel, 2011: 51 akt. Özkan, 2013: 421).

Türkiye 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Cenevre Sözleşmesi'ne taraf ülkelerden biridir ve 1967 tarihli Ek Protokol'e "coğrafi sınırlama" ile taraf olmuştur. Buna göre, Türkiye sadece Avrupa ülkelerinden gelen ve ırkı, dini, milliyeti, belirli bir toplumsal gruba üyeliği veya si-

yasi düşünceleri nedeniyle takibata uğrayacağı endişesi ile iltica talebinde bulunanlara mülteci statüsü vermektedir. Avrupa dışından gelenlerin başvurularını ise Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği ile birlikte değerlendirmekte ve mülteci statüsü verilmesi kararlaştırılanları Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği aracılığıyla üçüncü ülkelere yerleştirmektedir (Ihlamur Öner, 2014: 43-44).

Türkiye, bu çerçevede, Suriyeli sığınmacılara mülteci statüsü vermemiş ve her ne kadar uluslararası hukukta karşılığı olmasa da onları “misafir” olarak tanımlamıştır. Ekim 2011 tarihinden itibaren, Suriyeli “misafirlerini” İçişleri Bakanlığı 1994 Yönetmeliği'nin 10. Maddesi gereğince “geçici koruma rejimi”ne aldığını ilan etmiştir. Asgari uluslararası standartlarla uyumlu olan bu rejim; açık kapı politikası, geri dönmeye zorlamama, bireysel statü belirlemenin yapılmaması, kamplarda barınma ve diğer temel hizmetlerin sunulması ilkelerini içermektedir (Ihlamur Öner, 2014: 43-44).

Türkiye'ye Suriyeli sığınmacı akını ilk olarak Nisan 2011 tarihinde başlamış ve bu tarihten itibaren uygulanan açık kapı politikasının sonucu olarak, ülkede yaşayan geçici koruma altına alınan Suriyeli sayısı, resmi rakamlara göre Kasım 2014 tarihi itibarıyla 1.645.000'e, Suriyelilere yönelik yapılan harcama tutarı da 4.5 milyar dolara ulaşmıştır. Bu bağlamda, Suriyelilere sınırsız kalış, zorla geri gönderilmemeye karşı koruma ve acil ihtiyaçlara yanıt veren düzenlemeleri içerecek şekilde koruma ve yardım sağlanmıştır. Ayrıca, kamplarda yaşayan ve çoğunluğu oluşturan gruba ise kayıt yaptırılmaları halinde sadece sağlık ve ilaçlara ücretsiz erişim hakkı tanınmıştır. Kasım 2014 tarihi itibarıyla, Türkiye'nin 10 farklı ilinde³ kurulan 16 çadır kent, 1 geçici kabul merkezi ve 6 konteyner kentte 221.447 Suriyeli barınmaktadır (Orsam, 2015:10-13).

Türkiye'nin en fazla Suriyeli göçü alan illerinden birisini Şanlıurfa oluşturmaktadır. Şanlıurfa'da 13 Kasım 2014 tarihi itibarıyla yaşayan Suriyelilerin toplam sayısı 58.227 erkek, 47.321 kadın olmak üzere toplam 105.548 kişidir (Afad, 2014). Bu sayı, Orsam tarafından yapılan araştırmaya göre, Ocak 2015 tarihi itibarıyla 80.000'i kamplarda olmak üzere toplam 150.000 civarındadır (Orsam, 2015:22).

3 Hatay, Kilis, Şanlıurfa, Gaziantep, Kahramanmaraş, Osmaniye, Adıyaman, Adana, Mardin, Malatya.

3. Metodoloji

Vergi algısını etkilemeye yönelik nedenlerin belirlenmesinde, Suriyeli Sığınmacıların rolünün ölçülebilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın örneklem alanı Şanlıurfa olması itibarıyla, Şanlıurfa'da yer alan Harran Üniversitesi çalışanlarına vergi mükellefleri/yükümlüleri olarak anket uygulaması yapılmıştır.

Çalışmanın yapıldığı dönemde Harran Üniversitesi'nde 956 akademik personel, 921 idari personel ve 99 sözleşmeli personel çalıştığı bilgisine ulaşılmıştır. Bu kapsamda öncelikle mail yoluyla Harran Üniversitesi'nde görev yapan 956 akademik personel ve 921 idari personele anket formu gönderilmiştir. 24.11.2014- 26.12.2014 tarihleri arasında, ankete mail yoluyla geri dönüşlerle birlikte, aynı zamanda yüz yüze anket yöntemi ile de anket uygulaması devam ettirilmiştir.

Araştırmada seçilen örnek büyüklüğüne göre, araştırmanın amacına uygun olarak toplam 336 vergi yükümlüsüne ulaşılmıştır. Eksik doldurulmuş ve geçersiz görülen 8 katılımcının anket formları değerlendirme dışı bırakılmıştır. 328 anket formunun veri girişleri yapılarak, analize tabi tutulmuştur.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, yükümlülerin cinsiyeti, medeni durumu, mesleği, eğitim durumu, gelir seviyesi ve memleketi gibi demografik bilgileri içermektedir. İkinci bölüm ise, yükümlülerin vergi algısını ölçmek amacıyla sorulan Likert tipi sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde yer alan ilk dokuz soru genel olarak vergiye dair tutum ve davranışları ölçerken, kalan on altı soru Suriyeli sığınmacıların toplumsal refah ve vergi algısı üzerinde yarattığı etkiyi ölçmeyi hedeflemektedir. Anketin yanıt bölümü; (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

Analizlerde "IBM SPSS Statistics 20" paket programı kullanılmıştır. Anketin güvenilirliği SPSS ile test edilmiş ve araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach's Alfa değerinin 0,758 olduğu görülmüştür. İstatistiksel olarak yeterli güven aralığında olduğu görülen bu sonuca göre, ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir (Kalaycı, 2014: 405).

4. Literatür

Mali psikolojinin önemli bir konusunu oluşturan vergi algısı konusunda yapılmış birçok çalışma mevcuttur. Bununla birlikte, vergi algısı ile yakın ilişkili olması açısından vergi bilinci, vergiye uyum ve mükellefin vergiye karşı tutum ve tepkilerini değerlendirmeyi amaçlayan birçok alan çalışması da mevcuttur. Özellikle bu konuya yönelik yapılan alan çalışmalarının 2000 sonrası dönemde büyük bir hızla arttığı göze çarpmaktadır. Bu çalışmalardan bir kısmı aşağıda belirtildiği gibidir.

Ömürbek, Çiçek ve Çiçek (2007) tarafından yapılan çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri örneklem alanında gerçekleştirilmiş ve 21-25 yaş arası öğrencilerde vergi uyumu/bilinci ortalamasının üzerinde tespit edilmiştir. Çalışmada, özellikle erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre vergiye uyumunun daha yüksek olduğu ve vergi bilincinin oluşması ve arttırılmasını etkileyen faktörler arasında, şeffaf ve hesap verebilir devlet yönetimi, adil bir vergi reformu ve devletin gerçekleştirdiği faaliyetlerin yer aldığı ortaya konulmuştur.

Çelikkaya ve Gürbüz (2008) tarafından yapılan “mükelleflerin vergiye karşı tutum ve davranışlarını etkileyen çeşitli değişkenler arasındaki ilişkinin analizi” çalışması Eskişehir ili mükellefleri profilinde gerçekleştirilmiş ve eğitimin vergi algısı üzerindeki olumlu etkisi ortaya konulmuştur.

İpek ve Kaynar (2009) tarafından vergiye gönüllü uyum konusunda Çanakkale iline yönelik yapılan çalışmada, vergi uyumunu olumlu yönde etkileyen faktörler arasında; vergi ahlakı ve bilinci, vergilemede adalet, sağlıklı bir devlet-yurttaş ilişkisi, kamu harcamalarının etkinliği ve ekonomik ve siyasal yapının yer aldığı belirlenmiştir.

Sağlam (2013) tarafından vergi algısı ve vergi bilinci üzerine Hitit Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri örneklem alanında gerçekleştirilen çalışmada, ankete katılan öğrencilerin vergi algılarının pozitif yönde olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tunç (2015) tarafından 2015 yılında mülteci davranışı ve toplumsal etkileri üzerine yapılan çalışmada; Suriyeli sığınmacıların toplumsal kabulünün sağlanması amacıyla sosyal uyumun sağlanması ve bunun için de eğitim ve çalışma hayatına katılım olmak üzere iki unsurun öncelikli olduğu sonucuna varılmıştır.

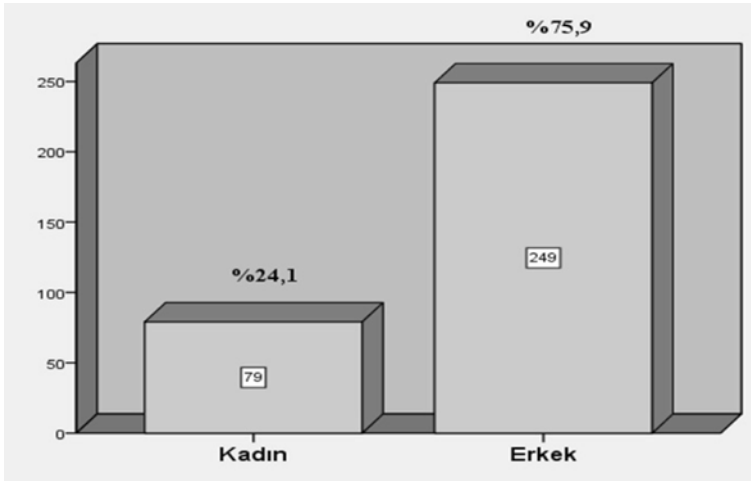
5. Vergi Algısının Belirlenmesine Yönelik Anket Bulgularının Değerlendirilmesi

Suriyeli mültecilerin vergi algısı üzerindeki etkisini Şanlıurfa Harran Üniversitesi vergi mükellefleri temelinde değerlendirmeyi hedefleyen bu çalışmada elde edilen bulgu ve değerlendirmeler ana başlıklar itibariyle aşağıda belirtildiği gibidir.

5.1. Demografik Özellikler

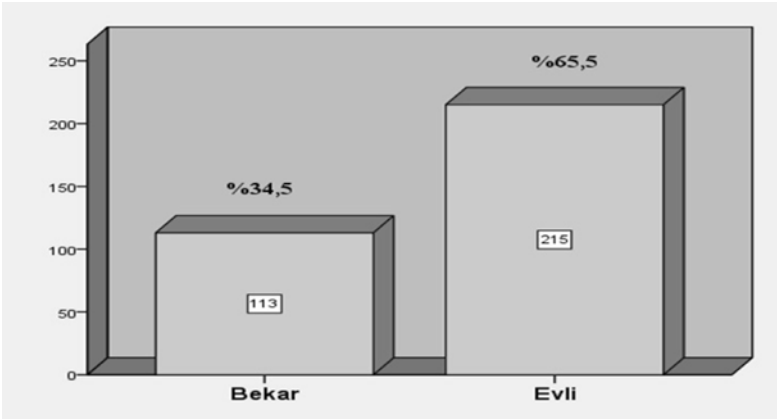
Vergi algısının oluşmasında yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi, eğitim durumu gibi değişkenler etkili olduğundan, ankete katılan vergi yükümlülerinin demografik profili belirlenmiştir. Oluşturulan grafiklerde sütunun üzerindeki gösterge ilgili değişkene ait yüzdeyi, sütunlardaki kutu içindeki gösterge ise kişi sayısını ifade etmektedir.

Grafik 1: Yükümlülerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı



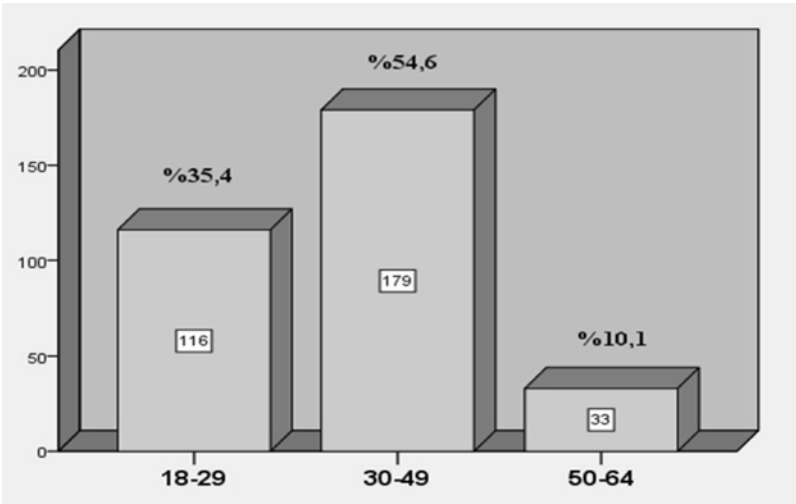
Ankete katılan 328 vergi yükümlüsünün cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında % 24,1'inin kadın, % 75,9'unun erkek olduğu görülmektedir.

Grafik 2: Yükümlülerin Medeni Duruma Göre Dağılımı



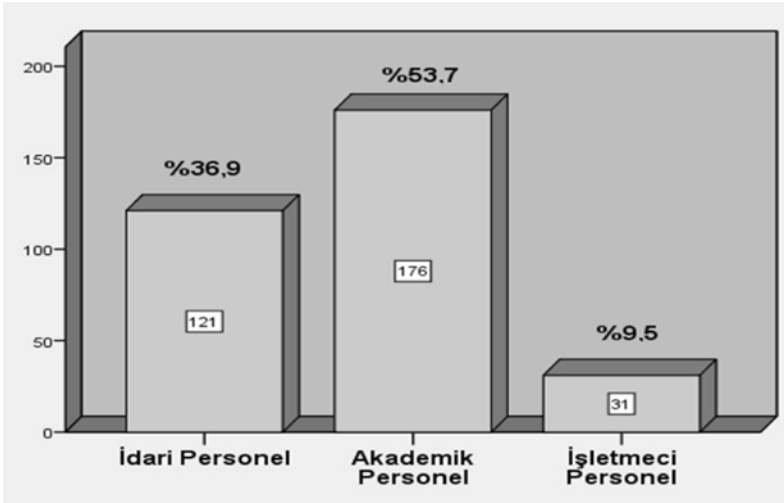
Grafik 2’de vergi yükümlülerinin medeni durumlarına göre dağılımları gösterilmiştir. Ankete katılanların % 34,5’i bekar, % 65,5’i evli mükelleflerden oluşmaktadır.

Grafik 3: Yükümlülerin Yaşa Göre Dağılımı



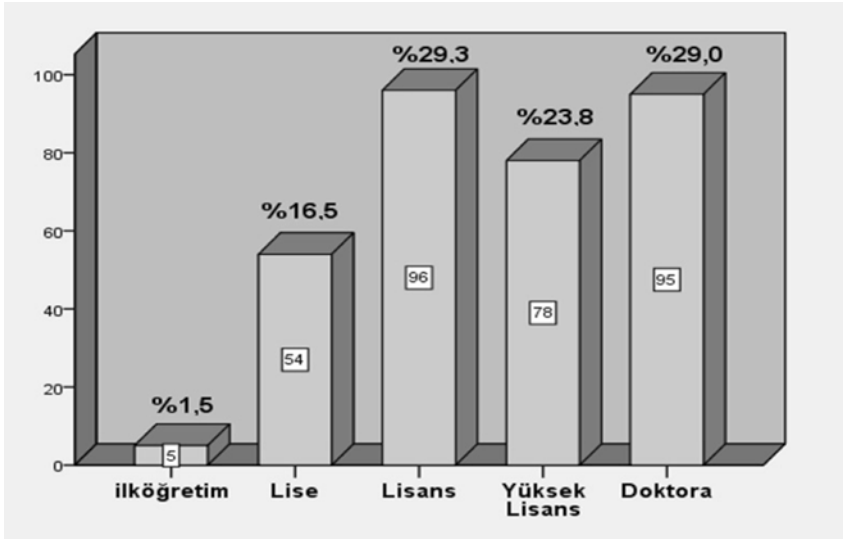
Vergi yükümlülerinin yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında, %90’ının 50 yaşın altındaki vergi mükelleflerinden oluştuğu görülmektedir.

Grafik 4: Yükümlülerin Mesleğe Göre Dağılımı



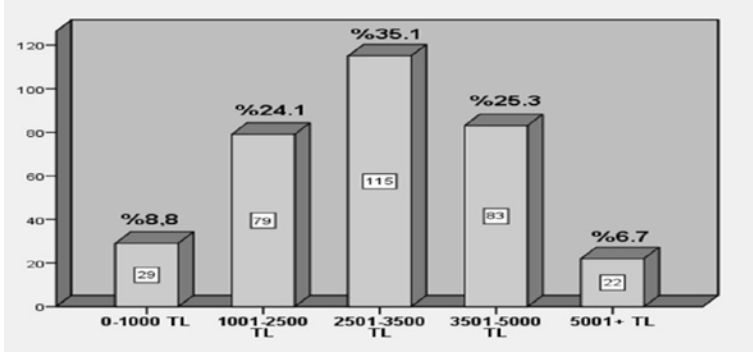
Ankete katılan vergi yükümlülerinin mesleği itibariyle dağılımları Grafik 4'te gösterilmiştir. Anket uygulanan vergi yükümlülerinin % 9,5' i işletmeci personel, % 36,9'u idari personel ve %53,7'si ise akademik personeldir.

Grafik 5: Yükümlülerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı



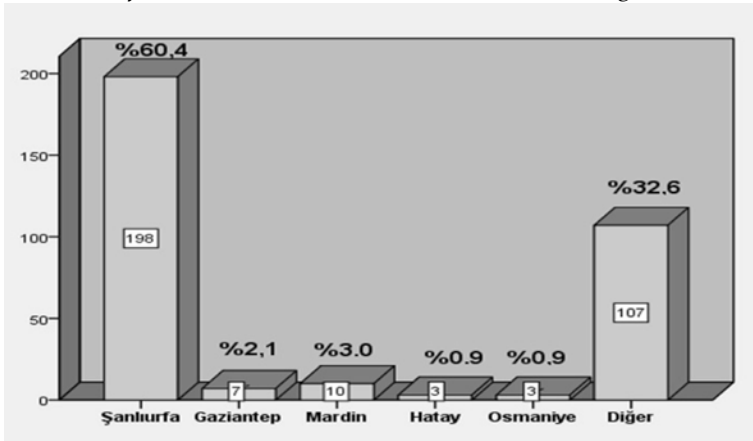
Vergi algısının belirlenmesinde büyük önem arz eden eğitim düzeyi, ankete katılanlar açısından Grafik 5'de yer almaktadır. Ankete katılanların büyük çoğunluğunun anket uygulama yerinin üniversite olması sebebiyle lisans ve üzeri mezunlarından oluştuğu görülmektedir. Buna göre vergi yükümlülerinin % 1,5'i ilköğretim, % 16,5'i lise, % 23,8'i yüksek lisans, %29,0'ı doktora, % 29,3'ü lisans mezunlarından oluşmaktadır.

Grafik 6: Yükümlülerin Aylık Ortalama Gelir Durumlarına Göre Dağılımı



Grafik 6'da ankete katılan vergi yükümlülerinin aylık ortalama gelir düzeyleri görülmektedir. Vergi yükümlülerinin % 32,9' unun 2501 TL altında, %67,1' inin ise 2501 TL üzerinde aylık ortalama gelire sahip olduğu tespit edilmiştir.

Grafik 7: Yükümlülerin Memleketlerine Göre Dağılımı



Çalışmada vergi yükümlülerinin Suriyeli sığınmacılara bakış açısı ve bunun vergi algısı üzerindeki etkisi inceleneceğinden, mükelleflerin memleketinin bu durumdaki belirleyici etkisi, ikamette süreklilik ve bunun algı üzerindeki etkisi açısından dikkate alınmaya çalışılmıştır. Bu noktada görüşler üzerinde aidiyet hissini belirleyici olabileceğinden yola çıkılmıştır. Grafik 7'de Suriyeli sığınmacıların nüfusa oranla sayı olarak en yoğun olduğu iller (Şanlıurfa, Gaziantep, Mardin, Hatay, Osmaniye) ve diğer iller olmak üzere katılımcıların memleketlerinin dağılımı gösterilmiştir. Dağılımda ankete katılımın % 60,4'ünün Şanlıurfalı vergi yükümlülerinden oluştuğu görülmektedir.

5.2. Vergi Algısının Belirleyicileri: Anket Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Suriyeli misafirlerin vergi algısı üzerinde meydana getirdiği etkiyi ortaya çıkarabilmek için yapılan anket uygulamasının temel veri/sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Vergi Algısının Değerlendirilmesine Yönelik Anket Bulguları

	1		2		3		4		5		Ort.	Std. Sap.
	Yanıt Sayısı	%	Yanıt Sayısı	%	Yanıt Sayısı	%	Yanıt Sayısı	%	Yanıt Sayısı	%		
1. Kesinlikle Katılmıyorum	21	6,4	24	7,3	23	7,0	133	40,5	127	38,7	3,98	1,153
2. Katılmıyorum	17	5,2	19	5,8	34	10,4	93	28,4	165	50,3	4,13	1,137
3. Kararsızım	40	12,2	65	19,8	47	14,3	115	35,1	61	18,6	3,28	1,307
4. Katılıyorum	22	6,7	12	3,7	13	4,0	69	21,0	212	64,6	4,33	1,153
5. Kesinlikle Katılıyorum	15	4,6	14	4,3	3	0,9	76	23,2	220	67,1	4,44	1,036
1. Ödediğim vergiyi ağır buluyorum.	25	7,6	29	8,8	58	17,7	108	32,9	108	32,9	3,75	1,219
2. Ülkemizde vergiler adil değildir.	27	8,2	46	14,0	64	19,5	75	22,9	116	35,4	3,63	1,311
3. Neden vergi ödediğim konusunda bilgi sahibiyim.	14	4,3	74	22,6	70	21,3	111	33,8	59	18,0	3,39	1,144
4. Ülkemizde herkesin vergisini tam olarak ödediğine inanmıyorum.	11	3,4	49	14,9	69	21,0	107	32,6	92	28,0	3,67	1,134
5. Ödediğim verginin nereye harcandığını bilmek isterim.												
6. Kamu harcamalarının sunumunu yetersiz buluyorum.												
7. Hükümet harcamalarını savurgan buluyorum.												
8. Ödediğim vergilerin bana kamu hizmeti olarak geri dönmediğini düşünüyorum.												
9. Ödediğimiz vergilerin devlet tarafından yerinde kullanılmadığını düşünüyorum.												

10. Devletin Suriyeli sığınmacılara yaptığı harcamalar hakkında bilgi sahibi değildim.	18	5,5	68	20,7	32	9,8	85	25,9	125	38,1	3,70	1,311
11. Suriyeli sığınmacıların bölge halkına olumsuz etkisi vardır.	13	4,0	37	11,3	42	12,8	104	31,7	132	40,2	3,93	1,157
12. Suriyeli sığınmacılar toplumsal refah olumsuz olarak etkilemektedir.	28	8,5	42	12,8	53	16,2	98	29,9	107	32,6	3,65	1,286
13. Suriyeli sığınmacılar bölgede kiralarda artışa yol açmıştır.	11	3,4	11	3,4	18	5,5	95	29,0	193	58,8	4,37	0,974
14. Suriyelilerin ülkelerine dönmeyeceklerini düşünüyorum.	20	6,1	34	10,4	61	18,6	78	23,8	135	41,2	3,84	1,240
15. Devletin Suriyeli sığınmacılara yönelik yaptığı harcamalar ile kendi vatandaşına yönelik yaptığı harcamalar aynı paralellikte değildir.	24	7,3	40	12,2	58	17,7	111	33,8	95	29,0	3,65	1,222
16. Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamalar vergi ödeme isteğimi azaltmaz.	58	17,7	61	18,6	66	20,1	82	25,0	61	18,6	3,08	1,373
17. Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamalar vergi kayıp ve kaçaklarını artırıcı etki yapacaktır.	29	8,8	59	18,0	72	22,0	100	30,5	68	20,7	3,36	1,241
18. Suriyeli sığınmacılara yapılan yardımlar vergi yükünü arttıracaktır.	10	3,0	27	8,2	43	13,1	122	37,2	126	38,4	4,00	1,059
19. Suriyeli sığınmacılar haksız rekabete sebep olmaktadır.	16	4,9	39	11,9	38	11,6	108	32,9	127	38,7	3,89	1,187
20. Suriyelilere yönelik yapılan harcamalar toplumun ödediği vergilerle finanse edildiğinden toplumsal barışı zedelemektedir.	36	11,0	66	20,1	54	16,5	71	21,6	101	30,8	3,41	1,387
21. Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamaları destekliyorum.	62	18,9	60	18,3	64	19,5	90	27,4	52	15,9	3,03	1,361
22. Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamalar insanlık görevimiz gereğidir.	27	8,2	48	14,6	61	18,6	114	34,8	78	23,8	3,51	1,232
23. Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamalar misafirperverliğimizin bir gereğidir.	45	13,7	53	16,2	51	15,5	121	36,9	58	17,7	3,29	1,308
24. Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamalar devlet olmanın gerekliliğidir.	30	9,1	59	18,0	69	21,0	110	33,5	60	18,3	3,34	1,226
25. Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamalar din kardeşliğimizin gereğidir.	36	11,0	45	13,7	55	16,8	116	35,4	76	23,2	3,46	1,284

*n=328

** (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum anlamındadır.

Tablo 1’de görüldüğü üzere ilk dokuz önerme genel olarak vergi algısının ölçülmesine yöneliktir. Genel bir bakış açısıyla vergiye yönelik tutumlara baktığımızda, ankete katılanların büyük çoğunluğunun; ödediği vergiyi “ağır” bulduğunu (%79,2), ülkemizde vergilerin tam olarak ödenmediğine inanmadığını (%85,6) ve dolayısıyla vergilerin “adil” olmadığını (%78,7) düşündükleri görülmektedir. Bu bulgular, mükelleflerin vergiye karşı genel bakış açısını ortaya koyması ve bu bakış açısının vergi uyumu ve vergi bilinci üzerinde sahip olduğu etki bakımından oldukça önemlidir. Yukarıdaki unsurlara bağlı olarak, mükelleflerin vergi ödeme isteği üzerinde negatif etki yapacak olan bu durum, vergi kayıp ve kaçaklarının artışında da etkili olabilecek bir sonuçtur. Ancak, çalışmada baz olarak alınan örneklem alanın gelir vergisi mükelleflerinden oluşuyor olması, bu mükelleflerin (stopaj yöntemi ile vergilendirilmeleri nedeniyle) vergi kaybına yol açmasına engel olmaktadır. Fakat, stopaj yöntemi ile vergilendirilen mükelleflerin vergi algısı, toplumda vergiye olan bakış açısını ve vergi isteğini ortaya koymak bakımından önemlidir.

Kamu harcamaları vergiler ile finanse edilmektedir. Vergi literatüründe mali bağlantı (fiscal connection) olarak bilinen bu ilişki, kamu harcamasının gereğine inanan insanları, verginin gereğine de inanmaya zorlamaktadır. Böylece vergiyi ödemek zorunda olanlar, kamusal harcamaların isabetli alanlara, savurganlık yapılmadan, yolsuzluklara girilmeden, kısacası azami özenle yapıldığını gördüklerinde, vergilerini gönül rahatlığı ile ödeyebileceklerdir (Demir, 2009: 211). Bu tablo, çalışmada da net olarak ortaya çıkmış ve ankete katılan yükümlülerin yaklaşık %90’ı ödediği verginin nereye harcandığını bilmek istediğini ifade etmiştir. Söz konusu yükümlülerin önemli bir bölümü (%58,3) kamu harcamalarını savurgan bulduğunu ve dolayısıyla ödedikleri verginin kamu hizmeti olarak geri dönmediği düşündüğünü (%51,8) ifade etmiştir. Bu durum, mükellefin vergi uyumu ve vergi ödeme isteği üzerinde negatif etki yaratacak bir bulgu olması bakımından üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

Tablo 1’in 2. Kısımında görüldüğü üzere, Suriyeli sığınmacılar ile iç içe yaşayan Şanlıurfa’da yaşayan anket katılımcılarının kamu harcamalarına bakış açısı ve vergi algısında Suriyeli sığınmacıların etkisini görebilmek amacıyla anket soruları oluşturulmuştur. Bu bağlamda vergi yükümlülerinin %64 oranı ile büyük bir kısmı, Suriyelilere yapılan harcamalar konusunda bilgi sahibi olmadıklarını vurgulamıştır. Ayrıca ankete katılan vergi mükelleflerinin yaklaşık %72’si Suriyeli sığınmacıların bölge halkına olumsuz etkisi olduğunu, %62,5’i ise Suriyeli sığınmacıların toplumsal refahı olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Ankete katılan vergi yükümlülerinin %87,8’i sığınmacıların bölgede kiralarda artışa yol açtığını dü-

şünmektedir. Yüz yüze yapılan görüşmelerde de bu durum mükellefler tarafından vurgulanmış ve mükellefler en çok kiralardan artışta hususunda mağdur olduklarını belirtmişlerdir. Ankete katılanların %62,8 oranı ile büyük bir bölümü, devletin Suriyeli sığınmacılara yönelik yaptığı harcamaların kendi vatandaşına yaptığı harcamalar ile paralel olmadığı görüşündedirler. Bu durumun, teoride yer alan mali sömürü ve mali rant kavramları ile bağlantısı kurulabilir. Toplumda bazı kesimlerin kamusal hizmetlerden daha az yararlandığı halde daha fazla vergi ödemesi mali sömürü iken, bazı kesimlerin de kamusal hizmetlerden daha fazla yararlanırken daha az vergi ödemesi mali rantı yaratmaktadır (Demir, 2009: 6). Bu noktada vergisini ödeyen yükümlü kendisini mali sömürü altında görmektedir. Bu sonuç, aynı zamanda toplumsal barışın sürdürülebilirliğinin sağlanması bakımından önemli bir bulgudur.

Ankete katılanların %65'inin Suriyelilerin ülkelerine geri dönmeyeceği kanısına sahip olması, sığınmacıların geleceği ile ilgili açık (saydam) ve belirgin (kesin) hükümet politikalarının üretilmemiş olmasından kaynaklanabilecek bir bulgudur.

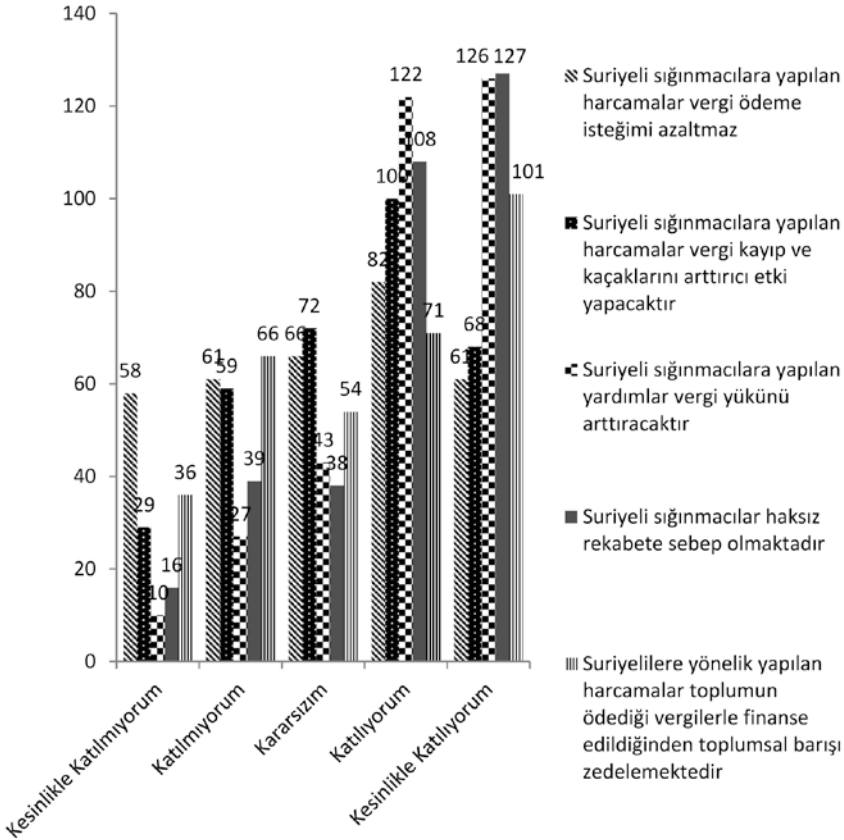
Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamaları destekleme noktasında Şanlıurfa'daki vergi yükümlülerinin "manevi değerleri - vicdan"ları ve kendi "maddi - mali yükümlülük" leri arasında kaldıkları ifade edilebilir. Yapılan harcamaların dayanağı "insanlık görevi", "misafirperverlik", "devlet olmak" veya "din kardeşi olmak" gibi kriterlere bağlansa da destekleme konusunda ankete katılanların kararsız kaldığı görülmüştür. Bu noktada Suriyeli sığınmacıların gelecekteki akıbetinin belirsiz olması, "ne zamana kadar?" sorusunun sorulmasına sebep olmuş ve yapılan yardımlar desteklense de sürecin sorgulanmasına zemin hazırlamıştır. Tablo 1 de görüldüğü üzere, vergi yükümlülerinin büyük bir kısmını oluşturan %75,6 oranı yapılan yardımlar ile vergi yükünün artacağı görüşünün benimsendiğini göstermektedir.

Ankete katılan vergi yükümlülerinin vergi ve kamu harcamalarına yaklaşımında ve vergi algıları üzerinde Suriyeli sığınmacıların etkisi değerlendirildiğinde (Tablo 1 ve Grafik 8), Suriyeli sığınmacıların (özellikle istihdam açısından) haksız rekabete sebep olacağı (%71,6), dolayısıyla Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamaların vergi kayıp ve kaçaklarını artırıcı etki yapacağı (%51,2), sığınmacılara yapılan harcamaların toplumun ödediği vergilerle finanse edildiğinden toplumsal barışı zedeleyeceği (%52,4) ve Suriyeli sığınmacılara yapılan yardımların vergi yükünü artıracığı (%75,6) yönünde eğilim olduğu görülmektedir.

Yapılan harcamaların vergi ödeme isteğine olan etkisi değerlendirildiğinde, ankete katılan vergi yükümlülerinin %36,3' ü Suriyeli sığınmacılara

yapılan harcamaların vergi ödeme isteğini azalttığını, % 20,1' i bu konuda kararsız olduğunu ve %43,6'sı ise yapılan harcamaların vergi ödeme isteği üzerinde olumsuz bir etki yaratmadığını ifade etmiştir. Yüz yüze yapılan görüşmelerde, genel kanının bu yönde olmasının sebebinin yükümlülerin vergi vermek istemese dahi, devletin bu ödemelere bir şekilde devam edeceği ve devlet tarafından farklı kaynaklardan da olsa elde edileceği düşüncesinden kaynaklandığı ifade edilebilir. Türkiye'de vergilerin önemli bir bölümünün dolaylı vergilerden oluşuyor olması, dolaysız vergilerin ise büyük bir çoğunluğunun vergisi stopaj yöntemi ile tahsil edilen gelir vergisinden oluşuyor olmasının bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu söylenebilir. Vergi ödeme isteğine ilişkin sorunun cevabı, çalışmanın kurumlar vergisi mükelleflerine yapılması durumunda şüphesiz farklı sonuçlar yaratacak şekilde tersi bir eğilim gösterebilecektir.

Grafik 8: Suriye Sığınmacıların Vergi Algısı Üzerindeki Etkisi



5.3. Mann Whitney U Testi ve Kruskal – Wallis H Testi Bulguları⁴

Çalışmanın bu bölümünde ankete katılan vergi yükümlülerinin demografik değişkenlere göre, vergi ve kamu harcamalarına yaklaşımlarına ilişkin sorulara verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığı analiz edilmiştir. Öncelikle bütün verilerin normal dağılıp dağılmadığının incelenmesi amacıyla Kolmogrov Smirnov normallik testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre, tüm değerlerin %95 güvenle normal dağılmadığı görülmüştür ($P < 0,05$). Bu nedenle analiz parametrik olmayan yöntemlerle yapılmıştır.

Cinsiyete göre yükümlülerin vergiye yaklaşımları arasında fark olup olmadığı Mann- Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Mann-Whitney U testi iki ayrı grubun belli bir değişkene ait ortalamalarını karşılaştırmak için kullanılır (Baş, 2013:199). Yapılan analize göre, yükümlülerin yaklaşımlarında cinsiyete göre farklılık olduğu görülmüş ve Suriyeli sığınmacılarla ilgili olarak kadınların erkeklere nazaran daha karamsar oldukları ortaya konulmuştur.

Medeni duruma göre yükümlülerin vergiye yaklaşımları arasında fark olup olmadığı Mann - Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Yapılan analize göre, yükümlülerin yaklaşımlarında medeni duruma göre farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre, Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamalara, bekar vergi yükümlülerinin, evli vergi yükümlülerine nazaran daha çekimsiz baktıkları belirlenmiştir.

Kruskal-Wallis H testi parametrik olmayan verilere sahip ikiden fazla grubun ölçümlerinin karşılaştırılmasında kullanılan bir yöntemdir (Baş, 2013: 202). Kruskal-Wallis Testi sonucuna göre ankete katılan vergi yükümlülerinin memleketleri ile Suriyeli sığınmacıların bölgede kiralar da artışa yol açıp açmadığına dair verdiği yanıtlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu farkların hangi il grupları arasında olduğunu belirlemek için Whitney U testine başvurulmuş ve memleketi Şanlıurfa olan ve “diğer” kategorisindeki iller (sığınmacıların nispeten daha az bulunduğu ya da hiç olmadığı) olan vergi yükümlüleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Mesleğe göre yükümlülerin Suriyeli sığınmacılarla ilgili olarak vergiye ve kamu harcamalarına yaklaşımları arasında fark olup olmadığı Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiştir. Buna göre, Suriyelilere yönelik yapılan harcamaları destekleme ve ülkelerine geri dönmeyeceklerine dair önerme-

4 Çalışmanın bu bölümünde yer alan açıklamalara ait tablolar “Ekler” bölümünde yer almaktadır.

ler ile ankete katılan yükümlülerin meslekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farkların hangi meslek grupları arasında olduğunu belirleyebilmek amacı ile Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Buna göre, Suriyeli sığınmacılar ile ilgili olarak yukarıda yer alan önermelerde işletmeciler ile idari-akademik personel arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Diğer meslek gruplarında çalışanların Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamalara işletmecilerle personele göre daha ilımlı baktığı görülmektedir. Yapılan analizlerde akademik personel ve idari personel arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Yapılan Kruskal-Wallis Test Sonucuna göre; Suriyelilere yönelik harcamaların desteklenmesi, bu harcamaların topluma yönelik harcamalar ile aynı paralellikte olmaması ve toplumsal barışın zedelenmesi önermeleri ile ankete katılan yükümlülerin eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Belirtilen önermelere göre, Mann Whitney U Testi ile aralarında anlamlılık bulunan eğitim seviyelerine bakıldığında, eğitim düzeyi arttıkça Suriyeli Sığınmacılara yapılan harcamalara verilen desteğin artış gösterdiği ve bu harcamaların topluma yönelik harcamalar ile aynı paralellikte olmadığı görüşünün daha çok benimsendiği görülmektedir. Harcamaların toplumsal barışı zedeleyebileceği görüşüne ise lise mezunu yükümlülerin, lisans ve doktora mezunlarına göre daha çok katıldığı görülmektedir.

Sonuç

Bireylerin vergiye karşı tutumlarının belirlenmesinde, vergi ile ilgili düşünce ve hislerinin tamamını oluşturan vergi algısının önemli bir etkisi vardır. Vergi algısı olumlu yönde gelişme gösteren bireylerin, vergiye uyumunun daha ilımlı olması, vergi ödeme isteklerini artırmaktadır. Bu durum, aynı zamanda, bireyin yurttaş olarak devlet ile barışık yaşamasını ve karşılıklı güven ilişkisini yaratması bakımından önemlidir.

Vergi algısını etkileyen birçok faktör olmakla birlikte, göç ve göçün yarattığı sonuçlar; bunlardan birisini oluşturmaktadır. Özellikle günümüz küresel sürecinde ortaya çıkan toplumlararası göçler, karşılıklı toplum yapılarını yakından etkileyen ve beraberinde bazı olumlu değişimlerle birlikte birçok olumsuzluğu da getiren süreçlerdir.

Türkiye, 2011 yılı itibariyle başlayan Suriye'den göç süreci ile karşı karşıya kalmış ve sınır/komşu ülkesi olması dolayısıyla en fazla yabancı akınına uğramış ülkelerden birisini oluşturmuştur. Bu süreçte yoğun göç alan Şanlıurfa iline gelen Suriyelilerin sayısı, Şanlıurfa toplam nüfusunun % 10'unu geçmiştir. Bu durumun vergi algısı üzerinde meydana getirdiği değişim, Harran Üniversitesi bünyesinde görev yapan akademik, idari ve

sözleşmeci personelden oluşan gelir vergisi yükümlülerine yönelik yapılan anket çalışması ile değerlendirilmiştir.

Buna göre; ankete katılanlar açısından; Suriyelilerin vergi isteği üzerinde yarattığı etki dışında, aşağıdaki bulgular elde edilmiştir. Bunlar;

- Suriyelilere yapılan harcamalar vergi kayıp ve kaçaklarını arttırıcı etki yapacaktır.
- Suriyelilere yapılan harcamalar/yardımlar vergi yükünü arttıracaktır.
- Suriyeli sığınmacılar haksız rekabete yol açmaktadır.
- Suriyelilere yönelik yapılan harcamalar toplumun ödediği vergilerle finanse edildiğinden toplumsal barışı zedelemektedir.

Çalışma aynı zamanda, kadınların vergi algısı ve Suriyelilerle ilgili ankette yer alan ortaya çıkabilecek diğer konularda daha karamsar olduklarını, bekarların evli vergi yükümlülerine göre; yapılan harcamalar ve bu harcamaların vergi algısı üzerinde yarattığı etki bakımından daha çekimser kaldıklarını, memleketi Şanlıurfa olmayanların ise kira artışlarını daha belirgin bir şekilde hissettiklerini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, işletmeci personelin, akademik ve idari personele göre Suriyelilerin ülkelerine geri dönmeyecekleri yönündeki eğilimlerinin daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca akademik ve idari personel, işletmeci personele göre Suriyeli sığınmacılara yönelik yapılan harcamaları daha fazla destekleme eğilimindedir.

Çalışmanın yaptığı bir diğer tespit, Suriyelilere yönelik harcamaların desteklenmesi, bu harcamaların topluma yönelik harcamalar ile aynı paralellikte olmaması ve toplumsal barışın zedelenmesi konularında eğitim düzeyinin anlamlı farklılık gösterdiğidir.

Genel olarak, çalışma ile, Suriyelilere yönelik yapılan harcamaların insani, manevi ve dini nedenlerle desteklenmesi gerekliliği fikri savunulmakla birlikte, bu desteklerin aynı zamanda vergi algısı başta olmak üzere, toplumsal barış ve yurttaş-devlet ilişkisi üzerinde olumsuz etki yaratacağı tespit edilmiştir. Diğer yandan, katılımcıların Suriyelilerin ülkelerine geri dönmeyeceği yönündeki düşüncesi, bu durumun orta ve uzun vadede uluslararası alanda bir "Suriye Diaspora"sı yaratabileceğine dair bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Suriyeli sığınmacıların beşeri sermaye niteliği düşük olan kesimler üzerinde meydana getireceği etkinin ücretli kesime göre daha fazla olması nedeniyle, bu kesim dahil edilerek ileride yapılacak olan çalışmalar konunun eksik kalan kısımlarının tamamlanmasını sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- Afad (T.C. Başbakanlık Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı) (2014), *Afad Bilgi Notu*, Şanlıurfa.
- Akan, Yusuf ve İbrahim Arslan (2008), *Göç Ekonomisi-Türkiye Üzerine Bir Uygulama*, Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.
- Aktan, Coşkun Can, Dilek Dileyici ve Özgür Saraç (2002), *Vergi, Zulüm ve İsyan*, Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Baş, **Türker** (2013), *Anket, 7. Baskı*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Castles, Stephen ve Mark J. Miller (2008), *Göçler Çağı – Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri*, (Çev: Bülent Uğur Bal ve İbrahim Akbulut), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Chambers, Iain (2014), *Göç, Kültür, Kimlik*, (Çev: İsmail Türkmen ve Beşikçi), 2. Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Demir, Müslim (2009), “Toplumun Vergiye Karşı Tutum ve Davranışlarını Etkileyen Faktörler”, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:18.
- Faist, Thomas (2003), *Uluslararası Göç ve Uluslararası Toplumsal Alanlar*, (Çev: Azat Zana Gündoğan ve Can Nacar), İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Giddens, Anthony (2012), *Sosyoloji*, (Yayıma Hazırlayan: Cemal Güzel), İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Gürbüz, Hüseyin ve Ali Çelikkaya (2008), “Mükelleflerin Vergiye Karşı Tutum ve Davranışlarını Etkileyen Çeşitli Değişkenler Arasındaki İlişkinin Analizi”, *Sosyo-Ekonomi Dergisi*, Temmuz-Aralık 2008-2, ss:23-53.
- Ihlamur Öner, Suna Gülfer (2014), “Türkiye’nin Suriyeli Mültecilere Yönelik Politikası”, *Ortadoğu Analiz Dergisi*, Cilt:6, Sayı:61, ss:42-45.
- İpek, Selçuk ve İlknur Kaynar (2009), “Vergiye Gönüllü Uyum Konusunda Çanakale İline Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:16, Sayı:1, ss:173-190.
- Kalaycı, Şeref (2014), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 6. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Nadaroğlu, Halil (1998), *Kamu Maliyesi Teorisi*, Gözden Geçirilmiş ve Düzeltilmiş 10. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Orsam (Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi) ve Tesev (Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı) (2015), “Suriyeli Sığınmacıların Türkiye’ye Etkileri”, *Rapor No:195*, Ankara: Orsam Yayınları.
- Ömürbek, Nuri, Hüseyin Güçlü Çiçek ve Serdar Çiçek (2007), “Vergi Bilinci Üzerine Bir İnceleme: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Yapılan Anketin Bulguları”, *Maliye Dergisi*, Sayı:153, ss:102-122.
- Özkan, Işıl (2013), *Göç, İltica ve Sığınma Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Reynaud, Louis (1966), *İktisadi Psikoloji ve Maliye*, (Çev: Nafia Somel), İstanbul: Maliye Enstitüsü Konferansları, Onikinci Seri, No:26.
- Sağlam, Metin (2013), “Vergi Algısı ve Vergi Bilinci Üzerine Bir Araştırma: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinde Vergi Algısı ve Bilinci”, *Sosyo-Ekonomi Dergisi*, Ocak-Haziran 2013-1, ss:315-334.

- Said, Edward (2006), *Kış Ruhu – Edward W. Said'den Seçme Yazılar*, İkinci Basım, İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Tunç, Ayşe Şebnem (2015), "Mülteci Davranışı ve Toplumsal Etkileri: Türkiye'deki Suriyelilere İlişkin Bir Değerlendirme", *Tesam Akademi Dergisi*, Temmuz: 2 (2), ss:29-63.
- Turhan, Salih (1977), *Vergi Teorisi*, Birinci Baskı, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları No: 2348, İktisat Fakültesi Yayınları No: 397, Maliye Enstitüsü Yayınları No: 57.

EKLER**Tablo 1. Cinsiyete Göre Farklılıkların Tespiti: Mann Whitney U Test Sonuçları**

	Ortalama Sıra		Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
	Kadın	Erkek				
Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamaları destekliyorum.	122,72	177,76	6534,500	9694,500	-4,599	0,000*
Suriyelilerin ülkelerine dönmeyeceklerini düşünüyorum.	193,28	155,37	7561,500	38686,500	-3,248	0,001*
Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamalar vergi ödeme isteğimi azaltmaz.	129,60	175,57	7078,500	10238,500	-3,836	0,000*
Suriyeli sığınmacılara yapılan yardımlar vergi yükünü arttıracaktır.	183,85	158,36	8307,000	39432,000	-2,207	0,027*
Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamalar vergi kayıp ve kaçaklarını arttırıcı etki yapacaktır.	183,17	158,58	8360,500	39485,500	-2,065	0,039*
Suriyelilere yönelik yapılan harcamalar toplumun ödediği vergilerle finanse edildiğinden toplumsal barışı zedelemektedir.	193,47	155,31	7546,500	38671,500	-3,203	0,001*

*p<0,05

**Kadın N=79, Erkek N= 249

Tablo 2. Medeni Duruma Göre Farklılıkların Tespiti: Mann Whitney U Test Sonuçları

	Ortalama Sıra		Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
	Bekar	Evli				
Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamalar vergi ödeme isteğimi azaltmaz.	146,07	174,19	10065,000	16506,000	-2,607	0,009*
Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamaları destekliyorum.	143,99	175,28	9829,500	16270,500	-2,906	0,004*

*p<0,05

**Bekar N=113, Evli N=215

Tablo 3. Memlekete Göre Farklılıkların Tespiti: Mann Whitney U Test Sonuçları

	Ortalama Sıra		Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
	Şanlıurfa	Diğer				
Suriyeli sığınmacılar bölgede kiralarda artışa yol açmıştır.	146,18	165,63	9242,000	28943,000	-2,108	0,035*

*p<0,05

**Şanlıurfa N=198, Diğer N=107

Tablo 4. Mesleğe Göre Farklılıkların Tespiti: Kruskal-Wallis Test Sonuçları

	Ortalama Sıra			Chi-Square	Serbestlik Derecesi	P
	Akademik Personel	İdari Personel	İşletmeci Personel			
Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamaları destekliyorum.	174,11	161,87	120,21	9,069	2	0,011*
Suriyelilerin ülkelerine dönmeyeceklerini düşünüyorum.	160,14	160,14	206,16	7,269	2	0,026*

*p<0,05

**İdari Personel N=121, Akademik Personel N=176, İşletmeci Personel N=31

Tablo 5. Meslek Gruplarına Göre Mann Whitney U Farklılık Testi

	Gruplar	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamaları destekliyorum.	İdari Personel ile İşletmeci Personel arasında	1406,500	1902,500	-2,192	0,028*
	Akademik Personel ile İşletmeci Personel arasında	1824,000	2320,000	-3,011	0,003*
Suriyelilerin ülkelerine dönmeyeceklerini düşünüyorum.	İdari Personel ile İşletmeci Personel arasında	1349,500	8730,500	-2,539	0,011*
	Akademik Personel ile İşletmeci Personel arasında	1962,500	17538,500	-2,620	0,009*

*p<0,05

**İdari Personel N=121, Akademik Personel N=176, İşletmeci Personel N=31

Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre Farklılıkların Tespiti: Kruskal-Wallis Test Sonuçları

	Ortalama Sıra					Chi-Square	Serbestlik Derecesi	P
	İlköğretim	Lise	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora			
Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamaları destekliyorum.	132,70	123,06	176,82	165,21	176,70	14,737	4	0,005*
Devletin Suriyeli sığınmacılara yönelik yaptığı harcamalar ile kendi vatandaşına yönelik yaptığı harcamalar aynı paralellikte değildir.	74,60	176,54	178,71	164,12	148,34	11,065	4	0,026*
Suriyelilere yönelik yapılan harcamalar toplumun ödediği vergilerle finanse edildiğinden toplumsal barışı zedelemektedir	125,50	193,56	157,59	174,94	148,44	10,667	4	0,031*

*p<0,05

**İlköğretim N=5, Lise N=54, Lisans N=96, Yüksek Lisans N=78, Doktora N=95

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre Mann Whitney U Farklılık Testi

	Gruplar	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamaları destekliyorum.	Lise ve Lisans arasında	1767,500	3252,500	-3,296	0,001*
	Lise ve Yüksek Lisans arasında	1572,000	3057,000	-2,528	0,011*
	Lise ve doktora arasında	1705,000	3190,000	-3,476	0,001*
Devletin Suriyeli sığınmacılara yönelik yaptığı harcamalar ile kendi vatandaşına yönelik yaptığı harcamalar aynı paralellikte değildir.	İlköğretim ve Lise arasında	56,000	71,000	-2,230	0,026*
	İlköğretim ve Lisans arasında	89,000	104,000	-2,468	0,014*
	İlköğretim ve Yüksek Lisans arasında	86,000	101,000	-2,174	0,030*
	Lisans ve Doktora arasında	3710,500	8270,500	-2,308	0,021*
Suriyelilere yönelik yapılan harcamalar toplumun ödediği vergilerle finanse edildiğinden toplumsal barışı zedelemektedir	Lise ve Lisans arasında	2009,500	6665,500	-2,353	0,019*
	Lise ve Doktora arasında	1862,500	6422,500	-2,849	0,004*

*p<0,05

**İlköğretim N=5, Lise N=54, Lisans N=96, Yüksek Lisans N=78, Doktora N=95

Tablo 8. Gelir Düzeyine Göre Farklılıkların Tespiti: Kruskal-Wallis Test Sonuçları

	Ortalama Sıra					Chi-Square	Serbestlik Derecesi	P
	0-1000 TL	1001-2500 TL	2501-3500 TL	3501-5000 TL	5000+ TL			
Suriyeli sığınmacılara yapılan harcamaları destekliyorum.	117,64	136,20	183,07	176,43	185,82	21,942	4	0,000

*p<0,05

** (0-1000 TL N=29), (1001-2500 TL N=79), 2501-3500 TL N=115, 3501- 5000 TL N=83, 5000+ TL N=22

Tablo 9. Gelir Düzeyine Göre Mann Whitney U Farklılık Testi

	Gruplar	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
Suriyeli sığın- macılara yapılan harcamaları destek- liyorum.	0-1000 TL ve 2501-3500 TL arasında	1010,000	1445,000	-3,345	0,001*
	0-1000 TL ve 3501- 5000 TL arasında	764,500	1199,500	-2,991	0,003*
	0-1000 TL ve 5000+ TL arasında	166,000	601,000	-2,997	0,003*
	1001-2500 TL ve 2501- 3500 TL arasında	3279,500	6439,500	-3,360	0,001*
	1001-2500 TL ve 3501- 5000 TL arasında	2475,000	5635,000	-2,767	0,006*
	1001-2500 TL ve 5000+ TL arasında	590,000	3750,000	-2,354	0,019*

*p<0,05

** (0-1000 TL N=29), (1001-2500 TL N=79), 2501-3500 TL N=115, 3501- 5000 TL N=83, 5000+ TL N=22

Politik İstikrar ve Devlet Harcamaları İlişkisi: 1986-2013 VAR Analizi

Feyza BALAN*

Özet

Politika ile ekonomi arasındaki karşılıklı etkileşimin yıllar itibariyle arttığı gözlenmektedir. İktidarın varlığını ciddi anlamda tehdit eden bir unsur olarak görülen politik istikrarsızlık, ekonomik sistemde özellikle seçim süreçlerinde hükümetlerin uygulayacakları politikaların şekillenmesinde önemli bir paya sahiptir. Bu çalışmada, Türkiye için 1986-2013 dönemini kapsayan yıllık veriler kullanılarak politik istikrar ve devletin nihai tüketim harcamaları ilişkisi VAR analizi kapsamında araştırılmıştır. Analiz sonuçları, Türkiye ekonomisinde politik istikrarın ve devlet harcamalarının birbirlerinin Granger-cause nedeni olmadıklarını, ancak politik istikrarın devlet harcamalarında meydana gelen değişimin %8'ini; devlet harcamalarının da politik istikrarda meydana gelen değişimin %13'ünü açıkladığı yönünde bulguları ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kamu kesimi, Politik ekonomi, Politik istikrarsızlık, VAR Analizi

The Relationship between Political Stability and Government Spending: 1986-2013 VAR Analysis

Abstract

It is observed that the interaction between politics and economics have increased over the years. Political instability, which is seen as a threatening factor the presence of government party, has an important role in formulating the policies to be applied in the economic system, especially in the selection processes. In this study, the relationship between political stability and government final consumption expenditure was investigated by using VAR analysis in Turkey using data for the period 1986-2013. The analysis results exerted that political stability and government spending are not each other's Granger-cause, however, 13% of

* Dr., Canakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, feyzarica@gmail.com

the change in the political stability was explained by government spending; 8% of the change in the government spending was explained by political stability.

Keywords: Political economy, Political instability, Public sector, VAR Analysis

JEL Classification Codes: E60, E62, P16

1. GİRİŞ

1970'li yıllara kadar politika yapıcıların izledikleri ekonomik politikaların sadece ekonomik sonuçları ile ilgilenen makroekonomik politikalara karşın, 1970'li yıllara gelindiğinde popüler olmaya başlayan politika-ekonomi ilişkisini en geniş anlamda ele alarak ekonomik politikaların siyasi sonuçlarını da dikkate alan politik iktisada göre, demokratik rejimlerde seçmen tercihleri ile göreve getirilen politika otoritelerinin gösterdikleri performans, siyasi sistem ile ekonomik sistemin arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır.

Günümüz toplumlarında hükümetlerin ekonomik sistemi önemli derecede etkilediği, böylece politika ile ekonomik sistem arasındaki karşılıklı etkileşim derecesinin giderek arttığı gözlenmektedir. Kamu sektörünün büyüklüğüne bağlı olarak politika-ekonomik sistem arasındaki etkileşimin derecesi değişmekte ve bu anlamda politik iktisat disiplini kamu sektörünün büyüklüğü ve rolü önem kazanmaktadır.

Bu önemden hareketle, çalışmanın amacı Türkiye'de 1986-2013 dönemi için devlet harcamaları ile politik istikrar arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, öncelikle politika-ekonomi ilişkisi üzerinde durulacak ve daha sonra Türkiye ekonomisinde hükümet harcamaları ile politik istikrarın seyri incelenecektir. Son olarak da, Türkiye'de politik istikrar- devlet harcamaları ilişkisi VAR analizi kullanılarak test edilecektir.

2. POLİTİK İSTİKRAR- EKONOMİ İLİŞKİSİNE TEORİK BAKIŞ

1990'lı yılların başından itibaren ülkelerin aralarındaki makroekonomik performans farklılıklarına yönelik sorulara yanıt arayışları, ekonomik gelişmenin sürekliliğinin sağlanabilmesinde girişimcilerin geleceği tahmin edebilme yeteneklerinden hareketle, politik istikrarın varlığının zorunluluğu sonucunu doğurmuştur. Çünkü bir ekonomide politik istikrarın varlığı, girişimcilerin geleceği tahmin edebilme yeteneklerinin gelişmesini, dolayısıyla da daha uzun vadeli ve kalıcı ekonomik faaliyetlere yönelmesini sağlayacaktır¹.

1 Selim Sanlısoy ve Recep Kök, "Politik İstikrarsızlık - Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği (1987-2006)", Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(1), 2010

Teorik olarak, politik istikrar ve ekonomi ilişkisi farklı görüşler çerçevesinde incelenmektedir. Downs (1957) tarafından ortaya atılan ve Nordhaus (1975) çalışması ile Fırsatçı Politik İş Çevrimleri Modeli olarak geliştirilen politik ekonomi yaklaşımı konu ile ilgili ilk model olarak değerlendirilebilmektedir. Modelin temel varsayımı, hükümetlerin tek amacının yeniden seçilmek olduğudur. Bu varsayımdan hareketle, siyasi partiler bir sonraki seçim döneminde oylarını arttırmak amacı ile popülist ekonomi politikaları uygulamaktadırlar. Modelde, iktidardaki hükümetler popülist politikalar çerçevesinde işsizlik oranlarını düşürücü, genişletici nitelikte ekonomik politikalar uygulamakta, bunun sonucunda ortaya çıkan enflasyon oranı artış maliyetlerini ilk aşamada göz ardı etmektedirler. Zira, enflasyon artışlarının gerçekleşmesi ve fark edilmesi zaman alan bir süreçtir. Bu bağlamda zamanla artan enflasyonun düşürülmesi için uygulanan ekonomik politikalar enflasyon beklentilerini ortadan kaldıracaktır. Bu mekanizma ilerideki seçim dönemlerinde de tekrarlanmakta ve yaratılan politik dalgalanmalar iş çevrimlerine neden olmaktadır. Ekonomide, oy kaygısı ile uygulanan politikalar sonucu yaratılan politik istikrarsızlıklar ekonomik dalgalanmalara ve konjonktürün sürekli değişmesine neden olmaktadır^{2,3}.

Bu modele karşıt bir model olarak Hibbs (1977) tarafından geliştirilen Partizan Modeli, partilerin seçim sonrası iktidar olmaları durumunda parti ideolojilerine uygun ekonomi politikalarını uygulamaya koyduklarını ifade etmektedir. İş çevrimleri modelinde yer alan seçmenlerin homojen olduğu varsayımına karşın, partizan modelinde seçmenlerin heterojen olduğu varsayılmaktadır. Seçmenler enflasyon ve işsizlik konusunda siyasi ideolojilerine bağlı olarak farklı tercih ve beklentilere sahiptirler. Buna bağlı olarak Nordhaus'un politika yakınsaması yani politikaların tekrarlanması ve siyasilerin politika tercihlerinin ideolojileri ile ilişkisi olmaması durumu partizan yaklaşımda kabul edilmemektedir. Hibbs (1977), muhafazakar partilerin, düşük enflasyonu yüksek işsizliğe tercih ettiğini belirtirken; sosyalist partilerin ise düşük işsizliği yüksek enflasyona tercih ettiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla, bu süreç içerisinde değişen partiler ve bunların ekonomik kararlarına bağlı olarak ekonomide bir dalgalanma meydana gelecek ve ekonominin makroekonomi dengesini etkileyecektir⁴.

Politik istikrarın ekonomik etkileri üzerine geliştirilen bir diğer model Frey ve Schneider (1978) çalışmaları ile ortaya koydukları Zayıf Partizan

2 Funda Telatar, Makroekonomi-Siyaset İlişkileri: Politik Devresel Dalgalanmalar, Ekonomik Yaklaşım, 9(31), 1998.

3 William Nordhaus, "The Political Business Cycle" Review of Economic Studies 42 (April 1975), 169-90.

4 Douglas Hibbs, "Political Parties and Macroeconomic Policy." American Political Science Review 71 (December 1977), 1467-87.

Modeldir. Model yukarıda açıklanan iki modelin birleşiminden oluşmaktadır. Politikacılar zaman zaman partizan modele zaman zaman fırsatçı modele uygun hareket etmektedirler. Modelde politikacılar popülerlik durumlarına göre tercih yapmakta, popülerliklerinin yüksek oldukları dönemlerde partizan modele uygun davranarak ideolojik politikalar uygulamakta, popülerliklerinin zayıf olduğu dönemlerde ise fırsatçı davranarak çıkarlarına uygun ekonomik politikalar uygulamaktadırlar⁵.

Son olarak politik istikrarın ekonomi üzerindeki etkileri bağlamında geliştirilen model rasyonel beklentileri içeren yeni makroekonomik yaklaşımdır. Alesina (1987) çalışması ile ortaya koyduğu modelde rasyonel beklentiler çerçevesinde partizan model ve iş çevrimleri modelleri incelenmektedir. Modelde, İş Çevrimleri modelinin politika yakınsaması teorisi reddedilirken, partizan modelden farklı olarak iktidar değişimlerinden kaynaklanan politika uygulamaları ve bunun sonucunda oluşan makroekonomik değişmelerin geçici olduğu, partiler arası ideoloji farklılıklarının önemli olduğu buna seçmenlerin beklentilerinin eklenmesi ile politik istikrar ve ekonomi ilişkisinin netleştiği ifade edilmektedir⁶.

Politik istikrarsızlık olgusunun ekonomik konjonktüre etkileri bağlamında ulaşılan ortak sonuç, yatırım kanalı aracılığı ile ekonomik büyüme başta olmak üzere makroekonomik değişkenlerin etkilendiği yönündedir. İstikrarsız bir ortamda, ki hükümet değişme olasılığı bu istikrarsız ortamın en önemli göstergesidir, uzun vadeli politikalar belirsizleşmekte ve yapılacak yatırımlar ertelenmekte ya da yurtdışına transfer edilmektedir. Ekonomik büyümenin temel fonksiyonları olan yatırım ve tasarruf belirsiz bir ortamda yapılmamakta, tüketim harcamaları artmaktadır. Seçim sonrası kurulan yeni hükümetin var olan politikaları istikrarlı bir biçimde sürdürmesi durumunda belirsizlik ortamı nispeten azalmaktadır. Buna karşın, istikrarlı politikaların sürdürülmemesi tamamen yeni politika uygulamalarının benimsenmesi, koalisyon hükümetlerinin iktidara gelmesi durumunda politik istikrarsızlık durumu artmakta ve başta yatırımlar olmak üzere ekonomik göstergeler olumsuz etkilenmektedir⁷.

İstikrarsız toplumlarda ise artan bütçe açıkları ve kamu borçlarının daha fazla olabileceği öngörüler içindedir. Bu bağlamda Nordhaus (1975), hükümetlerin seçim sonuçlarını etkilemek, yeniden seçilmek ve oylarını artırmak gibi nedenlerle seçim öncesi genişleyici politikalar uygulayabileceğinin altını çizmiştir.

5 Bruno Frey ve Friedrich Schneider. "A Empirical Study of Politico-Economic Interaction in the United States." *Review of Economics and Statistics* 60 (May 1978),174-83.

6 Timurhan Gür ve Hale Akbulut. "Gelişmekte Olan Ülkelerde Politik İstikrarın Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi", *Sosyo Ekonomi*, Ocak-Haziran, 17(17), 2012.

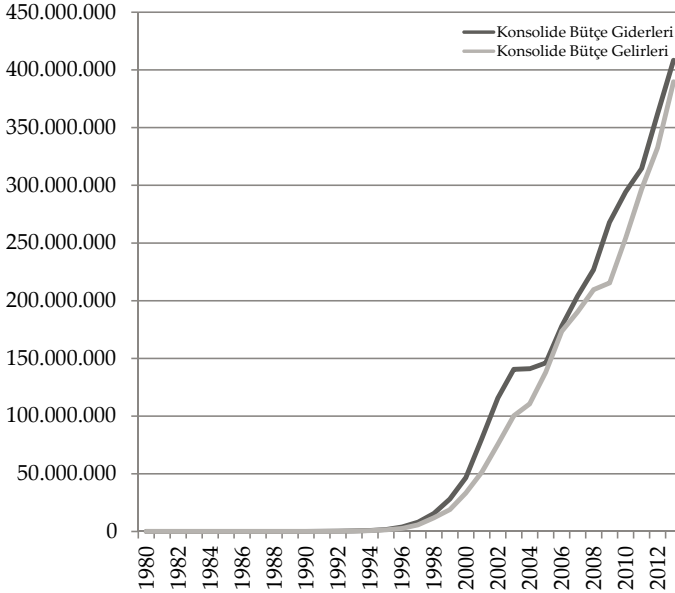
7 Selim Şanlısoy ve Recep Kök, a.g.e., 2000.

3. TÜRKİYE'DE DEVLET HARCAMALARININ VE POLİTİK İSTİKRARIN SEYRİ

Devlet Harcamalarının Seyri

1980 sonrası dönem, özellikle 24 Ocak 1980 Kararları ile birlikte Türkiye ekonomisinde önemli liberalleşme, dışa açıklık ve yeni iktisadi strateji anlayışının temelini hakim olduğu bir dönüm noktasını içeren periyodu ifade etmektedir. 24 Ocak 1980 Kararlarının alınmasından itibaren izlenen ekonomi politikalarının amacı, enflasyonla mücadeleyi içerdiğinden maliye politikasında da kamu kesiminin küçültülmesi ve bütçe dengesinin sağlanmasına yönelik çalışılmıştır. Ancak 1980'lerden itibaren uygulanan ekonomi politikalarıyla kamu kesiminin daraltılması ve etkinliğinin azaltılması amaçlanmış ise de Şekil 1 ve Tablo 1'den de takip edilebileceği gibi bu amacın gerçekleştirilemediği görülmektedir. Bunda gerek artan nüfus gerekse devletin kalkınma çabasındaki aktif rolü önemli derecede etkili olmuş ve kamu harcamaları sürekli artan bir eğilim göstermiştir⁸.

Şekil 1: Konsolide Bütçe Gider-Gelir Grafiği (1980-2013)



Kaynak: T.C. Kalkınma Bakanlığı (2015), www.kalkinma.gov.tr

8 Serpil Ağçakaya. "Ülkemizde Konsolide Bütçe Harcamalarının Gelişimi (1980-2000)", Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi, 10, 2003, 215-226.

Tablo 1: Konsolide Bütçe Gider-Gelir (Bin TL)

Yıllar	Konsolide Bütçe Giderleri	Konsolide Bütçe Gelirleri
1980	1.148	988
1981	1.633	1.536
1982	1.765	1.622
1983	2.915	2.696
1984	4.278	3.770
1985	6.493	5.980
1986	8.311	7.154
1987	12.791	10.445
1988	21.446	17.587
1989	38.871	31.369
1990	68.355	56.573
1991	132.401	99.085
1992	225.398	178.070
1993	490.438	357.333
1994	902.454	751.615
1995	1.724.194	1.409.250
1996	3.961.308	2.727.958
1997	8.050.252	5.815.099
1998	15.614.441	11.811.065
1999	28.084.685	18.933.065
2000	46.705.028	33.440.143
2001	80.579.065	51.542.970
2002	115.682.350	75.592.324
2003	140.454.842	100.250.427
2004	141.020.860	110.720.859
2005	146.097.573	137.980.944
2006	178.126.033	173.483.430
2007	204.067.683	190.359.773
2008	227.030.562	209.598.472
2009	268.219.185	215.458.341
2010	294.358.724	254.277.435
2011	314.606.792	296.823.602
2012	361.886.686	332.474.895
2013	408.224.560	389.681.985

Kaynak: T.C. Kalkınma Bakanlığı (2015), www.kalkinma.gov.tr

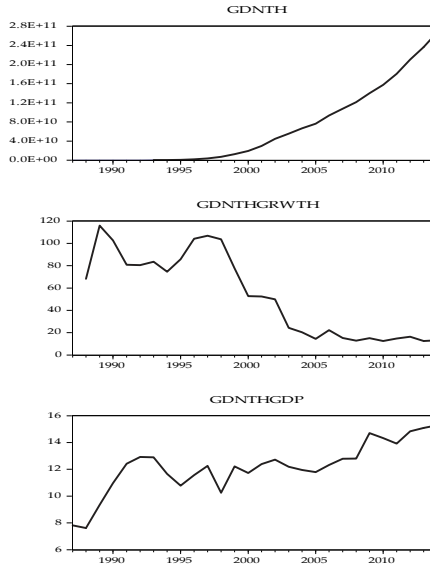
Özellikle 1986 yılı maliye politikası açısından yeni bir döneme girildiğini ifade etmektedir. Bu dönemde, ekonomideki açık finansmanın Merkez Bankası kaynaklarından karşılanmasına ilişkin olarak getirilen kısıtlama neticesinde, giderek yükselen mali açıklar, özellikle iç borçlanma yolu ile karşılanmaya çalışılmıştır. 1990 sonrası dönemde mali açıkların finansman yöntemi olarak yoğun bir biçimde başvurulmuş iç borçlanmayla birlikte mevcut ekonomik ve politik belirsizlikler giderek kısa vadeli ve daha yüksek faizli borçlanmaya yol açmıştır. Bu gelişmeler neticesinde artan bütçe açıkları, enflasyonist süreci büyük oranda beslemiştir⁹.

9 Asuman Oktayer, "Türkiye'de Bütçe Açığı, Para Arzı ve Enflasyon İlişkisi", Maliye Der-

Öte yandan, ülkede 2002 yılına kadar yüksek faiz oranları, döviz sıkıntısı, borçlanma gereksinimi ve bu dönemde yaşanan 1994, 2000 ve 2001 ekonomik krizleri ile birlikte siyasi istikrarın oluşmaması ekonomik istikrarın sağlanamaması hususunda ciddi rol sahibi unsurlardan olmuştur¹⁰.

Ancak 2002 sonrası oluşan siyasi istikrarla birlikte mali disiplini sağlamaya yönelik maliye politikalarının ve AB'ye uyum çerçevesinde yapılan birtakım yapısal düzenlemelerin Şekil 2'den görülebileceği üzere devletin nihai tüketim harcamalarının büyüme hızının (GDNTHGRTWH) azalan bir seyir izlemesine yol açtığını söylemem mümkün.

Şekil 2: Genel Devlet Nihai Tüketim Harcamaları Değişkenine İlişkin Zaman Serisi Grafikleri



Şekilde GDNTH: Genel Devlet Nihai Tüketim Harcamalarını; GDNTHGRTWH: Genel Devlet Nihai Tüketim Harcamalarının Büyüme Oranını; GDNTHGDP: Genel Devlet Nihai Tüketim Harcamalarının GDP içindeki Payını temsil etmektedir.

Kaynak: Dünya Bankası, Dünya Kalkınma Göstergeleri, www.data.worldbank.org

gisi, Sayı 158, 2010.

10 Esra Kabaklarlı ve Perihan Hazel Er, "Türkiye'de Kamu Harcamalarının Ekonomik Büyüme Etkisinin Sınır Testi Yaklaşımı ile Analizi", Maliye Dergisi, Sayı 166, 2014.

Politik İstikrar Endeksinin Seyri

İktisatla siyaseti birleştiren, karar alıcıların siyasal doğasının politika tercihlerini ve bunun sonucunda iktisadi çıktılarının etkilerini araştıran politik ekonomi, politik istikrarın ekonomik performans üzerindeki belirleyici rolüne vurgu yapan bir bilim dalıdır. Özellikle yatırımcılar ve girişimciler açısından politik rejimin tipinden çok ekonomi politikalarının istikrarı ve teşvik yapılarının öngörülebilirliği önemli olsa da politik rejim değişikliklerinin genellikle ekonomik rejim değişikliklerini de beraberinde getirmesi bu bilim dalını daha da önemli hale getirmektedir¹¹.

Çalışma açısından en önemli gösterge olan politik istikrar endeksi, 12 farklı risk bileşenini içermektedir. Uluslararası Risk Rehberi (International Country Risk Guide) PRS Grubunca basılan ve akademik çalışmalarda da yaygın şekilde kullanılan bir endeks olan politik istikrar endeksinin oluştuğu risk faktörleri: hükümetin istikrarı (govst), sosyo-ekonomik koşullar (socio), yatırım profili (invest), iç çatışmalar (inconf), dış çatışmalar (exconf), yolsuzluk (corr), bürokrasinin etkinliği (bur), demokratik hesap verilebilirlik (democ), etnik gerilimler (ethnic), yasal düzenlemeler (law), politik alanda askerinin etkisi (milit) ve politik alanda dinin etkisi (relig) şeklindedir.

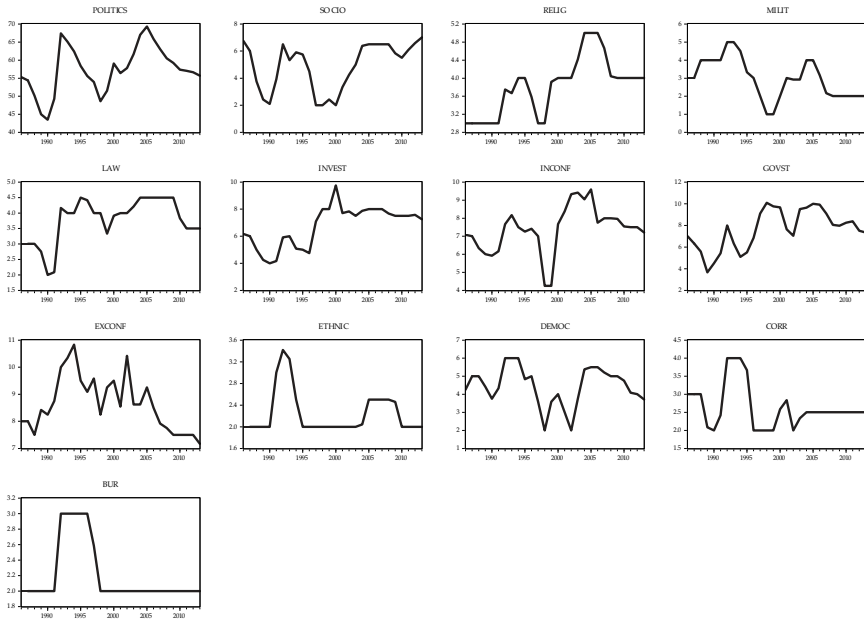
0-12 aralığında değer alan politik istikrar endeksi arttıkça görece olarak politik istikrarın arttığına işaret etmektedir. Politik istikrar değişkenlerinden hükümetin istikrarı değişkeni, hükümet politikalarının tutarlılığını ve hükümetin yapacağını garanti ettiği sözlerini yerine getirmedeki güvenilirliği ile birlikte hükümet değişikliğini ifade etmektedir. Sosyo-ekonomik koşullar ise bir toplumda hükümetin hareketlerini kısıtlayabilecek ya da sosyal hoşnutsuzluk oluşturabilecek fakirlik, işsizlik ve tüketici güvensizliği gibi sosyo-ekonomik baskıları ifade etmektedir. Yatırım profili endeksi ise yatırım kararları üzerinde politik, ekonomik ve finansal risk dışındaki diğer faktörler aracılığıyla tehdit oluşturabilecek faktörleri kapsamaktadır. Diğer bileşenlerden iç ve dış çatışmalar ise sırasıyla ülkedeki sivil savaşlar ve terör ile ülkenin dış alemle ilişkilerini göstermek amaçlı oluşturulmuştur. Bir diğer politik istikrarsızlık değişkeni yolsuzluk, politik sistem içinde kamu gücünün ve kaynaklarının özel çıkarlar için kötüye kullanılma derecesini ifade etmektedir. Bürokrasinin etkinliği değişkeni, bürokratik kalite ve kurumsal gücü ifade ederken, demokratik hesap verilebilirlik endeksi ise demokratik sistemin temel özelliklerinden biri olan kamusal işlerin şeffaflığını ifade etmektedir. Bir diğer politik istikrarsızlık bileşeni

11 Selim Şanlısoy ve Recep Kök, a.g.e., 2000.

olan etnik gerilimlerin yüksek değerleri o ülkede ırk, milliyet ve dil sınıflarının varlığına işaret etmekteyken, hukuk sisteminin gücü ve işleyişi hakkında bilgi veren yasal düzenlemeler endeksinin yüksek değerleri ise illegal sistemin ve yüksek suç oranlarının varlığına işaret etmektedir. Son olarak, politik alanda askerin etkisi ve dinin etkisi endeksleri ise sırasıyla siyasette askeri katılımın derecesi ile dinin siyasetteki etkisini göstermek için oluşturulmuş politik risk endeksleridir¹².

Şekil 3, 1986-2013 yılları arası 12 farklı risk faktörün toplamından oluşan politik istikrar (politics) değişkenine ve 12 alt bileşenine ait zaman serisi grafiklerini göstermektedir.

Şekil 3: Politik İstikrar Değişkenine İlişkin Zaman Serisi Grafikleri



Kaynak: PRS Group, 2014

12 PRS Group, 2005, About ICRG: The Political Risk Rating, Internet Posting: <http://www.icrgonline.com/page.aspx?page=icrgmethods>.

4. EKONOMETRİK YÖNTEM VE BULGULAR

1986-2013 dönemi için Türkiye’de politik istikrar-devlet harcamaları ilişkisinin VAR analizi yardımıyla araştırıldığı çalışmanın bu kısmında söz konusu amaç çerçevesinde araştırmanın metodolojisi ve bulgularına yer verilmektedir.

4.1. Veri Seti

Çalışmada kullanılan politics değişkeni politik istikrara ait 12 alt bileşen toplamından oluşan bütüncül bir değişkeni temsil etmektedir. GDNTHGDP değişkeni ise Genel Devlet Nihai Tüketim Harcamalarının GSYİH içindeki payını temsil etmektedir.

Genel Devlet Nihai Tüketim Harcamalarının GSYİH içindeki payı değişkeni Dünya Bankası’nın Dünya Kalkınma Göstergeleri Veri tabanından, politik istikrarı gösteren politics değişkeni ise Politik Risk Grubu (PRS Group) tarafından hazırlanan Uluslararası Ülke Risk Rehberi’nden elde edilmiştir.

4.2. Ekonometrik Analiz

Ekonometrik analizin kapsamını çalışmada yer alan serilerin durağan olup olmadıkları belirlendikten sonra modelin dinamik olarak istikrarlı olup olmadığı test edilecektir. Ardından VAR analizi kapsamında politik istikrarın devlet harcamaları üzerindeki etkisi araştırılacaktır.

4.2.1 Birim Kök Analizi ve Bulgular

Çalışmanın ekonometrik analiz kısmında durağan serilerin kullanılması gerekmektedir. Durağanlık, zaman serilerinin sabit ortalama ve varyans değerine sahip olup kovaryanslarının da sabit olması anlamına gelmektedir. Eğer regresyon modelindeki değişkenler durağan olmayan serilerden oluşuyorsa, bu durumda asimptotik analiz için geçerli standart varsayımlar geçersiz hale gelecek ve böylece Granger ve Newbold’a (1974) göre sahte regresyon sorunu ortaya çıkacaktır. Sahte regresyon durumunda R^2 ve t-istatistikleri anlamlı olsa da elde edilen tahminler iktisadi çıkarımlar açısından anlamsız olmaktadır¹³.

13 Domador N. Gujarati, Temel Ekonometri, Çev.: Ü. Şenesen ve G.Şenesen, İstanbul, Literatür Yayıncılık, 2004.

Çalışmada serilerin durağanlığının belirlenmesinde literatürde yaygın olarak başvuru Augmented Dickey-Fuller Testi ile Phillips-Perron Birim Kök Testi kullanılmıştır.

4.2.1.1. Augmented Dickey-Fuller (ADF) Birim Kök Testi

Zaman serilerinin durağanlığının araştırılmasında kullanılan ADF birim kök testinin tanımlanması için denklem (1)'yi kullanacak olursak; denklemde yer alan γ parametresinde $\gamma=0$ eşitliğinin sağlanması Y_t 'nin birim kök içerdiğini göstermektedir.

$$\Delta Y_t = \alpha + \gamma Y_{t-1} + u_t \quad (1)$$

ADF Birim Kök Testinde boş hipotez ve alternatif hipotez aşağıda belirtildiği gibidir¹⁴.

$H_0 : \gamma = 0$ (Seride birim kök var, yani değişken durağan değil)

$H_1 : \gamma < 0$ (Seride birim kök yok, yani değişken durağan)

Test denklemindeki terimlerin ilave farklarının dahil edilmesi, ADF testinde serbestlik derecesinin azalmasına ve test prosedüründe güç kaybına neden olmaktadır. Alternatif test olan PP yaklaşımı ise otokorelasyonun bilinmeyen şekillerinin varlığını ve hata terimindeki koşullu değişen varyans durumunu dikkate alır ve otokorelasyon probleminin çözümünde parametrik olmayan düzeltme kullanır. Her iki testte de t istatistiğinin kritik değerlerden daha büyük olması ilgili serinin ilgili serinin birim kök içerdiğini ifade eden boş hipotezin reddedilmesine neden olmaktadır.

4.2.1.2. Phillips-Perron (PP) Birim Kök Testi

Dickey-Fuller Testi (DF) ve Augmented Dickey-Fuller Testi hata terimlerinin istatistiki olarak bağımsız olduklarını ve sabit varyansa sahip olduklarını varsayar. Phillips ve Perron (1988) çalışmasında DF ve ADF prosedürü uygulanırken hata terimleri arasında korelasyonun olmadığına ve sabit varyansa sahip olduklarından emin olunması gerektiğini belirtmiş ve hata terimleri ile ilgili olan bu varsayımı genişletmiştir. Bu açıdan DF'deki bağımsızlık ve homojenite varsayımları PP'de terk edilmiş, hata terimlerinin zayıf bağımlılığı ve heterojen dağılımı kabul edilmiştir¹⁵.

14 David Dickey ve Wayne Fuller. "Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root", Journal of American Statistical Association 74, 1979, 427-431.

15 Peter C.B. Phillips ve Pierre Perron. "Testing for a Unit Root in Time Series Regression", Biometrika 75, 1988, 335-346.

Çalışmada ele alınan değişkenlerin düzeyde ve birinci farklarında hesaplanan test istatistiklerinin sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Birim Kök Test Sonuçları

Değişken	Düzye/ Birinci Fark	ADF Test İstatistiği	PP Test İstatistiği
GNDTHGDP	Düzye	-1.823(0.36)	-1.801(0.37)
	Birinci Fark	-5.453(0.00)***	-5.453(0.00)***
POLITICS	Düzye	-1,991(0.28)	-2.236(0.19)
	Birinci Fark	-3.754(0.00)***	-3.638(0.01)**

Not: ADF testinde parantez içindeki değerler Schwarz Bilgi kriteri kullanılarak seçilen gecikme uzunluklarıdır ve maksimum gecikme uzunluğu 6 olarak alınmıştır. PP testinde optimal gecikme uzunluğu, Bartlett kernel (default) spectral estimation yöntemi ve Newey-West Bandwidth (automatic selection) kriterlerinden yararlanılmıştır. *** ve **işaretleri sırasıyla % 1 ve %5 düzeyinde anlamlılığın ifade etmektedir.

Tablo 2'den hareketle, ADF ve PP test sonuçlarına göre modellerde yer alan değişkenlere ait serilerin hiçbiri düzeyde durağan değildir. Serileri durağan hale getirmek için uygulanan fark alma işlemi sonrasında elde edilen yeni seriler ADF ve PP birim kök sınavına tabi tutulmuş ve test sonuçları bütün serilerin istatistiksel olarak anlamlı derecede durağan olduğu yönünde bulgular vermiştir. Dolayısıyla VAR analizinde modelde yer alan iki değişkenin birinci farkları kullanılacaktır.

4.2.2. Vektör Otoregresif (VAR) Analizi ve Bulgular

VAR modeli zaman serisi modelleri içinde sıklıkla kullanılan modellerdendir. Eşanlı denklem sisteminde içsel-dışsal değişken ayrımı gibi güçlüklerin çözümüne yönelik olarak ortaya çıkmış olan VAR modelleri, bu zorlukların üstesinden gelmektedir. VAR modelleri yapısal model üzerinde herhangi bir kısıtlama getirmeksizin dinamik ilişkileri verebildiğinden dolayı zaman serileri için sıklıkla kullanılmaktadır¹⁶.

Makroekonomik değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde ve rassal şokların değişkenler sistemine olan dinamik etkisinin analizinde kullanılan VAR modelleri öngörü açısından da klasik yapısal modelleme-

¹⁶ Recep Tarı, Hilal Bozkurt. 2006. "Türkiye'de İstikrarsız Büyümenin Var Modelleri İle Analizi (1991.1-2004.3)". *Ekonometri ve İstatistik*, Sayı:4 2006- 12-28

den daha iyi sonuç verebilmektedir. İki değişkenli VAR modeli, standart şekilde aşağıdaki gibi ifade edilebilir¹⁷:

$$y_t = \alpha_1 + \sum_{i=1}^p \beta_{1i} y_{t-i} + \sum_{i=1}^p \beta_{2i} x_{t-i} + v_{1t}$$
$$x_t = \phi_1 + \sum_{i=1}^p \delta_{1i} y_{t-i} + \sum_{i=1}^p \delta_{2i} x_{t-i} + v_{2t}$$

Yukarıda belirtilen denklemlerde yer alan p, gecikme uzunluğunu v ise ortalaması sıfır, kendi gecikmeli değerleriyle olan kovaryansları sıfır ve varyansları sabit, normal dağılıma sahip, rassal hata terimlerini temsil etmektedir. VAR modelinde hataların kendi gecikmeli değerleriyle ilişkisiz olması varsayımı, modele herhangi bir kısıt getirmemektedir. Çünkü değişkenlerin gecikme uzunluğunun artırılmasıyla otokorelasyon sorununun üstesinden gelinebilmektedir. Hataların, zamanın belli bir noktasında birbiriyle ilişkili olması durumunda yani aralarındaki korelasyonun sıfırdan farklı olması durumunda ise, hatalardan birinde meydana gelen bir değişim, zamanın belli bir noktasında diğerini etkilemektedir. Ayrıca hata terimleri, modelin sağındaki tüm değişkenlerle ilişkisizdir. Modelin sağ tarafında, sadece içsel değişkenlerin gecikmeli değerleri yer aldığı için, eşanlılık sorunuyla karşılaşılmamaktadır. Bu durumda modeldeki her bir denklem, klasik en küçük kareler yöntemiyle öngörülebilmektedir.

VAR modelinin tahmin edilmesi neticesinde, elde edilen parametreleri yorumlamak yerine, sistemin tahmini neticesinde elde edilen artıkların analizine geçilerek, geleceğe yönelik yorumlar yapılabilir. Modelde yer alan değişkenlere bir standart sapmalılık şok verildiğinde, diğer değişkenlerin tepkisi, Impulse-Response (Etki-Tepki) fonksiyonları ile ölçülmektedir. Enders (1995)'de ifade edildiği gibi, modelin tahmini ile belirlenen ve öngörü hata varyansını ölçen Variance Decomposition (Varyans Ayrıştırması), artıkların analizinde kullanılan bir diğer tekniktir. Varyans Ayrıştırması yardımı ile istatistiki şokların değişkenler üzerindeki etkileri görülmüş olacaktır. Böylece, bir değişken şoklarının diğer değişkenler tarafından açıklanma oranı hesaplanarak, değişkenler arasındaki iktisadi ilişkiler daha iyi açıklanabilecektir¹⁸.

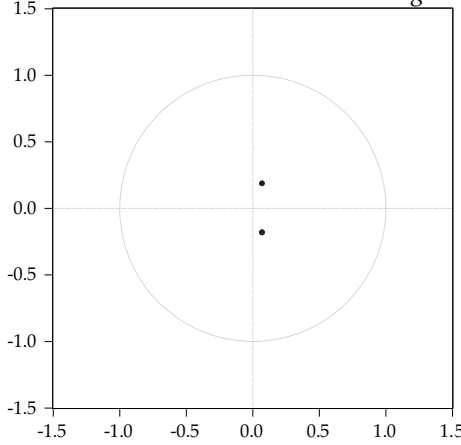
VAR analizinde uygun gecikme uzunluğunun tespit edilmesi oldukça önemlidir. Bunun için Akaike ve Schwarz Bilgi Kriterlerinin minimum değeri verdiği 1 dönem gecikme uzunluğu belirlenmiştir. Dolayısıyla tahmin edilecek VAR modelinin derecesi 1 olarak belirlenmiştir.

17 Ferhat Başkan Özgen, Bülent Güloğlu, "Türkiye'de İç Borçların İktisadi Etkilerinin VAR Tekniği İle Analizi", *ODTÜ Gelişme Dergisi*, Haziran 2004, Sayı 31, 93-114, 2004.

18 Recep Tari ve Hilal Bozkurt, a.g.e., 2006

Şekil 1, modelin dinamik olarak istikrarlı olup olmadığını göstermektedir. Otoresif ters köklerinin ikisi de birim çemberin içinde olduğundan çalışmada VAR(1) modelinin dinamik olarak istikrarlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 4: Modelin Dinamik Olarak İstikrarlılığının Tespiti



Tablo 3 ise VAR(1) modeline ait otokorelasyon ve değişen varyans test sonuçlarını göstermektedir. Tablo 3’de sunulan bulgulara göre modelin otokorelasyon ve değişen varyans sorunlarını içermediği görülmektedir.

Tablo 3: Otokorelasyon ve Değişen Varyans Test Sonuçları

VAR Residual Serial Correlation LM Tests		
Lags	LM-Stat	Prob
1	2.936009	0.5686
2	2.601748	0.6265
3	6.825558	0.1454
4	1.482192	0.8298
5	5.425375	0.2464
6	4.463598	0.3469
VAR Residual Heteroskedasticity Tests		
Joint test:		
Chi-sq	df	Prob.
14.12152	12	0.2930

VAR analizinden elde edilen üç önemli fonksiyondan biri Granger nedensellik analizidir. 1969 yılında Granger tarafından ortaya atılan nedensellik testi sınamasına göre; eğer y değişkeninin bugünkü ve geçmiş dönemine ait bilgileri x değişkeninin öngörüsüne katkı sağlıyorsa y değişkeni x değişkeninin Granger nedenidir¹⁹.

Tablo 4’de sunulan Granger nedensellik testi bulgularına göre, politik istikrarın devlet harcamalarının Granger nedeni olmadığını belirten sıfır hipotezi reddedilememektedir. Benzer şekilde devlet harcamalarının da politik istikrarın Granger nedeni olmadığını belirten sıfır hipotezi reddedilememektedir.

Tablo 4: Granger Nedensellik Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken: DGNATHGDP			
Açıklayıcı	Ki-kare	Serbestlik derecesi	Prob.
DPOLITICS	1.063451	1	0.3024
Tümü	1.063451	1	0.3024
Bağımlı Değişken: DPOLITICS			
Açıklayıcı	Ki-kare	Serbestlik derecesi	Prob.
DGNATHGDP	2.094339	1	0.1478
Tümü	2.094339	1	0.1478

VAR analizinden elde edilen diğer ikinci önemli fonksiyon, incelenen değişkenler arasındaki dinamik etkileşimi belirlemede kullanılan etki-tepki fonksiyonlarıdır. Bir makroekonomik büyüklüğün üzerinde en etkili değişkenin hangisi olduğu varyans ayrıştırması ile; etkili bulunan bu değişkenin politika aracı olarak kullanılabilir olup olmadığı ise, etki-tepki fonksiyonları ile belirlenir²⁰.

Şekil 5, politik istikrarda meydana gelen bir standart sapmalık şoklara karşın devlet harcamalarının bu şoklara verdiği tepkiler ile devlet harcamalarında meydana gelen bir standart sapmalık şoklara karşın politik istikrarın bu şoklara verdiği tepkileri göstermektedir. Şekil 5’e göre, devlet harcamaları, politik istikrar karşısında ilk iki dönem negatif yönde tepki verirken, ikinci dönemden itibaren pozitif tepki vermektedir ve bu tepki dördüncü dönem itibariyle ortadan kalkmaktadır.

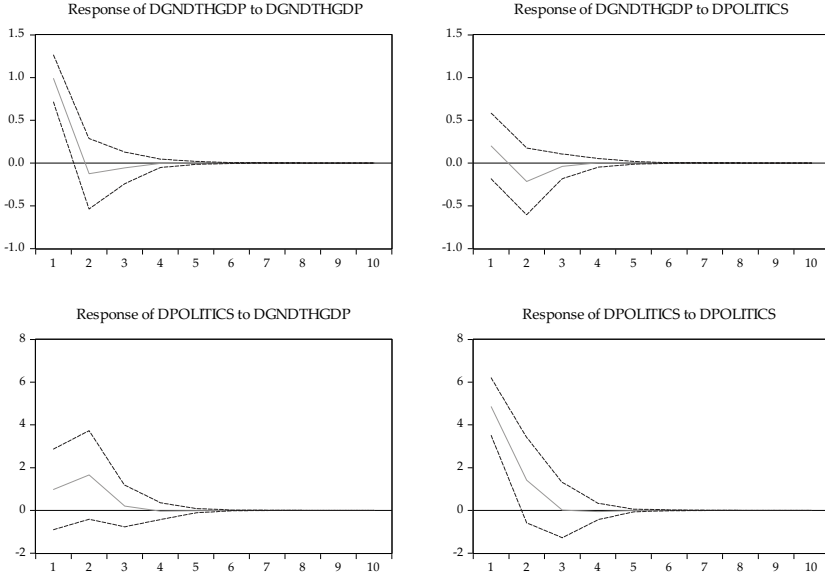
19 Zivot Eric ve Jiahui Wang. *Vector Autoregressive Models For Multivariate Time Series with S-Plus*. Springer 2003

20 Ferhat Başkan Özgen ve Bülent Güloğlu, a.g.e., 2004.

Politik istikrarın devlet harcamalarında meydana gelen şoklara karşın verdiği tepkiler incelendiğinde ise; tepkinin ilk iki döneme kadar pozitif yönde olduğu ve yıllar itibariyle azalarak üçüncü dönem itibariyle ortadan kalktığı görülmektedir.

Şekil 5: Etki-Tepki Fonksiyonları

Response to Generalized One S.D. Innovations ± 2 S.E.



Son olarak, VAR analizinden elde edilen üçüncü önemli fonksiyon, serilerdeki değişimin kaynağını belirlemek üzere kullanılan tekniklerden olan VAR ayrıştırmasıdır. VAR modelinin hareketli ortalamalar bölümünden elde edilen varyans ayrıştırması, değişkenlerin kendilerinde ve diğer değişkenlerde meydana gelen şokların kaynaklarını yüzde olarak ifade etmektedir.

Tablo 5 ve Tablo 6, sırasıyla devlet harcamaları ve politik istikrar değişkenlerine ait Genelleştirilmiş Varyans ayrıştırma analizi sonuçlarını göstermektedir. Tablolar, Değişkenlerin sıralamasına duyarlı olan Cholesky ayrıştırması tekniği yerine bu sorunu ortadan kaldıran Genelleştirilmiş Etki-Tepki Analizine göre tahmin edilmiştir.

Tablo 5: Devlet Harcamalarına Ait Varyans Ayrıştırma Analizi Sonuçları

Dönem	GNDTHGDP	POLITICS
1	96,06594	3,934062
2	92,01943	7,980568
3	91,91299	8,087006
4	91,91247	8,087529
5	91,91218	8,087821
6	91,91218	8,087823
7	91,91218	8,087823
8	91,91218	8,087823
9	91,91218	8,087823
10	91,91218	8,087823

Tablo 5'e göre onuncu dönem itibariyle devlet harcamalarında meydana gelen değişimin yaklaşık %8'i politik istikrar değişkeni tarafından açıklanırken, kalan %92'lik kısmı ise politik istikrar değişkeni haricindeki değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

Politik istikrarın Varyans ayrıştırması analizi sonuçlarının sunulduğu Tablo 6'ya göre, politik istikrarda meydana gelen değişimin yaklaşık %13'ü devlet harcamaları tarafından açıklanırken, kalan %87'lik kısım ise devlet harcamaları dışındaki değişkenlerce açıklanmaktadır.

Tablo 6: Politik İstikrar Değişkenine Ait Varyans Ayrıştırma Analizi Sonuçları

Dönem	POLITICS	GNDTHGDP
1	96,06594	3,934059
2	87,30763	12,69237
3	87,18423	12,81577
4	87,18177	12,81823
5	87,18129	12,81871
6	87,18129	12,81871
7	87,18129	12,81871
8	87,18129	12,81871
9	87,18129	12,81871
10	87,18129	12,81871

5. SONUÇ

Devlet harcamalarındaki artışın ülke ekonomilerine olan etkileri herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir. Özellikle, devlet harcamalarının makro ekonomi üzerinde yaratacağı etkileri değerlendirildiğinde, bütçe açıklarının senyoraaj geliri elde etme yoluyla finanse edilmesi durumunda, fiyatlar genel düzeyinde artışa yol açabileceğini söylemek mümkün. Bunun yanında, devlet harcamaları çarpan etkisiyle milli gelirin daha yüksek bir düzeyde dengeye gelmesine yol açmaktadır. Özellikle milli gelir düzeyinin eksik çalışma düzeyinde bulunduğu bir ekonomide hükümet, harcamalarını artırıp milli gelir ve istihdam düzeyini yükselterek doğal işsizliği azaltmaya çalışmaktadır. Enflasyonist bir ortamda ise harcamalarını kısarak ve vergi gelirlerini artırarak ekonomik istikrarı sağlama yoluna gitmektedir.

Öte yandan, ülkelerde politik istikrarsızlık ortamının varlığı sonucu oluşan belirsizlik, ekonomik ve finansal piyasalarda tedirginlik yaratmakta ve yatırım kanalı ile ülke ekonomik göstergeleri üzerinde önemli etkiler doğurmaktadır. Birçok akademik çalışmaya konu olmuş olan politika-ekonomi arasındaki ilişkiden yola çıkarak, bu çalışmada, Türkiye için 1986-2013 dönemini kapsayan yıllık verili politik istikrar ve devletin nihai tüketim harcamaları ilişkisi VAR analizi kapsamında araştırılmıştır.

Bu amaç doğrultusunda elde edilen analiz bulguları, Türkiye ekonomisinde politik istikrarın ve devlet harcamalarının birbirlerinin Granger nedeni olmadıkları, ancak politik istikrarın devlet harcamalarında meydana gelen değişimin %8'ini; devlet harcamalarının da politik istikrarda meydana gelen değişimin %13'ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

İlaveten analiz bulguları, devlet harcamalarının politik istikrar karşısında ilk iki dönem negatif, ikinci dönemden itibaren pozitif yönde tepki verdiğini; politik istikrarın da devlet harcamalarına ilk iki dönem pozitif ve üçüncü dönem itibarıyla bu pozitif tepkinin ortadan kalktığını ortaya koymaktadır.

Elde edilen ampirik bulguların karar alıcılara, kamuoyuna ve piyasalara sinyal vereceği, ilgili ampirik literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Ağcakaya, S., "Ülkemizde Konsolide Bütçe Harcamalarının Gelişimi (1980-2000)", Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi, 10, 2003, 215-226.
- Alesina, Alberto., "Macroeconomic Policy in a Two-Party System as a Repeated Game." Quarterly Journal of Economics 102, 1987, 651-78
- Dickey, D. ve Fuller, W., "Distribution of the Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root", Journal of American Statistical Association 74, 1979, 427-431.
- Downs, Anthony. An Economic Theory of Democracy. New York: Harper and Row, 1957.
- Frey, Bruno, ve Friedrich Schneider. "A Empirical Study of Politico-Economic Interaction in the United States." Review of Economics and Statistics 60 (May 1978),174-83
- Gujarati,, Domador N., Temel Ekonometri, Çev.: Ü. Şenese ve G.Şenese, İstanbul, Literatür Yayıncılık, 2004.
- Gür, Timurhan, Akbulut, Hale. "Gelişmekte Olan Ülkelerde Politik İstikrarın Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi", Sosyo Ekonomi, Ocak-Haziran, 17(17), 2012.
- Hibbs, Douglas. "Political Parties and Macroeconomic Policy." American Political Science Review 71 (December 1977), 1467-87.
- Kabaklarlı, Esra ve Er, Perihan Hazel., "Türkiye'de Kamu Harcamalarının Ekonomik Büyümeye Etkisinin Sınır Testi Yaklaşımı ile Analizi", Maliye Dergisi, Sayı 166, 2014.
- Nordhaus, William. "The Political Business Cycle." Review of Economic Studies 42 (April 1975), 169-90.
- Oktayer, Asuman., "Türkiye'de Bütçe Açığı , Para Arzı ve Enflasyon İlişkisi", Maliye Dergisi, Sayı 158, 2010.
- Özgen F.B., Güloğlu B., "Türkiye'de İç Borçların İktisadi Etkilerinin VAR Tekniği İle Analizi" ,ODTÜ Gelişme Dergisi ,Haziran 2004 ,Sayı 31 ,93-114 ,2004 .
- Phillips, P.C.B. ve Perron, P., "Testing for a Unit Root in Time Series Regression", Biometrika 75, 1988, 335-346.
- PRS Group, 2005, About ICRG: The Political Risk Rating, Internet Posting: <http://www.icrgonline.com/page.aspx?page=icrgmethods>.
- Sanlısoy, Selim., Kök, Recep., "Politik İstikrarsızlık - Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Örneği (1987-2006)", Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(1), 2010, 101-125.
- Tarı, Recep. Hilal Bozkurt. 2006. "Türkiye'de İstikrarsız Büyümenin Var Modelleri İle Analizi (1991.1-2004.3)". *Ekonometri ve İstatistik*, Sayı:4 2006- 12-28
- Telatar, Funda. "Makroekonomi-Siyaset İlişkileri: Politik Devresel Dalgalanmalar", Ekonomik Yaklaşım, 9(31), 1998.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı, www.kalkinma.gov.tr, 10.08.2015
- Zivot, Eric., Jiahui Wang. *Vector Autoregressive Models For Multivariate Time Series with S-Plus*. Springer 2003.

The Effect of Human Capital on Economic Growth: A Panel Data Analysis

Sedat ALATAŞ* & Mesut ÇAKIR**

Abstract

We examine the empirical relationship between human capital and economic growth in a panel of 65 countries covering 1967 through 2011. For this purpose, index of human capital per person based on years of schooling and returns to education and mortality rate infant (per 1,000 live births) which are regarded as main components of human capital in economic literature and GDP per capita (constant 2005 US\$) as a proxy for economic growth have been utilized. In this context, firstly, countries are classified by using K-means clustering procedure. Then, all clusters are analyzed by panel data analysis. Estimate for the coefficient education and health shows that the effect of human capital on economic growth is positive and statistically significant in developing countries.

Keywords: Economic Growth, Human Capital, Panel Data Analysis
JEL Codes: 047, O15, C23

Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyüme Etkisi: Panel Veri Analizi

Abstract

Bu çalışmada beşeri sermaye ile ekonomik büyüme arasındaki ampirik ilişki 65 ülke için 1967-2011 dönemini kapsayacak şekilde analiz edilmiştir. Bu amaçla, ekonomi literatüründe beşeri sermayenin ana belirleyicileri olarak gösterilen eğitim (beşeri sermaye endeksi) ve sağlık (yetişkinlerde ölüm oranı) modele ayrı ayrı dâhil edilmiş, ekonomik büyümenin göstergesi olarak ise kişi başına GSYH kullanılmıştır. Bu bağlamda, ilk olarak, 65 ülke 2011 yılı kişi başına GSYH (2005 sabit fiyatlarla Amerikan Doları) değerleri ile 3 gruba ayrılmıştır. Ardından, bütün kümeler ayrı ayrı panel veri yöntemi ile analiz edilmiştir.

Eğitim ve sağlık değişkenleri için elde edilen katsayılar beşeri sermaye-

* Arş. Gör., Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, sedat.alatas@adu.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr., Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, mcakir@adu.edu.tr

nin ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin gelişmekte olan ülkeler için pozitif ve istatistiki olarak anlamlı olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Ekonomik Büyüme, Beşeri Sermaye, Panel Veri Analizi

1. INTRODUCTION

Neoclassical growth theory of Solow¹ and Swan² has been built on aggregate production function of the form $Y = F(K, L, A)$ where Y is output, K is physical capital, L is labor and A is an index of technology or efficiency. The neoclassical growth theory assumes the rate of technological progress to be determined by a scientific process that is separate from economic forces. Hence, theory implies that economists can take the long-run growth rate as given exogenously from outside the economic system. However, the exogeneity of technological progress in the neoclassical growth model and the difficulty of explaining long-term economic growth have restricted the analytical capacity of the neoclassical model and its empirical verification. This problem is solved by endogenous growth models giving emphasis on human capital accumulation. In other words, endogenous growth theory challenges neoclassical growth theory and attempts to endogenize the sources of growth, so that the rate of economic growth would be determined within the model. In this model economic actors can influence long-run rate of economic growth. Thus, endogenous growth literature emphasize the role of human capital in the process of economic growth, innovation and adoption of new technologies. From that day to this, the relationship between human capital and economic growth has been started to be discussed among economists³.

Human capital was generally defined into five categories: (1) health facilities and services; (2) on-the-job training; (3) formally organized education at the elementary, secondary and higher levels; (4) study programs for adults; (5) migration of individuals and families to adjust to changing job opportunities⁴. In other words, the concept of human capital refers to the abilities and skills of human resources of countries, while human capital formation refers to the process of acquiring and increasing the number of

1 Robert Solow, 'A Contribution to the Theory of Economic Growth', The Quarterly Journal of Economics, Vol. 70, No.1, 1956, s. 65-94.

2 Trevor Swan, 'Economic Growth and Capital Accumulation', Economic Record, Vol. 32, 1956, s. 334-361.

3 Florian Schütt, 'The Importance of Human Capital for Economic Growth', Institute for World Economics and International Management, Vol. 27, 2003.

4 Theodore Schultz, 'Investment in Human Capital', The American Economic Review, Vol. 51, No. 1, 1961, s.1-17.

people who have the skills, good health, education and experience that are critical for economic growth. Thus, investment in education and health are considered as human capital components⁵.

Human capital affects growth through two mechanisms. Firstly, human capital directly participate in production as a productive factor. In this sense, the accumulation of human capital would directly generate the growth of output. This is level effect. Secondly, human capital can contribute to raising technical progress. In this way, the level of human capital affects productivity growth. This is rate effect⁶.

The main objective of this study is to examine relationship between human capital and economic growth. For this purpose, this paper is organized as follows. The next section discusses theoretical framework showing how human capital has impact on economic growth. Section 3 presents empirical literature related to relationship between human capital and economic growth. Section 4 describes data and presents empirical results. Section 5 concludes.

2. THEORETICAL BASELINE

In this section, the theoretical model, human capital augmented Solow model, will be derived. Starting from the Solow model, the simplest way to introduce human capital as a separate input is the one developed by Mankiw, Romer and Weil⁷. They expanded the Solow model to include human capital. Thus, the production function in this model takes the form⁸:

$$Y_t = K_t^\alpha H_t^\beta (A_t L_t)^{1-\alpha-\beta} \quad (1)$$

where Y is output or gross domestic product, K is physical capital, L is labor, H is the stock of human capital and A is the level of technology. L and A are assumed to grow exogenously at rates n and g :

$$L_t = L(0)e^{nt} \quad (2)$$

$$A_t = A(0)e^{gt} \quad (3)$$

5 Sushil K. Haldar and Girijasankar Mallik, 'Does Human Capital Cause Economic Growth? A Case of India', *International Journal of Economic Sciences and Applied Research*, Vol. 3, No. 1, 2010, s. 7-25.

6 Maria J. Freire Seren, 'Human Capital Accumulation and Economic Growth', *Investigaciones Economicas*, Vol. 25, No. 3, 2001, s. 585-602.

7 Gregory Mankiw, David Romer and David Weil, 'A Contribution to the Empirics of Economic Growth', *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 2, 1992, s.407.437.

8 This part of study was arranged by Mankiw, Romer and Weil (1992) and Schütt' s (2003) works.

Rewriting equation (1) in intensive form (units of effective labor) yields:

$$\hat{y}_t = \hat{k}_t^\alpha \hat{h}_t^\beta \quad \alpha + \beta < 1 \quad (4)$$

where $\hat{y} = Y/AL$, $\hat{k} = K/AL$ and $\hat{h} = H/AL$ are quantities per effective unit of labor. Mankiw, Romer and Weil⁹ assume that $\alpha + \beta < 1$ which implies that there are decreasing returns to scale in the reproducible factors. In addition to this, s_k is the fraction of income invested in physical capital and s_h is the fraction of income invested in human capital. Human capital depreciates at the same constant rate δ as a physical capital. One unit of consumption can be transformed costlessly into either one unit of physical capital or one unit of human capital. The time path of k and h is described by

$$\dot{\hat{k}}_t = s_k y_t - (n + g + \delta)\hat{k}_t = s_k \hat{k}_t^\alpha \hat{h}_t^\beta - (n + g + \delta)\hat{k}_t \quad (5)$$

$$\dot{\hat{h}}_t = s_h y_t - (n + g + \delta)\hat{h}_t = s_h \hat{k}_t^\alpha \hat{h}_t^\beta - (n + g + \delta)\hat{h}_t \quad (6)$$

Equation (5) and (6) imply that the economy converges to a steady state defined by

$$\hat{k}^* = \left(\frac{s_k^{1-\beta} s_h^\beta}{n + g + \delta} \right)^{1/(1-\alpha-\beta)} \quad (7)$$

$$\hat{h}^* = \left(\frac{s_k^\alpha s_h^{1-\alpha}}{n + g + \delta} \right)^{1/(1-\alpha-\beta)} \quad (8)$$

Substituting (7) and (8) into the production function and taking logs gives an equation for income per capita:

$$\ln \left[\frac{Y_t}{L_t} \right] = \ln A(0) + gt - \frac{\alpha + \beta}{1 - \alpha - \beta} \ln(n + g + \delta) + \frac{\alpha}{1 - \alpha - \beta} \ln(s_k) + \frac{\beta}{1 - \alpha - \beta} \ln(s_h)$$

Equation (9) shows how income per capita depends on population growth and accumulation of physical and human capital. Besides that, as the steady state equations (7) and (8) indicate, the level of steady state income per capita is positively related to the rates of investment in physical capital and human capital and negatively related to the rate of population growth. Therefore, an increase in the fraction of income devoted to the accumulation of human capital shifts the steady state level of income upwards and leading to a higher long run growth path¹⁰.

9 Gregory Mankiw, David Romer and David Weil, 'A Contribution to the Empirics of Economic Growth', *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 2, 1992, s.407.437.

10 Florian Schütt, 'The Importance of Human Capital for Economic Growth', *Institute for World Economics and International Management*, Vol. 27, 2003.

3. LITERATURE

The effect of human capital on economic growth has been debated since 1980 in terms of endogenous growth models developed by Romer, Lucas and Barro. From that day to this, series of empirical studies have been conducted by economists. In this section, we will focus on these studies analyzing quantitative relationship and interaction between human capital and economic growth. For this purpose, firstly, we will present the summary of empirical literature related to this field in Table 1, then discuss the details of these studies.

Table 1: Summary of Empirical Literature

Author(s)	Country	Period	Result(s)
Romer ¹¹	112 Countries	1960-1985	↑ HC >>GRO ↑
Benhabib and Spiegel ¹²	78 Countries	1965-1985	↑ HC >>GRO ↑
Freire-Seren ¹³	72, 65 and 22 Countries	1960-1990	↑ GRO >>HC ↑
Ljunberg and Nilsson ¹⁴	Sweden	1870-2000	↑ HC >>GRO ↑
Aka and Dumont ¹⁵	USA	1929-1996	HC >>GRO
Ramos, Surinach and Artis ¹⁶	229 and 190 Regions in EU	1995-2000 2000-2005	↑ HC >>GRO ↑
Haldar and Mallik ¹⁷	India	1960-2006	↑ HC >>GRO ↑
Yaylali and Lebe ¹⁸	Turkey	1938-2007	↑ HC >>GRO ↑
Koç ¹⁹	27 EU Countries	2012	↑ HC >>GRO ↑

- 11 Paul Romer, 'Human Capital and Growth: Theory and Evidence', NBER Working Paper Series, No. 3173, 1989, s.1-41.
- 12 Jess Benhabib and Mark Spiegel, 'The Role of Human Capital in Economic Development Evidence from Aggregate Cross-Country Data', Journal of Monetary Economics, No. 34, 1994, s.143-173.
- 13 Maria J. Freire Seren, 'Human Capital Accumulation and Economic Growth', Investigaciones Economicas, Vol. 25, No. 3, 2001, s. 585-602.
- 14 Jonas Ljunberg and Anders Nilsson, 'Human Capital and Economic Growth: Sweden 1870-2000', Journal of Historical Economics and Econometric History, Vol. 3, No. 1, 2009, s. 71-95.
- 15 Bedia Aka and Jean C. Dumont, 'Health Education and Economic Growth: Testing for Long Run Relationships and Causal Links', Applied Econometrics and International Development, Vol. 8, No. 2, 2008, s. 101-113.
- 16 Raul Ramos, Jordi Surinach and Manuel Artis, 'Regional Economic Growth and Human Capital: The Role of Overeducation', The Institute for the Study of Labor Discussion Paper Series, No. 4453, 2009.
- 17 Sushil K. Haldar and Girijasanakar Mallik, 'Does Human Capital Cause Economic Growth? A Case of India', International Journal of Economic Sciences and Applied Research', Vol. 3, No. 1, 2010, s. 7-25.
- 18 Muammer Yaylali and Fuat Lebe, 'Beşeri Sermaye ile İktisadi Büyüme Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi', Vol. 30, No. 1, 2011, s. 23-51.
- 19 Aylin Koç, 'Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Yatay Kesit Analizi ile AB Ülkeleri Üzerine Bir Değerlendirme', Maliye Dergisi, No. 165, 2013, s.241-285.

Romer²⁰ investigates theoretical framework for thinking about the role of human capital in a model of endogenous growth. The empirical findings show that initial level of literacy effects the subsequent rate of investment and indirectly the rate of growth. Benhabib and Spiegel²¹ examine impact of human capital on the growth of total factor productivity and obtain positive link. In this model, human capital affects growth through two mechanisms. Firstly, human capital levels directly influence the rate of domestically produced technological innovation. Second, human capital stock affects the speed of adoption of technology from abroad. Freire-Seren²² analyze the empirical link between human capital and economic growth across countries. This estimation concludes that the level of income has a positive and significant effect on the process of human capital accumulation. Ljunberg and Nilsson²³ suggest that human capital due to education was a driving cause in the late 19th and early 20th century and after WWII for Sweden. On the other hand, higher education is often a result of economic growth. In addition to this, Aka and Dumont²⁴ examine the causal relationship between human capital (education and health) and economic growth for USA over the period 1929-1996. The results show bi-directional causality between human capital variables and economic growth. Ramos, Surinach and Artis²⁵ analyze link between human capital and regional economic growth in the European Union. They conclude that the recent economic performance of European regions is associated with an increase in overeducation. In addition to this, Haldar and Mallik²⁶ investigate behavior of investment in physical capital, human capital and output. The results suggest that physical capital investment has no long-run nor short-run effect but human capital investment has significant

20 Paul Romer, 'Human Capital and Growth: Theory and Evidence', NBER Working Paper Series, No. 3173, 1989, s.1-41.

21 Jess Benhabib and Mark Spiegel, 'The Role of Human Capital in Economic Development Evidence from Aggregate Cross-Country Data', *Journal of Monetary Economics*, No. 34, 1994, s.143-173.

22 Maria J. Freire Seren, 'Human Capital Accumulation and Economic Growth', *Investigaciones Economicas*, Vol. 25, No. 3, 2001, s. 585-602.

23 Jonas Ljunberg and Anders Nilsson, 'Human Capital and Economic Growth: Sweden 1870-2000', *Journal of Historical Economics and Econometric History*, Vol. 3, No. 1, 2009, s. 71-95

24 Bedia Aka and Jean C. Dumont, 'Health Education and Economic Growth: Testing for Long Run Relationships and Causal Links', *Applied Econometrics and International Development*, Vol. 8, No. 2, 2008, s. 101-113.

25 Raul Ramos, Jordi Surinach and Manuel Artis, 'Regional Economic Growth and Human Capital: The Role of Overeducation', *The Institute for the Study of Labor Discussion Paper Series*, No. 4453, 2009.

26 Sushil K. Haldar and Girijasankar Mallik, 'Does Human Capital Cause Economic Growth? A Case of India', *International Journal of Economic Sciences and Applied Research*, Vol. 3, No. 1, 2010, s. 7-25.

long-run effect on per capita GNP. Yaylalı and Lebe²⁷ analyze quantitative relationship between economic growth and education as a component of human capital by using annual data including years between 1938 and 2007. Their investigations show that there is a log-term relationship and bi-directional causality between education and economic growth. Koç²⁸ investigate the impact of human capital on economic growth for 27 EU countries and find that human capital has statistically significant and positive effect on economic growth.

4. EMPIRICAL ANALYSIS

We examine the empirical relationship between human capital and economic growth in a panel of 65 countries covering 1967 through 2011. Specifically, we consider the following empirical model:

$$LOGGDPPER_{it} = \beta_{1i} + \beta_{2i}LOGEDU_{it} + \beta_{3i}LOGMORT_{it} + u_{it}$$

where LOGGDPPER is GDP per capita (constant 2005 US\$) as a proxy for economic growth, LOGEDU is index of human capital per person based on years of schooling and returns to education as a proxy for education collected from Penn World Table and LOGMORT is mortality rate, infant (per 1,000 live births) representing health. All the variables appear in logarithmic form.

Due to the fact that we are interested in estimating the effect of human capital on economic growth, first of all, all countries will be divided into subgroups by using clustering analysis.

4.1. Clustering Analysis

Purpose of clustering analysis is to group objects (countries) based on the characteristics they possess and if clustering is successful, object (countries) within clusters will be close together and different clusters will be far apart. In this method, the requirements of normality, linearity and homoscedasticity which are so crucial in other methods really have little bearing on clustering analysis²⁸.

There are two major clustering methods in the literature: Hierarchical clustering method and nonhierarchical clustering methods. Hierarchical

27 Muammer Yaylalı and Fuat Lebe, 'Beşeri Sermaye ile İktisadi Büyüme Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi', Vol. 30, No. 1, 2011, s. 23-51.

28 Joseph Hair et al., *Multivariate Data Analysis*, (New Jersey: Prentice Hall, 1995).

clustering techniques proceed by either a series of successive mergers or a series of successive divisions. On the other hand, nonhierarchical methods start from either an initial partition of items into groups or an initial set of seed points which will form the nuclei of clusters. These procedures also frequently referred to as K-means clustering. K-means method is the most popular nonhierarchical procedures. The number of clusters must be defined in advance in K-means clustering procedure. Criteria for K-means is to minimize within cluster sum of squares²⁹. In this study, K-means clustering procedure were utilized and the results were reported in Table 2.

Table 2: Results of Clustering Analysis

Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3	
Australia	Austria	Botswana	Brazil	Bangladesh	Benin
Belgium	Barbados	Chile	Colombia	Bolivia	Burundi
Canada	Denmark	Congo Rep.	Costa Rica	Cameroon	Cent. Afr.
Finland	France	Dom. Rep.	Ecuador	Cote d'Ivoire	Ghana
Greece	Iceland	Fiji	Guatemala	India	Kenya
Italy	Japan	Honduras	Malaysia	Lesotho	Malawi
Korea Rep.	Luxembourg	Mexico	Panama	Mauritania	Nepal
Netherlands	Norway	Peru	Sri Lanka	Niger	Pakistan
Portugal	Singapore	Turkey	Uruguay	Philippines	Rwanda
Spain	Sweden	Venezuela		Senegal	Sierra Leo.
UK	Tri. Tob.			Togo	Zambia
USA				Zimbabwe	
23 Countries		19 Countries		23 Countries	
Total: 65 Countries					

Note: Country membership is classified based on GDP per capita (constant 2005 US Dollar) in 2011.

The results show that cluster 1 consists of 23 developed countries like Australia, Norway, Denmark, and Sweden. On the other hand, while cluster 2 consists of 19 developing countries such as Turkey, Uruguay and Brazil, cluster 3 consists of 23 less developed countries like Senegal, Benin, Zimbabwe, Niger and Rwanda. Thereby, it can be concluded that result of clustering analysis is successful to satisfy and present real world scene. Thus, our models take the form:

²⁹ Richard Johnson and Dean Wichern, Applied Multivariate Statistical Analysis, (New Jersey: Prentice Hall, 2007) Seyed Mohammadi and Boddupalli Prasanna, 'Analysis of Genetic Diversity in Crop Plants Salient Statistical Tools and Considerations' Crop Science, No. 43, 2003, s.1235-1248.

$$LOGGDPPER1_{it} = \beta_{1i} + \beta_{2i}LOGEDU1_{it} + \beta_{3i}LOGMORT1_{it} + u1_{it} \quad (11)$$

$$LOGGDPPER2_{it} = \beta_{4i} + \beta_{5i}LOGEDU2_{it} + \beta_{6i}LOGMORT2_{it} + u2_{it} \quad (12)$$

$$LOGGDPPER3_{it} = \beta_{7i} + \beta_{8i}LOGEDU3_{it} + \beta_{9i}LOGMORT3_{it} + u3_{it} \quad (13)$$

4.2. Cross-Sectional Dependence and Homogeneity

There exists a growing literature on econometric methods for representing and measuring cross sectional dependence in panel data regression models. Conditioning on variables specific to the cross section units alone typically does not deliver cross section error independence and it is well known that neglecting cross sectional dependence can lead to biased estimates and spurious inference³⁰.

The Breusch-Pagan (Breusch and Pagan, 1980) LM test based on the squares of ρ_{ij} is valid for $T \rightarrow \infty$ and then $N \rightarrow \infty$ is defined as³¹

Although is applicable even if and are large, it is likely to exhibit substantial size distortions if is large and is small. Thus, Pesaran (2004) proposed the following cross-sectional dependence test when N is large and T is small.

$$CD_{LM1} = \sqrt{\frac{1}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N T(\hat{\rho}_{ij}^2 - 1) \sim N(0,1) \quad (14)$$

All statistic have the following hypothesis:

$$CD_{LM2} = \sqrt{\frac{2T}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N (\hat{\rho}_{ij}^2) \sim N(0,1) \quad (15)$$

Determining whether slope coefficients are homogeneous or heterogeneous is also important in panel data analysis. In this study, we employed (Delta) test proposed by Pesaran and Yamagata (2008)³².

H_0 : no cross – sectional dependence

H_1 : cross – sectional dependence

30 Chudik, Alexander et. al., 'Weak and Strong Cross Section Dependence and Estimation of Large Panels,' CESifo Working Paper Series 2689, CESifo Group Munich, 2009, s. 6.

31 Pesaran, Hashem, 'General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels', IZA Discussion Paper Series, No. 1240, 2004, s. 4.

32 Hashem Pesaran and Takashi Yamagata, 'Testing Slope Homogeneity in Large Panels', Journal of Econometrics, No. 142, 2008, s. 50-93.

Table 3: Cross-Sectional Dependence and Homogeneity Test

Cross Sectional Dependence		
	CD_{LM1}	CD_{LM2}
LOGGDPPER1	480.020 (0.000)	10.092 (0.000)
LOGEDU1	1311.920 (0.000)	47.075 (0.000)
LOGMOR1	485.336 (0.000)	10.329 (0.000)
LOGGDPPER2	277.266 (0.000)	5.746 (0.000)
LOGEDU2	793.631 (0.000)	33.668 (0.000)
LOGMOR2	267.231 (0.000)	5.204 (0.000)
LOGGDPPER3	385.977 (0.000)	5.912 (0.000)
LOGEDU3	1216.245 (0.000)	42.821 (0.000)
LOGMOR3	436.828 (0.000)	8.172 (0.000)
Homogeneity Test		
	$\tilde{\Delta}$	$\widetilde{\Delta}_{adj}$
Cluster 1	51.527 (0.000)	53.925 (0.000)
Cluster 2	47.120 (0.000)	49.313 (0.000)
Cluster 3	61.966 (0.000)	64.850 (0.000)

It is clearly seen that the null of no cross-sectional dependence across variables is strongly rejected. The results from cross sectional dependence test indicate that a shock in a country spillovers on other countries due to high degree of international trade and financial liberalization. In addition to this, the homogeneity test rejects null hypothesis and supports that the parameters are heterogenous.

4.3. Panel Unit Root Analysis

Ordinary Least Squares estimator, hereafter OLS, with non-stationary variables leads to spurious regression problem in an empirical analysis. Hence, panel unit root tests developed by Hadri and Kurozumi (2012)³³, hereafter HK, are employed which allow cross sectional dependence.

Hadri and Kurozumi (2012) develop a simple Pesaran (2007) for the null hypothesis of stationarity in heterogeneous panel data with cross sectional dependence in the form of a common factor in the disturbance. They also allow for serial correlation.

33 Kaddour Hadri and Eiji Kurozumi, 'A Simple Panel Stationarity Test in the Presence of Serial Correlation and a Common Factor', *Economic Letters*, No. 115, 2012, s. 31-34.

Table 4: Results for Panel Unit Root Tests

Variables	HK			
	Constant		Constant and Trend	
	Z ^A SPC	Z ^A LA	Z ^A SPC	Z ^A LA
LOGGDPPER1	-1.987 (0.976)	3.514*** (0.000)	1.746** (0.040)	19.124*** (0.000)
LOGEDU1	6.317*** (0.000)	132.969*** (0.000)	6.658*** (0.000)	86.672*** (0.000)
LOGMOR1	23.645*** (0.000)	107.653*** (0.000)	19.561*** (0.000)	94.584*** (0.000)
LOGGDPPER2	-1.567 (0.941)	-1.125 (0.869)	0.811 (0.208)	1.939** (0.026)
LOGEDU2	7.332*** (0.000)	26.481*** (0.000)	0.783 (0.216)	9.344*** (0.000)
LOGMOR2	336.378*** (0.000)	998.325*** (0.000)	411.512*** (0.000)	531.666*** (0.000)
LOGGDPPER3	52.310*** (0.000)	55.376*** (0.000)	0.227 (0.409)	5.883*** (0.000)
LOGEDU3	42.845*** (0.000)	203.126*** (0.000)	29.715*** (0.000)	407.203*** (0.000)
LOGMOR3	181.318 (0.000)***	1582.530 (0.000)***	1177.498 (0.000)***	2690.287 (0.000)***

Note: *, ** and *** denote, respectively, significance at the 10%, 5% and 1% levels. Numbers in brackets are p-values. Null hypothesis for HK is that variable has no unit root. The maximum lag lengths were set to 3.

The panel unit root test results are reported in Table 4. The results show that the null of no unit root can be rejected for the levels of the variables. Hence, we can conclude that the variables are I (1) except LOGGDPPER2 and first difference of the variables can be utilized in an OLS regression.

4.4. Empirical Results

Panel data analysis that combines time series and cross sections allow researchers great flexibility in modelling differences. The basic model of panel data analysis takes the form

$$y_{it} = x'_{it}\beta + z'_i\alpha_i + \varepsilon_{it} \tag{15}$$

$z'_i\alpha$ contains a constant term and set of individual or group specific variables which may be observed (race, sex, location) or unobserved (family specific characteristics). If Z_i is observed for all individuals, the entire model can be treated as an ordinary linear model and fit by least squares. We can consider various cases³⁴:

34 William Greene, *Econometric Analysis*, (New Jersey: Prentice Hall, 2004), s. 285.

- Fixed Effects: if unobserved, but correlated with, fixed effects takes to be a group specific constant term in the regression model. It should be noted that the term fixed indicates that the term does not vary over time.
- Random Effects: if the unobserved individual heterogeneity can be assumed to be uncorrelated with the included variables, the model can be formulated as

$$y_{it} = x'_{it}\beta + E[z'_i\alpha] + \{z'_i\alpha - E[z'_i\alpha]\} + \varepsilon_{it} \tag{15}$$

$$y_{it} = x'_{it}\beta + \alpha + u_i + \varepsilon_{it} \tag{16}$$

Random effects approach specifies that u_i is a group specific random element except that from each group, there is but a single draw that enters the regression identically in each period³⁵.

The fixed effects model is an appropriate specification if we focus on a specific set of N firms, N OECD countries or N American states. On the other hand, the random effects model is an appropriate specification if we draw N individuals randomly from a large population³⁶. Results of model specification and diagnostic tests for fixed and random effects model is illustrated in table 5 and 6.

Table 5: Model Specification and Diagnostic Tests (Fixed Effects Models)

Tests	Model 1	Model 2	Model 3
<i>F_{group}</i>	7.731 (0.000)	152.106 (0.000)	2.066 (0.002)
<i>F_{time}</i>	13.200 (0.000)	65.506 (0.000)	2.293 (0.000)
<i>F_{group+time}</i>	11.092 (0.000)	125.970 (0.000)	2.233 (0.000)
<i>LM_{heteroscedasticity}</i>	202.537 (0.000)	806.048 (0.000)	376.498 (0.000)
<i>LM_{autocorrelation}</i>	137.844 (0.000)	719.449 (0.000)	0.009 (0.923)

Note: Numbers in brackets are p-values

35 William Greene, *Econometric Analysis*, (New Jersey: Prentice Hall, 2004), s. 285.

36 Badi Baltagi, *Econometric Analysis of Panel Data*, (West Sussex: John Wiley Sons, 2005), s.12.

Table 6: Model Specification and Diagnostic Tests (Random Effects Models)

Testler	Model 1	Model 2	Model 3
<i>LM_{group}</i>	94.364 (0.000)	4811.051 (0.000)	8.762 (0.003)
<i>LM_{time}</i>	968.493 (0.000)	8.017 (0.004)	27.405 (0.000)
<i>LM_{group+time}</i>	1062.858 (0.000)	4819.069 (0.000)	36.167 (0.000)
<i>HONDA_{group}</i>	9.714 (0.000)	69.361 (0.000)	2.960 (0.001)
<i>HONDA_{time}</i>	31.120 (0.000)	-2.831 (0.997)	5.235 (0.000)
<i>HONDA_{group+time}</i>	28.874 (0.000)	47.043 (0.000)	5.794 (0.000)
<i>Hausman</i>	7.117 (0.028)	0.588 (0.745)	1.814 (0.403)
<i>LM_{heteroscedasticity}</i>	231.459 (0.000)	684.537 (0.000)	346.109 (0.000)
<i>LM_{autocorrelation}</i>	192.319 (0.000)	4831.896 (0.000)	9.061 (0.010)

Note: Numbers in brackets are p-values

The Hausmann test confirms that there is no correlation between individual random effects and explanatory variables, indicating that the Random Effects Model is consistent and efficient. Furthermore, test result for heteroscedasticity and autocorrelation shows that the null of homoscedasticity and no autocorrelation is rejected at the %1 level. We therefore estimate our model under the heteroscedasticity and autocorrelation by using White's correction.

Table 7: Estimates of Equation (11) Through (13)

Fixed Effects Model			
	Equation (11) Cluster (1)	Equation (12) Cluster (2)	Equation (13) Cluster (3)
CONSTANT	0.024*** (0.000)	8.035*** (0.000)	-0.010* (0.075)
DLOGEDU	-0.045 (0.797)	1.252* (0.100)	0.135 (0.723)
DLOGMORT	-0.011 (0.811)	2.301** (0.025)	-0.746*** (0.000)
Random Effects Model			
CONSTANT	0.022*** (0.000)	8.044*** (0.000)	-0.009* (0.061)
DLOGEDU	0.120 (0.513)	0.231 (0.810)	0.104 (0.732)
DLOGMORT	-0.040 (0.404)	2.269** (0.024)	-0.743*** (0.000)

Note: *, ** and *** denote, respectively, significance at the 10%, 5% and 1% levels. Numbers in brackets are p-values.

Table 7 contains the principal results from panel data. It is clearly seen that the coefficient estimate of DLOGEDU and DLOGMORT in cluster 1 is statistically insignificant. In addition to this, the coefficient estimate of DLOGEDU in cluster 2 and 3 is positive but statically insignificant (except in cluster 2 fixed effects model). Lastly, while the coefficient estimate of DLOGMORT is positive and statistically significant in cluster 2, this coefficient is negative and statistically significant in cluster 3.

The estimates of cluster 2 lead to conclusion that the effect of health and education on economic growth is positive. The fixed effects coefficient estimate of DLOGEDU and DLOGMORT is 1.25 and 2.30, respectively. The random effects coefficient estimate of DLOGEDU and DLOGMORT is 0.23 (insignificant) and 2.26, respectively. It indicates that a %1 increase in education leads to economic growth by %1.25; a %1 increase in health leads to economic growth by %2.26-2.30.

The estimates of cluster 3 show the effect of health on economic growth is negative. The fixed and random effects coefficient estimate DLOGMORT is -0.74. This means that health and economic growth negatively related in cluster 3.

5. CONCLUSION

In other words, the concept of human capital refers to the abilities and skills of human resources of countries, while human capital formation re-

fers to the process of acquiring and increasing the number of people who have the skills, good health, education and experience that are critical for economic growth. Thus, investment in education and health are considered as human capital components. In this study, we are interested in examine the impact of human capital components (education and health separately) on economic growth in a panel of 65 countries covering 1967 through 2011. For this purpose, index of human capital per person based on years of schooling and returns to education and mortality rate infant (per 1,000 live births) which are regarded as main components of human capital in economic literature and GDP per capita (constant 2005 US\$) as a proxy for economic growth have been utilized.

Our results suggest that while the effect of health and education on economic growth in cluster 2 including developing countries is positive, the effect of health on economic growth in cluster 3 including less developed countries is negative.

It is shown that education, health and economic growth have positive relationship. This positive relationship can be clearly seen in cluster 2 which is including developing countries in this study. Hence, we can conclude that education and health to ensure economic growth in developing countries is crucial. It is well known that a better educated and healthy population in developing countries is likely to participate more effectively in the process of economic growth and development. Improved health and education status will accelerate the quality of life in these countries. Education can also encourage use of health services and empowers women in society

In conclusion, education and health promise a wide range of potential benefits. There is no doubt that one of the most important benefit of education and health in developing countries is economic growth. Thus, especially developing countries should give priority to education and health to ensure economic growth.

REFERENCES

- Andrew Levin, Chien-Fu Lin and Chia-Shang J. Chu, 'Unit Root Tests in Panel Data: Asymptotic and Finite Sample Properties', *Journal of Econometrics*, No. 108, s. 1-24.
- Baltagi, Badi. *Econometric Analysis of Panel Data*, John Wiley Sons, West Sussex 2005.
- Bedia Aka and Jean C. Dumont, 'Health Education and Economic Growth: Testing for Long Run Relationships and Causal Links', *Applied Econometrics and International Development*, Vol. 8, No. 2, 2008, s. 101-113.
- Chudik, Alexander et. al., 'Weak and Strong Cross Section Dependence and Estimation of Large Panels,' CESifo Working Paper Series 2689, CESifo Group Munich, 2009, s. 6.
- Florian Schütt, 'The Importance of Human Capital for Economic Growth', *Institute for World Economics and International Management*, Vol. 27, 2003.
- Greene, William. *Econometric Analysis*, Prentice Hall, New Jersey 2004.
- Gregory Mankiw, David Romer and David Weil, 'A Contribution to the Empirics of Economic Growth', *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 2, 1992, s.407-437.
- Hair, Joseph; Black, William; Bain, Barry and Anderson, Rolph. *Multivariate Data Analysis*, Prentice Hall, New Jersey 1995.
- Hashem Pesaran and Takashi Yamagata, 'Testing Slope Homogeneity in Large Panels', *Journal of Econometrics*, No. 142, 2008, s. 50-93.
- In Choi, 'unit Root Tests for Panel Data', *Journal of International Money and Finance*, No. 20, 2001, s. 249-272.
- Jaroslava Hlouskova and Martin Wagner, 'The Performance of Panel Unit Root and Stationary Tests: Results from a Large Scale Simulation Study', *European University Institute Working Paper*, No. 5, 2005.
- Jess Benhabib and Mark Spiegel, 'The Role of Human Capital in Economic Development Evidence from Aggregate Cross-Country Data', *Journal of Monetary Economics*, No. 34, 1994, s.143-173.
- Johnson, Richard; Wichern, Dean. *Applied Multivariate Statistical Analysis*, Prentice Hall, New Jersey, 2007.
- Jonas Ljunberg and Anders Nilsson, 'Human Capital and Economic Growth: Sweden 1870-2000', *Journal of Historical Economics and Econometric History*, Vol. 3, No. 1, 2009, s. 71-95.
- Kaddour Hadri and Eiji Kurozumi, 'A Simple Panel Stationarity Test in the Presence of Serial Correlation and a Common Factor', *Economic Letters*, No. 115, 2012, s. 31-34.
- Koç Aylin, 'Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Yatay Kesit Analizi ile AB Ülkeleri Üzerine Bir Değerlendirme', *Maliye Dergisi*, No. 165, 2013, s.241-285.
- Kyung S. Im, Hashem Pesaran and Yongcheol Shin, 'Testing for Unit roots in Heterogeneous Panels' *Journal of Econometrics*, No. 115, 2003, s. 53-74.

- Maria J. Freire Seren, 'Human Capital Accumulation and Economic Growth', *Investigaciones Economicas*, Vol. 25, No. 3, 2001, s. 585-602.
- Muammer Yaylalı and Fuat Lebe, 'Beşeri Sermaye ile İktisadi Büyüme Arasındaki İlişkinin Ampirik Analizi', Vol. 30, No. 1, 2011, s. 23-51.
- Paul Romer, 'Human Capital and Growth: Theory and Evidence', NBER Working Paper Series, No. 3173, 1989, s.1-41.
- Pesaran, Hashem, 'General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels', IZA Discussion Paper Series, No. 1240, 2004, s. 4.
- Raul Ramos, Jordi Surinach and Manuel Artis, 'Regional Economic Growth and Human Capital: The Role of Overeducation', The Institute for the Study of Labor Discussion Paper Series, No. 4453, 2009.
- Robert Solow, 'A Contribution to the Theory of Economic Growth', *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 70, No.1, 1956, s. 65-94.
- Seyed Mohammadi and Boddupalli Prasanna, 'Analysis of Genetic Diversity in Crop Plants Salient Statistical Tools and Considerations' *Crop Science*, No. 43, 2003, s.1235-1248.
- Sushil K. Haldar and Girijasankar Mallik, 'Does Human Capital Cause Economic Growth? A Case of India', *International Journal of Economic Sciences and Applied Research*, Vol. 3, No. 1, 2010, s. 7-25.
- Theodore Schultz, 'Investment in Human Capital', *The American Economic Review*, Vol. 51, No. 1, 1961, s.1-17.
- Trevor Swan, 'Economic Growth and Capital Accumulation', *Economic Record*, Vol. 32, 1956, s. 334-361.

Hizmet İçi Eğitimde Teknoloji Uygulamaları Alanının Gelişimi

Bünyamin BACAĞ* & Ecehan K. YABANOVA**
Ulaş YABANOVA***

Özet

Teknolojideki baş döndürücü gelişim her alanda önemli etkiler yaratmaktadır. Mevcut bilgiler sürekli olarak değişmekte ve yetersiz kalmakta, her geçen gün ortaya çıkan yeni bilgiye uyum sağlayan işletmeler, bu gelişmelerden en iyi verimi alarak rekabetçi piyasa koşullarında bir adım öne geçmek istemektedirler. İşletmelerin büyük bir hızla değişen bilgiye uyum sağlamaları için kullandıkları en önemli araç, hiç kuşkusuz hizmet içi eğitimidir. Elbette teknolojideki bu gelişim, geleneksel olarak yapılan eğitimin yerini, teknoloji temelli eğitime bırakmasına neden olmaktadır. Bu sayede, hem işgörenin teknoloji okuryazarı olarak iş süreçlerinde değişen teknolojiye daha kolay uyum sağlaması, hem de geleneksel yöntemlere göre daha ekonomik ve etkili bir eğitim süreci ortaya çıkarabilmek amaçlanmaktadır. Elbette teknolojideki sürekli gelişim, teknoloji temelli eğitimde de sürekli değişime neden olmakta ve hangi teknolojilerin eğitim süreçlerinde daha etkili olabileceği ve bu teknolojinin en doğru nasıl kullanılacağı sorununun ortaya çıkarmaktadır. Bu sorunlara bir çözüm olabileceği düşüncesiyle çalışmamızda, hizmet içi eğitim sürecinde başvurulan teknoloji uygulamalarına ve bunların etkilerine değinilecektir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Hizmet İçi Eğitim, Eğitim Teknolojileri ve E-Öğrenme

Development of Technology Applications Field in In-service Training

Abstract

Development of technology at an unprecedented rate cause significant effects in all areas. Existing knowledge become useless and insufficient with businesses coming up markets adapted to new knowledge. These

* Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

** Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD.

*** Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü.

businesses target obtaining best productivity from the technological developments and reach one level further under competitive market conditions. Businesses use in-service training programs as the most effective tool for adapting new markets. Obviously, in-service training programs transform from a traditional education approach to technology based training processes as a result of technological development. In this way, both technology literate employer's increased adaptation to business processes based on changing technology and a more effective and economical training process could be realized at the same time. Continuous change in technology also lead changes in technology based education as well and the problems such as preference of technological applications for training processes and how they could be best implemented arise. The study aims to identify technological applications used in in-service training courses and their effectiveness.

Keywords: *Training, In Service Training, Training Technologies and E-Learning*

GİRİŞ

Bilim ve teknolojiadaki hızlı gelişim toplumlar, işletmeler ve bireyler üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Bilgideki sürekli değişim, eğitim süreçlerini, belirli dönemlerde verilen etkinlikler olmaktan çıkarıp, hayat boyu düzenli olarak yapılması gereken bir etkinlik haline getirmiştir. Toplumlar gelişimlerini sürekli kılmak amacıyla, en yeni bilgilerle donatılmış bireylere ihtiyaç duymaktadır. Aynı şekilde işletmelerin, piyasa koşullarında rekabet edebilmek, üretim veya hizmet süreçlerini gelişen teknolojiye uygun şekilde revize edebilmek ve bu değişimlerle başa çıkabilecek işgücü sağlamak amacıyla çalışanlarına verdikleri hizmet içi eğitimler de giderek önem kazanmaktadır.

Bu eğitimlerin işletmeler açısından yüksek bir maliyet doğurmaması ve işgücünün zamansal bir kayba uğramaması amacıyla, geleneksel eğitimden, teknoloji temelli eğitim süreçlerine doğru dönüştüğü görülmektedir. Hizmet içi eğitimde de verilecek içerik, maliyet açısından uygun, çalışan açısından esnek zaman dilimlerinde erişilebilir ve işletmeye ek bir maliyet doğurmadan tekrar tekrar kullanılabilir olmalıdır. Geleneksel eğitim yöntemlerinin bu özellikleri barındırmaması ve son yıllarda eğitsel teknoloji alanındaki önemli gelişmeler ve başarısı kanıtlanmış eğitsel modeller, hizmet içi eğitimde dönüşümler yaşanmasına yol açmıştır. Teknoloji temelli geliştirilen eğitsel materyaller, eğitim sürecinde eğitmen faktörlü sorunları ortadan kaldırarak, standart öğrenim çıktılarına sahip bir eğitim süreci oluşturabilmeye olanak sağlamıştır. Bunların dışında tehlikeli iş kollarında, gerçek cihazlar üzerinde verilmesi risk ve büyük maliyetler yaratabilecek eğitimler, teknolojik materyallerle, gerçeğini aratmayacak doğrulukta ve bilgisayar ortamında güvenli bir şekilde yapılabilir hale gelmiştir.

Bu amaçla geliştirilen teknoloji temelli hizmet içi eğitim uygulamalarının her geçen gün daha fazla işletme tarafından kullanıldığı görülmektedir. Bu çerçevede çalışmada, hizmet içi eğitimlerde kullanılan teknolojiler ve bu teknolojilerin eğitim süreçleri üzerindeki etkileri incelenecektir. Çalışmanın, işletmelerin teknoloji temelli hizmet içi eğitim süreçlerini planlarken başvurabilecekleri bir kaynak olması amaçlanmıştır.

1.Eğitim Kavramı

Eğitim kavramının çok çeşitli ve farklı tanımlamaları yapılmaktadır. Fakat en genel ifadeyle eğitim; kültürlenme süreci şeklinde ifade edilebilmektedir. Bir diğer ifadeyle; kültürel değerlerin bireylere kazandırılma sürecidir¹. Eğitim yalnızca belirli davranışların kazandırıldığı bir yapı değil, aynı zamanda öğretim yaşantılarının sınıflandırıldığı, organize edildiği ve aralarındaki somut ilişkilerin belirlenerek belirli bir plan dâhilinde uygulamaya geçildiği bir sistemler bütünüdür².

Eğitim; kişilere göre farklı biçimlerde algılanıp tanımlanabilmektedir. Örneğin Aristo eğitimi; *“bireyin ahlaki davranışlar kazanma aracı”* şeklinde görülürken, Çiçero ise; *“insan zihninin disipline edilmesi”*, Descartes; *“aklı doğru kullanmasını öğrenmek”*, Rousseau; *“doğuştan insanda bulunmayan ve yetişkinler tarafından kazandırılan her şey”*, Kant ise; *“insanın eğitim sayesinde insan olabileceğini”* ileri sürmüştür³. Bu boyutuyla eğitimin tanımı, amacına göre değişkenlik göstermekle birlikte her tanımın birbiriyle ilişkili kavramlar üzerine kurulduğu da görülmektedir.

En genel ifadeyle Eğitim; kişinin zihnî, bedenî, duygusal, toplumsal yeteneklerinin, davranışlarının en uygun şekilde ya da istenilen bir doğrultuda geliştirilmesi, ona bir takım amaçlara dönük yeni yetenekler, davranışlar, bilgiler kazandırılması yolundaki çalışmaların tümüdür. Eğitim hayat boyu süren bir kavram olmakla birlikte, aynı zamanda planlı ya da tesadüfî şekilde de gerçekleşebilmektedir. Kısaca ifade edilirse eğitim, öğretimi de içine alana çok geniş bir kavramdır⁴.

Sadece eğitim olgusunu tanımlaması açısından önemli olan ve sıklıkla kullanılan bir diğer tanıma göre ise eğitim; *“bireyin davranışlarında*

1 Veysel Sönmez, **Öğretim İlke ve Yöntemleri**, (Ankara: Anı Yayıncılık, 3.Baskı, 2009), s.5.

2 Aytekin İşman, **Eğitim Teknolojisi ve Öğretim Tasarımı, Eğitim Teknolojileri Okumaları**, Editörler: Buket Akkoyunlu, Aytekin İşman, Hatice Ferhan Odabaşı, (Ankara: Nisan 2015), s.3.

3 Mehmet Şişman, **Eğitim Bilimine Giriş**, (Ankara: Pegem Akademi, Eylül 2008), s. 6.

4 Yahya Akyüz, **Türk Eğitim Tarihi M.Ö. 1000 - M.S. 2014**, (Ankara:Pegem Akademi, 26. Baskı, 2014), s.2.

kendi yaşantısı yoluyla ve amaçlı olarak istenilen değişiklikleri meydana getirme süreci”dir⁵.

Eğitim ile ilgili tanımlamaları arttırmak mümkündür. Bu doğrultuda yapılan bazı tanımlamalar şunlardır⁶.

- Yetişkinler tarafından yeni yetişenleri sosyal yaşama hazırlamak için yapılan bir etkidir.
- Yeni yetişen kuşakların, toplumsal yaşama hazırlanırken gerekli bilgi, beceri ve kişilik kazanmalarıdır.
- Olgunlaşmaları için çocuk ve gençlere yardım etmektir.
- Toplumun ayakta tutabilmek için toplumda geçerlikte olan kural ve değerlerin yetişmekte olan nesle aktarılmasıdır.
- Toplumun kültürel muhtevasını kuşaktan kuşağa aktaran bir süreçtir.

2. Hizmet İçi Eğitim Kavramı

Dünyada küreselleşme olgusuyla birlikte meydana gelen teknoloji ve bilgi devrimi, çalışma hayatının her kesimini etkisi altına almıştır. Tüm bu gelişmeler doğrultusunda acımasız rekabet ortamının da ortaya çıkardığı olumsuz şartlarla birlikte, işletmeleri, varlıklarını sürdürme noktasında zorunlu bir uyum sürecine sevk etmiştir. Söz konusu bu uyumu sağlamanın yolu ise, işletmelerin çalışanlarına gerekli olan eğitimi vererek, nitelik ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak sağlamaktan geçmektedir⁷.

Çalışanların işe başlamadan önce almış oldukları hizmet öncesi eğitim, çalışma hayatı içerisinde yeterli olmadığını anlaşılması üzerine daha da önem kazanan ve son yıllarda kendisine daha çok uygulama alanı bulan hizmet içi eğitim, işletmeler açısından adeta bir zorunluluk haline gelmiştir. Çalışanların sahip olduğu teorik bilgiler üzerine hizmet içi eğitim vasıtasıyla inşa edilen pratik bilgiler, çalışanların yetenek ve niteliklerinin gelişmesine olanak sağlamak ve yeni çalışma şartlarına ve gelişmelerine uyum sağlamalarını kolaylaştırmakta, aynı zamanda işletme verimliliğinin artmasına da büyük ölçüde katkı sağlamaktadır⁸.

5 Mustafa Ergün, **Eğitim Felsefesi**, (Ankara:Pegem Akademi, 5. Baskı, 2015), s.1.

6 Şişman, a.g.e., s.6.

7 Levent Şahin ve Fırat Coşkun Güçlü, “Genel Olarak Hizmet İçi Eğitim: Ülker Şirketler Topluluğu Hizmet İçi Eğitim Süreci ve Uygulamaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 59, 2010/2, s. 217.

8 Şahin ve Güçlü, a.g.e., s.217.

Hizmet içi eğitim, yaşam boyu eğitim sürecinin bir alt bölümünü oluşturmakta ve farklı ifadelerle tanımlanabilmektedir. Hizmet içi eğitimin çok boyutlu olması, kavramın değişik şekillerde tanımlanmasına neden olmaktadır. Hizmet içi eğitimin amaç ve işlevleri dikkate alındığında karışımıza şu tanımlamalar çıkmaktadır⁹;

En yaygın ve kapsamlı bir ifadeyle hizmet içi eğitim; “özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış yahut çalışmakta olan kişilere görevleriyle ilgili gereken bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak amacıyla gerçekleştirilen eğitim” şeklinde tanımlanabilmektedir¹⁰.

Hizmet içi eğitim; “kişiye işi ile ilgili kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içerisinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşması amacıyla gereken bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilmesi sürecidir”¹¹.

İşe başlanılan tarihten, işten ayrılacağı zamana kadar geçen süre içerisinde işe yeni giren bir kişinin gelişimine yönelik olarak her türlü gelişme ve değişimlere uyum sağlayabilmesi amacıyla sürekli olarak eğitilmek zorundadır. Çalışanların işe yaklaşması, verimliliğin artması, gelecekteki görevleri ve sorumlulukları yerine getirebilmeleri için eğitilmesi gerekmektedir. Bu durum da hizmet içi eğitim ile mümkün olabilmektedir¹².

3. Hizmet İçi Eğitimin Amaç ve Nedenleri

Son yıllarda teknolojiadaki sürekli değişim ve gelişim nedeniyle, işgörenin işe başlamadan önce veya çalışma sırasında aldığı eğitimlerin, bu değişimlere uyum sağlamalarında yeterli olmadığı görülmektedir¹³. Bu nedenle işgörenin, işiyle ilgili tüm teknolojik gelişmelerde eğitilmesi ve bu yeniliklere uyum sağlaması gerekmektedir.

9 Fadime Taşçı, “Hizmet içi Eğitimde İnteraktif Yöntemlerin Etkinliğinin Değerlendirilmesi”, (Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003), s.8.

10 Ahmet Haşim Köse, Nurettin Alpken ve Dilek Birbil, **Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri Gereksinmesi**, (Ankara: MPM Yayınları No: 512, 1993), s.10.

11 Halil Can, Ahmet Akgün ve Şahin Kavuncubaşı, **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**, (Ankara: Siyasal Kitapevi, 1995), s.195.

12 Emel Selimoğlu ve Hatice Biçen Yılmaz, “Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri”, **Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, (e-dergi), <http://www.paradoks.org>, ISSN 1305-7979, Yıl:5 Sayı:1, Ocak-2009, s.3.

13 Bünyamin Bacak, “İş Kazalarını Önlemede Eğitimin Önemi”, **Mercek**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Sayı:32, Yıl:8, Ekim 2003, s.67.

Hizmet içi eğitim ile belirlenen amaçlar, hem işletme açısından hem de eğitim görece işgören açısından, ihtiyaçlara yönelik olarak belirlenmelidir. Hizmet içi eğitimde amaç, işgörenin genel kültürünü arttırmak değil, işletmenin istediği niteliklere sahip olunmasını sağlamaktır¹⁴. Bu nedenle hizmet içi eğitimin kapsamı, genellikle doğrudan iş ile alakalıdır ve işin yapılaş biçimi, güvenliği, teorik alt yapısı, verimliliği vb. alt boyutları ile ilgilidir.

Hizmet içi eğitimin amaçlarına, günümüzdeki çağdaş işletmecilik anlayışı çerçevesinde bakıldığı takdirde, kârlılığın artırılması için en düşük maliyetlerle en fazla üretimin sağlanması amacı karşımıza çıkmaktadır. İşletmeler açısından üretim optimizasyonunun sağlanması için, hizmet içi eğitim önemli bir faktör olarak değerlendirilmekte ve uygulamaya konulmaktadır¹⁵.

Genel olarak hizmet içi eğitimin amaçları; verimliliği yükseltmek, çalışanları motive etmek, personelin dikey ilerlemesini sağlayabilmek, işten ve çalışma ortamından kaynaklanan şikâyetlerin en aza indirilmesini sağlamak, çalışma ortamına dinamizm sağlamak, yöneticilerin denetim ve görev yüklerini en aza indirmektir¹⁶.

Taymaz¹⁷, hizmet içi eğitimin amaçlarının sınırlandırılmayacağı fakat şu şekilde sıralanabileceğini ifade etmektedir;

- Personele gerekli bilgi ve beceri kazandırılması,
- Kurumda görevli personelin yeteneklerinin belirlenmesi ve istenilen yönde geliştirilmesi,
- Personelin moralinin yükseltilmesi, güdülenmesi ve isteklendirilmesi,
- Personelin güven duygusunun geliştirilmesi, hizmet içinde yükselme olanağının sağlanması,
- Personel hareketliliği, devamsızlık, uyuşmazlık ve disiplin olaylarının azaltılması,
- Personelin özlük haklarını edinmesinde ve göreve ilişkin düşünce ve duygularının gelişmesinde, görev ve sorumluluklarının bilinmesinin sağlanması,

14 Hüseyin Gül, "Türkiye'de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 2, Sayı:3, 2000, İzmir, s.14.

15 Tuğray Kaynak, Zeki Adal ve İsmail Ataay, İnsan Kaynakları Yönetimi, (İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Yayın Vakfı, No:7, 2. Baskı, 2000), s.171.

16 Selimoğlu ve Yılmaz, a.g.e., s.2.

17 Haydar Taymaz, **Hizmet içi Eğitim**, AÜ.E.F Yayınlan No:94 , (Ankara: Sevme Matb., 1981), s.6.

- Personelin kurum yararına bilimsel inceleme ve araştırma yapmakta istek ve yeteneklerinin geliştirilmesi,
- Kurumda karşılaşılan anlaşmazlıkların, güvensizlik ve dengesizliklerin giderilmesini sağlayacak ilişkileri kurma yeterliklerinin kazandırılması,
- Kurumun her kademesinde görev alabilecek nitelikte ve nicelikte eleman bulundurulması,
- Kurumda etkili haberleşme insan ilişkileri, iş birliği ve koordinasyonun sağlanması,
- Yeniliklere ve gelişmelere uyum sağlanması ve iş usullerinin geliştirilmesi,
- Üretilen mal ya da hizmetin nicelik, nitelik ve verimliliğin artırılması,
- İş hata ve kazalarının azaltılması ve iş güvenliğinin sağlanması,
- Kurumda kontrol ve denetim yükünün azaltılması,
- Kurumun içinde bulunduğu çevrede saygınlığının artırılması.

Hizmet içi eğitimi işgörenler açısından zorunlu kılan nedenlerin başında; çalışanların bilgi ve becerilerini arttırabilmeleri, teknolojik gelişmeleri yakından takip edebilmeleri, mesleklerinde kariyer yapabilmeleri ve aynı zamanda mesleki alanda gelişmelerini sağlayabilmeleri, bilimsel ve teknolojik gelişmeler yer almaktadır. Bu nedenlerden dolayı gerek hizmet öncesi eğitim gerekse hizmet içi eğitiminin sürekli olması gerekmektedir¹⁸. Dolayısıyla işgörenin işe alındıktan sonra, yapmış olduğu hizmetin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazanması için hizmet içi eğitime tabi tutulması gerekmektedir¹⁹. Hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenler şu şekilde sıralanabilir²⁰;

- Hizmet öncesi eğitimde verilen bilgilerin eksik ve yetersiz oluşu,
- Çalışan kesimde kariyer düşüncesinin giderek yaygınlaşması ve kökleşmesi olgusu,
- Hizmette gelişme ve değişikliklere uyma zorunluluğu,
- Bazı bilgi ve becerilerin sadece hizmet içinde elde edilebilmesi,

18 Selimoğlu ve Yılmaz, a.g.e., s.2.

19 Bilal Eryılmaz, **Kamu Yönetimi**, (İstanbul: Erkam Matbaası, 2004), s.290.

20 Rafet Çevikbaş, **Hizmet İçi Eğitim ve Türk Merkezi Yönetimindeki Uygulaması, Alan Araştırması**, (Ankara: Nobel Yayınları, 2002), s.26-27.

- Kişinin öğrenme ve kendini geliştirme isteği,
- Öğrenmeyi rastlantısal olmaktan kurtarıp, sistemli hale getirebilmektir.

4. Hizmet İçi Eğitim Türleri

Hizmet içi eğitim türlerinin sınıflandırılmasını yaparken tek bir sınıflandırmanın gerçekleştirilmesi doğru ya da yanlış değildir. Aslında önemli olan yapılan sınıflandırmanın kendi içerisinde tutarlılık ve bütünlük arz ediyor olmasıdır. Dikkat edilmesi gereken durum, uygulanan eğitim programının tek başına işgücü ve iş için yeterli olmamasıdır. Bu noktada önemli olan örgütün hedefleri doğrultusunda maksimum verimi elde edebilmek amacıyla hizmet içi eğitimden yararlanabilmektir²¹. Genel olarak hizmet içi eğitim türlerini sınıflandırmak gerekirse; iş başında hizmet içi eğitim, iş dışında hizmet içi eğitim ve teknolojik temelli hizmet içi eğitim şeklinde sınıflandırılabilir. Söz konusu bu sınıflandırma da kendi içerisinde çeşitli alt başlıklara ayrılmaktadır. Çalışmamızda üzerinde durulan esas nokta ise hizmet içi eğitimde teknoloji uygulamaları yani teknolojik temelli hizmet içi eğitimlerdir.

4.1. İş Başında Hizmet İçi Eğitim

İş başında eğitim, kısaca bir personelin işini yaparken eğitilmesi durumudur. Söz konusu bu eğitimde işgören bir yandan işini yaparken bir yandan da öğrenir. İş başı hizmet içi eğitimin temel dayanağı, işgörenin işini bırakmaksızın eğitim almasının sağlanmasıdır. Burada iş ve eğitim iç içedir²². Geleceğin örgütleri açısından iş başı hizmet içi eğitim daha da önem arz etmektedir. İşverenlerin pek çoğu meslek yaşamları boyunca farklı iş başında hizmet içi eğitim yöntemleri denemişlerdir. Fakat gerçekleştirilen bu eğitimler hem programsız hem de öğrenim açısından etkisiz kalmıştır. Belirli bir işte uzmanlaşmış ve deneyimli işgörenin, iş başında hizmet içi öğretim gerçekleştirebilmesi için öğretim tekniklerinde de yeterli bilgiye sahip olması gerekmektedir²³.

İş başında hizmet içi eğitimi de kendi arasında sınıflandırmak mümkündür. Bunlar; yetki devri yoluyla eğitim, oryantasyon eğitimi, iş devri

21 Şahin ve Güçlü, a.g.e., s.226.

22 Erol Can, "Türkiye'de Kamu Personelinin Hizmet İçi Eğitimde Bilişim Teknolojilerinin Rolü", (Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2011, İzmir), s.17.

23 Ronald L. Jacobs and Michael J. Jones, **Structured on the Job Training: Employee Experience in the Work place**, (San Francisco: Berret-Koehler PublishersInc., 1995), s.56.

(rotasyon) eğitimi, staj yoluyla eğitim, yönetici gözetiminde eğitim ve görme ve işitmeye dayanan eğitimidir.

Yetki devri yoluyla eğitim; işgörenin sorumluluk bilincini ve karar verme yeteneğini geliştirmek amacıyla kullanılan bir hizmet içi eğitim yöntemidir. Bu yöntem ile eğitilecek personelin bağlı olduğu ilk yönetici bazı görev ve yetkilerini devretmektedir²⁴. Yetki devri yoluyla işgörene örgüt düzeni içerisinde sahip olmadığı bir görev (yetki) verilmektedir. Bu şekilde işgörenin yetkisi olduğu zaman onu kullanabilme yeteneğini geliştirmesi beklenmektedir. Yetki devri yoluyla eğitim ile asta deneyim kazanması, işbirliği anlayışının geliştirilmesi, denetleme ve değerlendirme yeteneklerinin arttırılabilmesi için bir olanak sağlanmaktadır²⁵.

Oryantasyon eğitimi; örgütün personel seçim süreci sonucunda işe almış olduğu işgörenin, kurum amaç ve politikasını, yapısını, işleyişini, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını, birlikte mesai harcayacakları iş arkadaşlarını, kısaca kurumun tamamını tanınması amacıyla gerçekleştirilen bir eğitim türüdür²⁶. Oryantasyon bazı durumlarda hizmet içi eğitimin ilk basamağı olarak düşünülmektedir. Oryantasyondaki eğitimin konusunu, yeni personelin işletme için özellikleri ve öteki personele uyumu oluştururken, eğitim çalışmalarının konusunu ise belli bir görevin öğretilmesi oluşturmaktadır. Bu durum oryantasyonu eğitimden ayıran önemli bir noktadır²⁷.

İş devri (rotasyon) eğitimi; işgören yahut yöneticinin işletme içerisinde çeşitli görevlerde dönüşümlü olarak ve belirli bir zaman süresince çalıştırılmasıdır. Bu yöntem ile hedeflenen, işgörenin bireysel ve çevresel değişiklikleri ve çeşitli departmanların kilit noktalarını rotasyon süresince öğrenmelerini sağlamaktır²⁸.

Staj yoluyla eğitim; işletmeler kendi personellerine, eğitim programlarında yer alan staj yoluyla çeşitli dallarda ve çeşitli yerlerde eğitim olanaqları sağlamaktadır. Bu eğitim yöntemiyle amaçlanan, işgörenlere ileride yüklenecek oldukları görevlere yönelik olarak çalışma ortamlarını, koşullarını tanıtmayı, işlerini öğrenmelerini, bünyesel değişikliklere kısa zamanda uyum sağlama yeteneklerini ve meslek sorumluluğunu kazan-

24 Ramazan Geylan, **Personel Yönetimi**, (Eskişehir: 1992), s.151.

25 Güngör Onal, **Temel İşletmecilik Bilgisi**, (Ankara: Türkmen Kitabevi, 1995), s.271.

26 Howard J.Klein and Natasha A.Weaver, "The Effectiveness of an Organizational-Level Orientation Training Program in the Socialization of New Hires", **Personnel Psychology**, Volume: 53, 2000, s.48.

27 Sinan Artan, **Personel Yönetimi**, (İstanbul: 2. Baskı, 1989), s.59-60.

28 Kaynak ve diğ., a.g.e., s.193.

dırmaktır²⁹. Staj yoluyla eğitim, işgörenler ve işverenler açısından etkili bir eğitim tekniğidir. Staj yoluyla işgörenler işe başlamadan önce ileride yapacakları işe benzer görevleri geçici bir süre yürütmelerine olanak sağlamaktadır³⁰.

Yönetici gözetiminde eğitim; iş başında hizmet içi eğitim yöntemlerinden biridir. Bilindiği üzere, yönetici astını en iyi şekilde ve yakından tanıyan kişidir. Yöneticiler kendi alanı ile ilgili bilgileri astlarına öğretme konusunda çeşitli fırsatlara sahiptir. İşte bu fırsatlardan biri de yönetici gözetiminde eğitim yöntemidir. Yöneticiler her astın kendi işinde başarısını arttırmak amacıyla kapasitesi ölçüsünde astının yeteneklerini geliştirmesine yardımcı olabilmektedir³¹. Söz konusu bu yöntemde, yönetici her şeyden önce astının yetişmesini istemelidir. Yönetici ve astı arasında karşılıklı güven sağlanmalı ve işbirliği gerçekleştirilmelidir. Yönetici zamanla astına, belirli konularda bağımsızlık tanımalı, yetkili kılmalıdır. Bunları yaparken astını uzaktan denetlemeli, gerektiğinde veya kendisine danışıldığında gerekli uyarılarda bulunmalıdır³². En eski yöntemlerden biri olan yönetici gözetiminde eğitim, maliyetin düşük ve uygulanmasının kolay olmasından dolayı işletmelerde yaygın olarak tercih edilen bir yöntemdir. Bu eğitim ile amaçlanan, işletmeye yeni gelmiş ya da işini değiştiren bir işgörenin bilgi, beceri ve tecrübe sahibi olan bir diğer işgören veya ustabaşının yanına yetiştirilmek amacıyla verilmesidir³³.

Görme ve işitmeye dayanan eğitim; tepegöz, slayt ve video kullanımı ile gerçekleştirilen bir iş başında hizmet içi eğitim türüdür. Aralarında en yaygın kullanım alanı bulan ise video gösterimidir. Bu yöntemin amacı, iletişim, görüşme ve müşteri hizmetleri becerilerinin geliştirilmesi ve süreçlerin nasıl takip edileceğinin benimsenmesidir. Video gösterimi ile gerçek hayattan örnekleri ve deneyimleri eğitim alanlara gösterme yoluyla uygulamaya konan bu eğitim yöntemi, davranış modellemenin önemli bir bileşenini teşkil etmektedir³⁴. Görme ve işitmeye dayanan eğitim teknikleri şu durumlarda kullanılabilirler³⁵;

29 Onal, a.g.e., s.272

30 Zeyyad Sabuncuoğlu, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, (Bursa: Alfa Aktüel Yayınları, 2005), s.152.

31 R. Hugonnier, **Formerdes Chefs, Promouvoirles Hommes**, (Paris:Dunod, 1972), s.90.

32 Artan, **Personel Yönetimi**, a.g.e., s.81-82.

33 Neşe Kartal, İstanbul Deri Sanayi işletmelerinde Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi ve Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001, İstanbul), s.46.

34 Raymond A. Noe, **Employee Training & Development, İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi**, (İstanbul: 1. baskı, Beta Yayınları, Çev. Canan Çetin, 1999), s.192.

35 Gary Dessler, **Human Resourge Management**, (Florida: Pearson Education International, 2008), s.305.

- Örneğin; eğitim verirken faks makinesinin nasıl tamir edileceğini gösterme amaçlı kullanılabilir. Olayı durdurmak, tekrar başlatmak, hızlı veya yavaş göstermek konularında faydalı olabilir,
- Kolaylıkla canlandırılmayacak durumlarda, örneğin bir fabrikanın görsel turunda kullanılabilir,
- Geniş organizasyonlu bir eğitime ihtiyaç olduğunda ve eğitimcileri bir yerden bir yere getirmek söz konusu olduğunda kullanılabilir.

4.2. İş Dışında Hizmet İçi Eğitim

Kurum dışında düzenlenen eğitim çalışmalarına iş dışında hizmet içi eğitim denilmektedir. Bu yöntem ile işgören sürekli olarak çalıştığı toplumsal ve psikolojik ortamdan uzaklaştırılarak iş yerinden ayrı bir ortamda eğitilmesi hedeflenmektedir. Gerek işgörenin kurum içerisinde gerekse dışında olsun, işyerinin dışındaki bir yerde yapılan eğitsel çalışmalara katılması iş dışında eğitim kapsamına girmektedir³⁶. Söz konusu bu eğitim yönteminin amacı, “personele gözlem, inceleme ve tartışma yapma ortamı sağlayarak gerekli bilgi ve tutum kazandırmak ve gelişimini sağlamaktır”³⁷.

İş dışında hizmet içi eğitimin genellikle yönetim dalındaki danışmanlık firmaları ya da üniversiteler tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. İş dışında eğitimin en önemli özelliği, eğitilecek işgörenin eğitim süresince çalışma koşullarından soyutlanarak ilgisini eğitime verebilmesidir. Bu yöntem işgörene, günlük baskılardan uzaklaşıp, rahat bir ortamda düşünme olanağı sağlamaktadır³⁸. İş dışında uygulama alanı bulan hizmet içi eğitim yöntemi, işletmeler açısından mali bir yük getirmektedir. İşgörenden, yurt dışına ve işletme dışına gönderilmesi örgütler açısından mali bir unsurdur. Fakat iş dışında hizmet içi eğitim, işletme içerisinde uygulama alanı bulduğu takdirde ucuz bir eğitim yöntemidir. Ayrıca bireysel eğitimden çok grup eğitimi yapılması nedeniyle ekonomik bir eğitim türü olduğu söylenebilir³⁹.

36 Kamil Ufuk Bilgin, Aslı Akay, Emre Koyuncu ve Çetin Haşar, **Yerel Yönetimlerde Hizmet İçi Eğitim**, (Ankara:TEPAV Yayınları, 2007), s.17.

37 Haydar Taymaz, **Hizmet İçi Eğitimde Kavramlar, İlkeler, Yöntemler**, (Ankara: Sevinç Matbaası 1997), s.10.

38 Tahir Akgemci, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Etkenliğinin Sağlanması,” **Verimlilik Dergisi**, Sayı: 1997/4, 1997, s.59.

39 Sabuncuoğlu, a.g.e., s.153.

İş dışında hizmet içi eğitimin sağladığı yararlar şu şekildedir⁴⁰;

- İş dışı eğitim, konusunda uzman bir eğitici tarafından yapıldığı için daha etkili olabilir,
- İş başına göre daha sistematik ve planlı bir eğitim söz konusudur,
- İş dışında uygulanan yöntemlerle çok sayıda işgören aynı anda yetiştirilebilir,
- Eğitimin maliyeti, iş başına göre daha kolay hesaplanabilir,
- Aday planlanmış bir eğitimde, bilgiler belli bir düzen içinde verildiğinden, eğitim rastlantılardan kurtarılmış olur,
- İş başında; işgörenin eğitilirken uyguladığı yöntemlerin, sadece karşılaştığı olayların çözümlerine yönelik olması sebebiyle, genel ilke ve yöntemler öğrenilmeyebilir. Oysa iş dışı eğitimde bu sakınca ortadan kalkar,
- Diğer işletmelerden kişilerin de katıldığı programlarda, kişi başkalarının deneyimlerinden de yararlanma imkânı elde eder.

İş dışında hizmet içi eğitimin yararları olduğu kadar sakıncaları da vardır. Bunlar da şu şekilde sıralanabilir⁴¹;

- Eğitimden sonra, gerçek çalışma koşullarına geçişte, bireyler uyum ve uyum güçlükleriyle karşılaşabilirler,
- Eğitime katılanların, işlerinden uzaklaşmaları, üretim kaybına neden olur,
- İş başı eğitimine göre, genellikle daha maliyetli ve organizasyonu daha zordur.

İş dışında hizmet içi eğitim türü de kendi içerisinde yöntemlere ayrılmaktadır. Bunlar; anlatım (konferans) yöntemi, rol oynama yöntemi, örnek olay yöntemi, araştırmalı vaka çalışması, işletme oyunları ve duyarlılık eğitimidir.

Anlatım (konferans) yöntemi; alanında uzman bir kişinin belirli bir konuyu, belirli bir yöntem ile topluluğa sunmasıdır. Konu anlatılırken göze hitap eden çeşitli araçlardan da yararlanılabilir. Ayrıca anlatım (konferans) eğitim yöntemi gerçekleştirilirken aynı zamanda diğer eğitim

40 Kaynak ve diğ., a.g.e., s.195.

41 Kaynak ve diğ., a.g.e., s.195.

yöntemlerinden de faydalanılabilmektedir⁴². Genellikle bu eğitimin uygulanması sürecinde dinleyicilere, konuşma esnasında ve bitiminde soru sormaları için zaman bırakılmaktadır. Gruptaki üye sayısının 30'u geçtiği durumlarda çok daha etkili olan bu yöntem, resmi bir hava taşınması bakımından önemli bir eğitim yöntemidir⁴³.

Rol oynama yöntemi; eğitime katılan adaylar arasından belirli bir grup seçilerek, işletmede ortaya çıkma olasılığı olan bir sorunu sanki kendileri gerçekte bir yöneticiymiş gibi çözmeleri beklenir. Böylelikle gerçekte benzer bir olayla karşılaştıkları takdirde soruna en iyi çözümü nasıl getirecekleri konusunda bireylerin tecrübe kazanmaları hedeflenmektedir⁴⁴. Uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir eğitim yöntemi olan rol oynama yöntemi, "taklit edelim" oyunuyla başlayan ve oyunda yer alanların başarısını değerlendirmeye çalışan bir eğitim türüdür. Eğitim içerisinde katılanların tamamı için bir senaryo oluşturulur ve katılanların bir kısmının bu senaryo içerisinde rol alıp senaryoyu canlandırmaları sağlanır. Geriye kalanlar ise oyuncuların tutum ve tavırlarını değerlendirirler. Grup lideri ise hatırlanması gereken konuları belirtir, yorumlar ve çıkan sonuçların özetini hazırlar⁴⁵. Rol oynama yönteminde örgütlerin izlemesi gereken aşamalar şu şekildedir⁴⁶;

- Doğal bir ortam yaratmak,
- Rol yapılacak yeri belirlemek,
- Roller dağıtmak,
- Roller oynamak,
- Oyun sonucunu tartışmaktır.

Örnek olay yöntemi; uzun bir tartışma içerisinde, bir gerçek durumu ya da bir sorunu bütün ayrıntılarıyla birlikte bir gruba incelemeyi, aynı zamanda her olayın tartışmasından sonra katılanlardan daha bilinçli düşünmeyi, etkili karar almayı ve çözümler üretmeyi hedeflemektedir. Böylelikle yönteme katılan yönetici adaylarının bir olayı analiz etme, var-

42 Sedat Murat, İşletme Düzeyinde İşgören Eğitimi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1986), s.49.

43 Sedat Murat, **Dünden Bugüne İstanbul'da Yaygın Eğitim**, (İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayın No. 2009-8, 2009),s.69.

44 Sinan Artan, **Endüstri İşletmelerinde Yöneticilerin Yetiştirilmesi ve Türkiye'deki Uygulama**, (Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 172/107, 1976), s.90-91.

45 Dursun Bingöl, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, (İstanbul: 5. baskı, Beta Yayınları, 2003), s.229.

46 Ö. Demirel, **Genel Öğretim Yöntemleri**, (Ankara: USEM Yayınları, 1995), s.60.

sayımları değerlendirme, karar seçeneklerini belirleme, çeşitli görüşleri eleştirme yeteneklerinin geliştirmesi sağlanmaktadır⁴⁷.

Araştırmalı vaka çalışması; örnek olay yönteminin farklı bir uygulama şeklidir. Fakat bu iki yöntemi birbirinden ayıran en temel özellik, eğitim içerisindeki gruba olay, en kısa ve özlü bir şekilde aktarılır ve olay ile ilgili verilerin grup tarafından ortaya çıkarılması beklenir⁴⁸.

İşletme oyunlarında; eğitime katılan her bir üyeye hayali bir işletmenin yöneticilik unvanı verilmektedir. Unvan ile birlikte işletme ile ilgili gerekli bilgi ve belgelerde verilerek eğitime katılanın ortaya atılan bir sorunla ilgili karar alması ve üyeler arasında işletmeyle ilgili kararlar almaları beklenir. Bu şekilde eğitime katılanlar gerçekteki iş hayatına ve çevre ilişkilerine çeşitli varsayımlara dayanarak alıştırılmaktadır⁴⁹. Eğitime katılan bireylere, eğitim süresince sunulan işletme oyununda, örgütün faaliyetleri oyunu oynayan gruba verilir ve ürünün fiyatını tespit etme, üretimi planlama, malzeme satın alma, finansman bulma, araştırma-geliştirme, pazarlama gibi konularda üst düzey karar almaları kendilerinden beklenir. Grubun almış olduğu kararların etkisi ölçülerek rakip grubun kararlarıyla karşılaştırılır ve bu şekilde kazanan grup belirlenir. Yönetim oyunları yararlı olmakla birlikte, zaman içerisinde oyuna katılanların oyunun anahtarını bulup kazanmaya çalışmak gibi bir çaba içine girdikleri de görülebilmektedir⁵⁰.

Duyarlılık eğitimi; iş dışında hizmet içi eğitim yöntemlerinden biridir. Bir diğer ifadeyle "Tartışma Grupları" veya "T Grup Yöntemi" olan duyarlılık eğitimi, işletmelerde işgörenlerin birbirlerinin görüş, tutum ve davranışlarına karşı duyarlı olmayı öğreten bir yöntemdir. Eğitime katılan yöneticilere kendi davranışlarını analiz etme ve değerlendirme imkânı sağlayan teknik, bu şekilde bireyin hem kendisini hem de karşısındakinin davranışlarını ve tutumlarını anlama, etkileme yeteneklerinin ve iyi iletişim kurma becerilerinin geliştirilmesine, bireyin kendini ön plana alan "ben" düzeyinden "biz" ya da "grup" düzeyine çıkartılmasına olanak sağlamaktadır⁵¹.

47 Onal, a.g.e., s.270.

48 Murat, **Dünden Bugüne İstanbul'da Yaygın Eğitim**, s.80.

49 Sabuncuoğlu, a.g.e., s.159.

50 Öznur Yüksel, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, (Ankara: Gazi Kitabevi, 1998), s.186.

51 Yüksel, a.g.e., s.186.

4.3. Teknoloji Temelli Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri

Teknolojideki hızlı değişimler nedeniyle yeterli olmamaktadır. Son yıllarda eğitim teknolojilerindeki yaşanan gelişmeler beraberinde işletmeleri hizmet içi uygulamalarda yenilikler aramaya itmiştir. Bu yeni dönemde teknoloji temelli görsel ve işitsel materyallerin desteğiyle birlikte, eğitim sürecine dâhil edilen işgücünün eğitim etkinliğinin artacağı kabul edilmektedir⁵².

Teknoloji temelli hizmet içi eğitim yöntemlerini; multimedya eğitim, bilgisayar destekli eğitim ve uzaktan eğitim şeklinde sınıflandırmak mümkündür.

Multimedya eğitim; görsel–işitsel eğitim ile bilgisayar temelli eğitimi birleştiren multimedya eğitim programları; yazı, grafik, animasyon, ses ve videoyu bütünleştiren bir yapıya sahiptir. Multimedya eğitimin uygulama alanında kullanılan araçlar; etkileşimli video, öğrenme nesnelere ve internettir. Söz konusu bu eğitimin birtakım avantajları ve dezavantajları da bulunmaktadır. Multimedya eğitimin sağladığı avantajlar⁵³;

- Bireyin öğrenme hızını kendisinin belirlemesi,
- İçeriğinin sürekliliği,
- Dağıtımın sürekliliği,
- Sınırsız coğrafi erişilebilirlik,
- Anında geribildirim,
- Bütünleşik rehberlik sistemi,
- Bir çok duyuya hitap,
- Hâkimiyetin test edilebilirliği
- Mahremiyettir.

Dezavantajları ise⁵⁴;

- Geliştirmenin pahalı olması,
- Çeşitli eğitim içerikleri için etkin olmaması,
- Eğitilenlerin teknolojiyi kullanma ile ilgili birtakım endişeler taşıyabilmesi,
- Hızlı güncellenmenin zor olması,
- Etkinlikte uzlaşma eksikliği gibi unsurlar yer almaktadır.

52 Şahin ve Güçlü, a.g.e., s.235.

53 Noe, a.g.e., s.224-225.

54 Noe, a.g.e., s.224-225.

Bilgisayar destekli eğitim; öğrenmeye önemli ölçüde etki eden bilgisayarlar, bilgileri analiz ederek geribildirim gerçekleşmesini sağlamaktadır. Animasyon, video klipler, grafikler, djoystick, dokunmatik ekranlar aracılığıyla kullanılabilen cd-dom ve laser diskler, monitöre bağlı klavye aracılığıyla birebir eğitim sağlayan interaktif video, kullanıcıların ulaşabileceği çeşitli arama motorlarıyla veya çeşitli yazılımlarla bilgiye ulaşılmasını sağlayan "İnternet Kaynaklı Eğitim" ve eğitime üç boyutlu öğrenme olanağı sağlayan "Sanal Gerçeklik" uygulamaları günümüzde en yaygın şekilde uygulama alanı bulan bilgisayar destekli eğitim yöntemleridir⁵⁵.

Uzaktan eğitim; teknoloji tabanlı hizmet içi eğitim yöntemlerinin en yaygın uygulama alanı bulan eğitim tekniklerinden biridir. Uzaktan eğitim, coğrafi olarak dağınıklık arz eden işletmeler tarafından personele yeni ürünler, politikalar, programlar, prosedürler, beceri eğitimleri ve uzmanlık konferansları gibi eğitim konuları hakkında bilgi aktarımını gerçekleştiren aynı zamanda insanlar arasında iki yönlü iletişim kurulmasına yardımcı olmaktadır. Söz konusu eğitim sürecinin ilişkili olduğu teknolojiler ikili bir yapıya sahiptir. Bunlardan ilki, eğitim programına devam eden katılımcılarla eğiticilerin veya diğer istasyonlardaki katılımcıların iletişim içerisine girmesini sağlayan telefon ve kişisel bilgisayar gibi teknolojiler, diğeri ise; bireyselleştirilmiş bilgisayar temelli eğitimdir⁵⁶.

5.Hizmet İçi Eğitimde Teknoloji Uygulamaları

Teknoloji alanında yaşanan gelişmeler farklı alanlarda önemli değişimler yaşanmasına neden olmaktadır. Teknolojinin ulaşılabilirlik kazanması ve alt yapılarının hızla gelişmesi teknolojiyi hayatımızın vazgeçilmez bir parçası haline getirmiştir. Bunun sonucunda farklı alanlarda, "teknolojiden en iyi nasıl yararlanılır?" sorusunun cevabı aranmaya çalışılmıştır. Eğitim alanında da son yıllarda teknoloji araştırmalarında önemli artışlar yaşandığı görülmektedir.

Bilişim teknolojilerinin eğitim ve öğretimde kullanılması süreci günümüze doğru uzaktan öğrenme, elektronik öğrenme, bilgisayar destekli öğrenme ve mobil öğrenme şeklinde gelişme göstermiştir. Ortaya çıkan ve bilişim teknolojilerine dayanan bu yeni eğitim tekniklerinden hizmet içi eğitiminde de yararlanılması kaçınılmaz hale gelmiştir⁵⁷. Bu doğrultuda,

55 Sabuncuoğlu, a.g.e., s.141-142.

56 Hüseyin Özgen, Azim Öztürk ve Azmi Yalçın, İnsan Kaynakları Yönetimi, (Adana: Nobel Kitabevi, 2002), s.170.

57 Erol Can, Türkiye'de Kamu Personelinin Hizmet İçi Eğitimde Bilişim Teknolojilerinin Rolü, (Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2011, İzmir).

hizmet içi eğitim sürecinde kaçınılmaz hale gelen teknolojik olanaklar zaman ve mekân kavramlarının ortadan kalkmasına neden olmaktadır.

Teknolojik gelişmeler çalışma hayatının pek çok kesimini etkilediği gibi eğitim yöntemlerinde de değişimler ve gelişmeler yaşanmasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda, uzaktan eğitimin avantajları ile hizmet içi eğitimin koşulları bir araya getirilerek “e-hizmet içi eğitim” yöntemi uygulamaya konulmaktadır⁵⁸. Eğitim sürecini zamandan ve mekândan bağımsız hale getirerek, daha geniş kitlelere ulaştırmak ve ekonomik hale getirmek artık mümkündür. Bu yüzden de uzaktan eğitim modelleri, personel ve büyük kitlelerin eğitiminde, yurdumuzda ve dünyada birçok kurumun gündeminde olup, tercih edilmektedir⁵⁹.

Uzaktan eğitim programlarının çoğunluğu hizmet içi eğitimde kullanılabilir. İletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler beraberinde hizmet içi eğitimde kullanılan teknolojilerde de gelişmelere yol açmıştır. Günümüzde hizmet içi eğitimde yaygın uygulama alanı bulan “web tabanlı” ve “internet tabanlı” hizmet içi eğitim yöntemleri yaygın olarak kullanılmaya başlamıştır⁶⁰.

Web tabanlı eğitimin temel hedefi, gün boyunca hizmet içi eğitim alan kişilerin üretkenlikleri ve iş tempolarında herhangi bir düşüşe neden olmadan bu eğitimin gerçekleştirilebiliyor olmasıdır. Bu hedefin de gerçekleştirilebilmesi amacıyla verilen eğitimin internet üzerinden dağıtılabilir olması, internet destekli eğitimin en büyük avantajı haline gelmiştir.

American Society for Training and Development (ASTD) göre e-öğrenme; “web tabanlı öğrenme, bilgisayar tabanlı öğrenme, sanal sınıflar, dijital işbirliği, internet/intranet yoluyla içerik paylaşımı, telekonferanslar, uydu yayını gibi pek çok uygulamayı içine alan bir süreç”⁶¹ olarak tanımlamaktadır.

Kurumlar içerisinde personelin yeterli bilgi ve beceri donanımına sahip olması, değişimlere ve gelişimlere ayak uydurması vb. konularda uygulamaya konan hizmet içi eğitim, geleneksel anlayıştan uzaklaşıp çağın gerektirdiği teknolojik değişimler doğrultusunda yeni bir yöntem haline gelmiştir.

58 Hakan Yılmaz ve Muharrem Düğenci, “Hizmet İçi Eğitime Farklı Bir Yaklaşım: E-Hizmet İçi Eğitim”, *Akademik Bilişim 10 - XII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri* 10 – 12, Şubat 2010, Muğla Üniversitesi, s.67.

59 Ahmet İ. Özmen ve Ediz Göktay, “Uzaktan Eğitim ve Dumlupınar Üniversitesi Modeli”, *Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu*:8, 2002.

60 Yılmaz ve Düğenci, a.g.e., s.70.

61 Renée E. Derouin, Barbara A. Fritzsche and Eduardo Salas, “E-Learning in Organizations”, *Journal of Management*, vol:31, no: 6, 2005, s. 920.

Eğitim etkinliklerinde uzmanlaşma derecesi yükseldikçe, geleneksel hizmet içi eğitim modellerinden uzaklaşmakta, “Web Tabanlı Eğitim” sistemlerine ağırlık verilmektedir. Bu şekilde personelin uzmanlaşma derecesine bağlı olarak bireyselleştirilmiş ve yaratıcılık yeteneklerini geliştiren eğitim etkinliklerinin gerçekleşmesi sağlanmaktadır⁶².

Yapılan bir araştırma kapsamında, “Trakya Birlik” örgütüne geleneksel ve uzaktan eğitim yaklaşımına göre hizmet içi karma eğitim modeli önerisinde bulunulmuştur. “Trakya Birlik Hizmet İçi Eğitim” modelinde, öğretici ve katılımcılar arasında çift yönlü etkileşimi öngören geleneksel eğitim yöntemi ile birlikte hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim sistemlerinin bir alt parçası olan öğrenci-içerik etkileşiminin ağırlıklı olduğu asenkron tipi ile öğrenci-öğretmen etkileşiminin ağırlıklı olduğu senkron eğitim teknolojilerine göre tasarlanan interaktif çoklu ortam entegrasyonu temeline dayandırılan “Web Tabanlı Eğitim Yönetimi Sistemleri” önerilmiştir⁶³.

Ülkemizde hizmet içi eğitimde teknoloji uygulamalarının daha çok bankalar tarafından kullanıldığı görülmektedir. Bankacılık alanında hizmet içi eğitimde e-dönüşüm uygulama örneği olarak karşımıza “Garanti Bankası” çıkmaktadır. Garanti Bankası Türkiye’de bu dönüşümü ilk olarak gerçekleştiren ve süreçleriyle yaşayan bir uygulama örneğidir⁶⁴.

Garanti Bankası şube ve bölge eğitimleri yönetmeni ve eğitim teknolojileri ve ölçme değerlendirme yönetmeni ile; bankacılıkta uygulanan hizmet içi eğitimin klasik sınıf yöntemi ve diğer hizmet içi yöntemleri yerine gelecekte sadece elektronik ortamda gerçekleştirilip gerçekleştirilmeyeceğine yönelik bir mülakat gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre; e-öğrenme 1998 yılından beri Garanti Bankası bünyesinde uygulanmaktadır. Bankacılık sektöründe bilgisayar kullanımının etkin olması e-öğrenme sürecini kurum içi eğitim süreci içerisinde kolaylaştırmaktadır. Personelin hizmet içi eğitiminde, ağırlıklı olarak sınıf içi eğitim kullanılsa da gelişen teknolojiyle birlikte e-egitimi, eğitim sürecinde destek hizmeti olarak uygulamaya koymaktadır. Garanti Bankasının e-egitime geçişte asıl amacı, taşrada çalışan personelin eğitim amacıyla sürekli yerlerinden kaldırılıp eğitim birimine getirmek yerine oturdukları yerde eğitimlerini almalarını ve zamandan tasarruf etmeyi sağlayabilmektir. E-egitim çerçevesinde

62 İpek Halvurt, Avrupa Birliği’nde Hizmet İçi Eğitim Politikaları; Geleneksel ve Uzaktan Eğitim Yaklaşımına Göre Trakya Birlik Hizmet İçi Eğitim Modelinin Oluşumu, (Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010), s.1.

63 Halvurt, a.g.e., s.10.

64 Onur Demir, Bankacılık Alanında Hizmet İçi Eğitimde Elektronik Dönüşüm (E-Dönüşüm) ve Bir Uygulama, (Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Ekim 2009), s.49.

kullanılan; internet tabanlı eğitim gerçekleştirilmekte bunun yanı sıra video-konferans yöntemi kullanılmaktadır. E-egitim ile birlikte çalışanlara teorik bilgiler verilmekte aynı zamanda sınıf içi eğitim ile desteklenerek iki eğitim biçiminin bir arada kullanılması amaçlanmaktadır. Sonuç olarak Garanti Bankası e-egitimi bir destek eğitimi, pekiştirme eğitimi olarak gerçekleştirmektedir⁶⁵.

Eğitim ve danışmanlık hizmeti veren bir şirket tarafından geliştirilen uzaktan eğitim sistemi ile yapılan Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası'nın "Yeni Bankacılık Uygulaması" adındaki uzaktan hizmet içi eğitim uygulamasıdır. Flash animasyon, ses ve interaktif öğelerin kullanımı ile desteklenen bankacılık uygulaması hizmet içi eğitimine, kullanıcılar internetin bağlı olduğu herhangi bir noktadan erişilebilmekte ve günün 24 saati evden veya iş yerinden eğitim sürecini takip edebilme imkânına sahip olmaktadır⁶⁶.

Ülkemizde bilgisayar ve internet teknolojilerinden önemli ölçüde yararlanan kurumlardan biri de Emniyet Genel Müdürlüğü'dür. Emniyet Genel Müdürlüğü gerek sunduğu hizmetlerde gerekse emniyet personelinin eğitimi ve geliştirilmesinde teknolojiden yararlanmaktadır⁶⁷.

Yeterli bir şekilde ve emniyet hizmetlerinin özelliklerine göre yetiştirilmemiş bir personelin, görev başında ve olaylara müdahale konusunda çeşitli eksiklikler yaşanacağından hareketle Emniyet Genel Müdürlüğü, eğitim için ihtiyaçların neler olduğu, söz konusu ihtiyaçların nasıl karşılanacağı ve bu doğrultuda hangi hedeflere ulaşılacak istendiğine dair bir takım ilkeler tespit edip, uygulamaya koyarak kurum bünyesinde bir hizmet içi eğitim politikası izlemekte ve söz konusu eğitim politikasını gerçekleştirirken de teknoloji unsurundan faydalanmaktadır⁶⁸.

Bilginin hızla değişmesi ve güncellenmesi polis eğitiminde de bu doğrultuda yeni eğitim anlayışına geçişi zorunlu hale getirmiştir. Bu doğrultuda emniyet personelinin ortaya çıkan yeni suç çeşitleri ve profili, değişen suçlu tipleriyle mücadele edebilmesi ve ilgili mevzuat değişikliklerinin ve verilerinin güncelleme hızına ayak uydurabilmesi amacıyla, yeni teknolojilerin kullanılması ve öğretme-öğrenme sürecinin yeniden yapılandırılmasına gereksinim duyulmaktadır. 1997 yılından itibaren Emniyet Genel Müdürlüğü uzaktan eğitim çalışmalarına başlamıştır. Avrupa Konseyi ve

65 Demir, a.g.e., s.52-59.

66 Yılmaz ve Düğenci, a.g.e., s.70-71.

67 Erol Can, a.g.e., s.109.

68 Hamdi A. Aydın, "Hizmeti İçi Eğitim Kavramı ve Emniyet Teşkilatına Yansımaları", **21.Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu**, 25-27 Ekim 2000, Ankara, s.151.

Emniyet Genel Müdürlüğü işbirliği doğrultusunda “1997-2000 Polis ve İnsan Hakları Projesi” ile e-öğrenmenin bir önceki aşaması olan bilgisayar destekli eğitim amacı doğrultusunda eğitim CD’leri üretilmiş, fakat proje tamamlanamamıştır⁶⁹.

Teknoloji uygulamalarında zaman içerisinde yaşanan değişim, hizmet içi eğitimdeki uygulamaların daha fonksiyonlu olmasına yol açmaktadır. Emniyet personelinin bilgiye erişebilirliği ve hizmet içi kapsamında almış oldukları eğitimin etkililiğinin artması hususunda değişen teknolojiyle birlikte yeni uygulama modelleri de oluşturulmuştur.

Emniyet Genel Müdürlüğü zaman içerisinde eğitim modellerinin üzerinde teknolojiye bağlı olarak değişimlere gitmektedir. Söz konusu geliştirilen modeller arasında, “Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Portalı” yer almaktadır. Söz konusu portal, hizmet içi eğitim etkinliklerinde kullanılmak amacıyla oluşturulmuş bir portaldır. Portaldan özellikle üst düzey emniyet personeli uzaktan hizmet içi eğitimlerinde yararlanılmaktadır. Kullanıcılar portala giriş yaparak ders materyallerine ulaşabilmekte ve canlı yayında ders izleme ve derse katılma imkânı bulabilmektedirler⁷⁰. Bu uygulamayla emniyet personeli zaman ve mekân sınırlaması olmadan istedikleri gün ve saatte portala kullanabilmekte ve eğitim materyallerine kolaylıkla ulaşabilmektedirler.

Portal dışında bir diğer hizmet içi teknoloji uygulaması da kurum bünyesinde oluşturulan “Sanal Sınıf” projesidir⁷¹.

İlk akıllı sınıf uygulaması 2005 yılında pilot uygulama olarak gerçekleştirilmiştir. Akıllı sınıflar aracılığıyla günün belirli saatlerinde interaktif eğitime katılabilecek olan emniyet personeli, eğitimciler ile anında iletişime geçebilmektedirler. Emniyet Genel Müdürlüğü’nün faaliyet raporlarında da yer verilen uzaktan eğitim uygulaması kuruma zaman, maliyet ve iş kaybı açısından olumlu yönde faydalar sağlamıştır⁷².

Kara Kuvvetleri Komutanlığı da, uzaktan hizmet içi eğitim alanında çeşitli çalışmalar yürütmektedir. Kara kuvvetleri komutanlığı eğitim ve doktrin komutanlığında yer alan Uzaktan Eğitim Merkezi’nde (UZEM)

69 Erol Can, a.g.e., s.111.

70 Erol Can, a.g.e., s.113.

71 Ramazan Terkeşli ve Zakir Gül, “Sanal Sınıf Uygulamalarının Mesleki Gelişime Katkısının Değerlendirilmesi: Emniyet Genel Müdürlüğü Örneği”, **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt: 13 (4), 2011, http://docplayer.biz.tr/3371663_Sanal-sinif-uygulamalarinin-mesleki-geli-sime-katkisinin-degerlendirilmesi-emniyet-genel-mudurlugu-ornegi-1.html Erişim Tarihi: 12.01.2016, s.156.

72 Erol Can, a.g.e., s.113-114.

yüz yüze eğitim verilmeden önce ders CD-ROM şeklinde kursiyerlere gönderilmektedir⁷³. Ülkemizde örneklerine az rastlanılmakla birlikte zaman içerisinde kamu kurum ve kuruluşları hizmet içi eğitimde teknoloji uygulamalarına başvurmaları kaçınılmaz hale gelmektedir.

Web tabanlı eğitimi uygulamaya geçiren örgütler arasında “Ülker Şirketler Topluluğu” da yer almaktadır. Örgüt kapsamında 2008 yılında verilen web tabanlı eğitimler şu şekildedir⁷⁴;

- Katılımcılara modern yönetici ve liderin en önemli araçlarından biri olan koçluk kavramı ve etkili bir koçun sahip olması gereken yetkinlikler hakkında bilgilendirmenin yapıldığı “Temel Koçluk Becerileri Eğitimi”,
- Stresin verebileceği zararları ve sağlayabileceği yararları kişiye göstererek verimli ve başarılı bir hayatın anahtarlarının sunulmaya çalışıldığı “Stres Yararları ve Zararları Eğitimi”,
- Yazılı iletişim kurallarının öğrenilmesi, bilgi ve belge alışverişinin sağlıklı, hızlı ve güvenli bir biçimde yürütülmesini sağlayacak tekniklerin öğretildiği “Yazılı İletişim Teknikleri Eğitimi”,
- Ekonominin temel kavramlarının öğretildiği “Temel Ekonomi Eğitimi”,
- Uluslararası ticaretteki ödeme şekilleriyle ilgili genel bilgilerin verildiği “Uluslararası Ticaret Ödeme Şekilleri Eğitimi”,
- Katılımcılara bir ekibi başarılı bir şekilde yönetmenin anahtarlarını sağlamak amacıyla verilen “Ekip Yönetimi Eğitimi” dir.

Görüldüğü üzere gerek özel sektör gerekse kamu kurum ve kuruluşları personelin bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesinde hizmet içi eğitimlere gerekli önemi vermektedir. Geleneksel eğitim anlayışı çerçevesinde teknolojinin getirdiği yenilikler kapsamında özellikle de internetin yaygın bir kullanım alanı bulmasıyla hizmet içi eğitimde karma bir sisteme geçilmesi kaçınılmaz bir hale gelmektedir. Eğitim sürecinin geleneksel sınıf ortamından kaldırılıp zaman ve mekândan sınırsız hale gelmesi bilginin erişilebilirliği açısından çalışanlara kolaylıklar sağlamaktadır.

73 Tufan Aytaç, **Eğitimde Bilişim Teknolojileri**, (Ankara: Asil Yayınları, 2006), s.57.

74 Şahin ve Güçlü, a.g.e., s.253.

SONUÇ

Teknoloji temelli hizmet içi eğitim uygulamalarının gerek kamu, gerekse özel sektör işletmelerinde yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. İşletmeler genellikle kurumsal gizlilik nedeniyle işleyişleri ile ilgili detaylı bilgiler vermese de, bu teknolojileri yaygın olarak kullandıkları yapılan araştırmalar sonucunda görülmüştür.

Teknoloji temelli eğitim, özel bir bilgi ve tecrübe birikimi gerektirdiği için genellikle eğitim danışmanlık firmaları tarafından planlanıp organize edilirken, bünyesinde eğitim departmanı barındıran kuruluşlar tarafından da iç planlama ile yürütüldüğü görülmektedir. Eğitim başlı başına bir plan ve program işidir. Bu nedenle hizmet içi eğitimde teknoloji kullanılırken detaylı şekilde planlanması gerekmektedir. Yapılan uygulamalardan da görüldüğü üzere, eğitsel aktivitelerin etkililiği de uzun vadeli analizler ile anlaşılabilir.

Teknoloji temelli hizmet içi eğitimde süreç, mutlaka eğitim uzmanları tarafından planlanmalı, kullanılacak eğitsel teknolojiler de öğretim tasarımcıları tarafından belirlenmelidir. Bu süreç bir ekip ve planlama işidir. Örgütün yapısı, eğitime girecek kitlenin yaş grubu, eğitimin içeriği, teknik altyapı vb. kriterler kullanılacak olan teknolojinin seçiminde en önemli unsurlardır. Bu nedenle teknoloji temelli hizmet içi eğitim, uzman bir ekip tarafından detaylı bir öğretim tasarımı analizi sonucunda hayata geçirilmelidir. Eğitim sonundaki başarı veya başarısızlık tamamen bu sürecin doğru veya yanlış yürütülmesi ile ilgilidir.

Eğitsel teknoloji kullanımının belirli bir maliyet gerektirmesi nedeniyle, genellikle kurumsallaşmış işletmelerde yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. İlk maliyeti yüksek olmasına rağmen, özellikle tekrar kullanılabilirliği, zamandan ve mekândan bağımsız olması nedeni ile uzun vadede ekonomik bir çözümdür.

Teknoloji temelli iş yürüten ve iş süreçleri teknoloji ile sürekli gelişen ve değişen iş kollarında, teknoloji temelli eğitim bir seçenek değil zorunluluktur. Bu nedenle, konuya en çok önem veren ve önemli yatırımlar yapan sektörlerin başında, teknoloji ile iş yürüten bankacılık vb. sektörler gelmektedir.

İster karma, isterse geleneksel yollarla olsun, teknoloji esasen tüm eğitsel süreçlerin içerisinde kendisine yer edinmiştir. Önemli ve belirleyici olan, bu teknolojilerden hangisine, hangi oranda ve ne şekilde başvurulacağıdır. Günlük hayatımızın vazgeçilmez bir ögesi olan teknoloji, kuşkusuz her geçen gün eğitsel süreçlerinde vazgeçilmez bir parçası haline gelecektir. Önemli olan bu mutlak gerçeği en doğru ve verimli şekilde hizmet içi eğitim süreçleri içerisinde dâhil edebilmektir.

KAYNAKÇA

- Akgemci, Tahir, "İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Etkenliğinin Sağlanması," **Verimlilik Dergisi**, Sayı: 1997/4, 1997, s. 47-62.
- Akyüz, Yahya, **Türk Eğitim Tarihi M.Ö. 1000 - M.S. 2014**, Pegem Akademi, 26. Baskı, 2014, Ankara.
- Artan, Sinan, **Personel Yönetimi**, 2. Baskı, 1989, İstanbul.
- Artan, Sinan, **Endüstri İşletmelerinde Yöneticilerin Yetiştirilmesi ve Türkiye'deki Uygulama**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 172/107, 1976, Eskişehir.
- Aydın, A.Hamdi, "Hizmeti İçi Eğitim Kavramı ve Emniyet Teşkilatına Yansıması", **21.Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu**, 25-27 Ekim 2000, Ankara.
- Aytaç, Tufan, **Eğitimde Bilişim Teknolojileri**, Asil Yayınları, 2006, Ankara.
- Bilgin, Kamil Ufuk; Akay, Aslı; Koyuncu, Emre; Haşar, Çetin, **Yerel Yönetimlerde Hizmet İçi Eğitim**, TEPAV Yayınları, 2007, Ankara.
- Bingöl, Dursun, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5. baskı, Beta Yayınları, 2003, İstanbul.
- Bacak, Bünyamin, "İş Kazalarını Önlemede Eğitimin Önemi", **Mercek Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası**, Sayı:32, Yıl:8, Ekim 2003, ss.67-70.
- Can, Erol, "Türkiye'de Kamu Personelinin Hizmet İçi Eğitimde Bilişim Teknolojilerinin Rolü", Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2011, İzmir.
- Can, Halil; Akgün, Ahmet; Kavuncubaşı, Şahin, **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**, Siyasal Kitabevi, 1995, Ankara.
- Çevikbaş, Rafet, **Hizmet İçi Eğitim ve Türk Merkezi Yönetimindeki Uygulaması, Alan Araştırması**, Nobel Yayınları, 2002, Ankara.
- Demir, Onur, "Bankacılık Alanında Hizmet İçi Eğitimde Elektronik Dönüşüm (E-Dönüşüm) ve Bir Uygulama", Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ekim 2009, İstanbul.
- Demirel, Ö., **Genel Öğretim Yöntemleri**, USEM Yayınları, 1995, Ankara.
- Derouin, Renée E.; Fritzsche, Barbara A.; Salas, Eduardo, "E-Learning in Organizations, **Journal of Management**, vol:31, no: 6, 2005, pp: 920-940.
- Dessler, Gary, **Human Resourge Management**, Pearson Education International, 2008, Florida.
- Ergün, Mustafa, **Eğitim Felsefesi**, Pegem Akademi, 5. Baskı, 2015, Ankara.
- Eryılmaz, Bilal, **Kamu Yönetimi**, Erkam Matbaası, 2004, İstanbul.
- Geylan, Ramazan, **Personel Yönetimi**, 1992, Eskişehir.
- Gül, Hüseyin, "Türkiye'de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 2, Sayı:3, 2000, İzmir.
- Halvurt, İpek, "Avrupa Birliği'nde Hizmet İçi Eğitim Politikaları; Geleneksel ve Uzaktan Eğitim Yaklaşımına Göre Trakya Birlik Hizmet İçi Eğitim Modelinin Oluşumu", Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010, Edirne.

- Hugonmier, R., **Formerdes Chefs, Promouvoirles Hommes**, 1972, Paris:Dunod.
- İşman, Aytekin, **Eğitim Teknolojisi ve Öğretim Tasarımı**, Eğitim Teknolojileri Okumaları Editörler: Buket Akkoyunlu, Aytekin İşman, Hatice Ferhan Oda-başı, Nisan 2015, Ankara.
- Jacobs, Ronald L., Jones, Michael J., **Structured on the Job Training: Employee Expertise in the Workplace**, San Francisco, Berret-Koehler Publishers Inc., 1995.
- Kartal, Neşe, "İstanbul Deri Sanayi işletmelerinde Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi ve Bir Araştırma," Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001, İstanbul.
- Kaynak, Tuğray; Adal, Zeki; Ataay, İsmail, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Yayın Vakfı, No:7, 2. Baskı, 2000, İstanbul.
- Klein, Howard J.; Weaver, Natasha A., **The Effectiveness of an Organizational-Level Orientation Training Program in the Socialization of New Hires**, Personnel Psychology, Volume: 53, 2000.
- Köse, Ahmet Haşim; Alpkent, Nurettin; Birbil, Dilek, **Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri Gereksinmesi**, Ankara, MPM Yayınları No: 512, 1993.
- Murat, Sedat, **Dünden Bugüne İstanbul'da Yaygın Eğitim**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No. 2009-8, 2009, İstanbul.
- Murat, Sedat, "İşletme Düzeyinde İşgören Eğitimi," Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1986, İstanbul.
- Noe, Raymond A., **Employee Training & Development**, (İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi), Çev. Canan Çetin, 1. baskı, Beta Yayınları, 1999, İstanbul.
- Onal, Güngör, **Temel İşletmecilik Bilgisi**, Türkmen Kitabevi, 1995, Ankara.
- Özgen, Hüseyin; Öztürk, Azim; Yalçın, Azmi, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Kitabevi, 2002, Adana.
- Özmen, Ahmet; İ. Göktay, Ediz, "Uzaktan Eğitim ve Dumlupınar Üniversitesi Modeli", **Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu:8**, 2002.
- Sabuncuoğlu, Zeyyad, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Alfa Aktüel Yayınları, 2005, Bursa.
- Selimoğlu, Emel; Yılmaz, Hatice Biçen, "Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri", **Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi)**, <http://www.paradoks.org>, ISSN 1305-7979, Yıl:5 Sayı:1, Ocak-2009.
- Sönmez, Veysel, **Öğretim İlke ve Yöntemleri**, Anı Yayıncılık, 3.Baskı, 2009, Ankara.
- Şahin, Levent; Güçlü, Fırat Coşkun, "Genel Olarak Hizmet İçi Eğitim: Ülker Şirketler Topluluğu Hizmet İçi Eğitim Süreci ve Uygulamaları", **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 59, 2010/2, s. 217-270.
- Şişman, Mehmet, **Eğitim Bilimine Giriş**, Pegem Akademi, Eylül 2008.
- Taşçı, Fadime, "Hizmet içi Eğitimde İnteraktif Yöntemlerin Etkinliğinin Değerlendirilmesi", Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2003, İstanbul.
- Taymaz, Haydar, **Hizmet içi Eğitim**, AÜ.E.F Yayınları No:94 ,Ank., Sevme Matb.-1981, Ankara.
- Taymaz, Haydar, **Hizmet İçi Eğitimde Kavramlar, İlkeler, Yöntemler**, Sevinç Matbaası 1997, Ankara.

- Terkeşli, Ramazan; Gl, Zakir, "Sanal Sınıf Uygulamalarının Mesleki Gelişime Katkısının Değerlendirilmesi: Emniyet Genel Müdürlüğü rneği", **Polis Bilimleri Dergisi**, Cilt: 13 (4), 2011, <http://docplayer.biz.tr/3371663-Sanal-sinif-uygulamalarinin-mesleki-geli-sime-katkisinin-degerlendirilmesi-emniyet-gen-el-mudurlugu-ornegi-1.html> Erişim Tarihi: 12.01.2016.
- Yılmaz, Hakan; Düğenci, Muharrem, "Hizmet İçi Eğitime Farklı Bir Yaklaşım: E-Hizmet İçi Eğitim", **Akademik Bilişim 10 - XII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri** 10 – 12, şubat 2010, Muğla niversitesi, ss.67-74.
- Yüksel, Öznur, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitabevi, 1998, Ankara.

İnternet Ortamında Bazı Faaliyetlerin Kavramsal Tanımları ve Türk Vergi Sistemi Karşısındaki Durumlarının Değerlendirmesi

Ceyda KÜKRER*

Özet

Günümüzde teknolojik gelişmelere bağlı olarak internet ortamında bir çok değişik faaliyet de ortaya çıkmıştır. Bu sektörde yer alan kurumların ve verilen hizmetlerin vergilendirilmesi konusu da bu gelişmelere paralel olarak önem kazanmıştır. Türkiye’de bu faaliyetlerin vergilendirilmesi, oldukça karmaşık ve ayrıntılı bir yapıya sahiptir. Çeşitli dönemlerde yürürlüğe giren bir çok kanun ile sektöre ilişkin düzenlemelerin yapılmış olması vergi yapısının karmaşık bir hale gelmesine yol açmıştır. Bu çalışmanın amacı, internet ortamında kullanılan ya da hizmete sunulan bazı faaliyetler için oluşan vergi konusunu analiz etmektir. Çalışmada, kurum ve kuruluşların internet ortamında kullanılan ya da hizmete sunulan bazı faaliyetleri dolayısıyla hangi tür vergilere tabi oldukları incelenmiş ve ortaya çıkan sorunlar belirlenerek çözüm önerileri sunulmuştur. Bu kapsamda, vergi kanunları ve ikincil mevzuat incelenmiş ve Türkiye’de vergi mevzuatında doğrudan ve dolaylı olarak bu faaliyetlerin vergilendirilmesine yönelik çeşitli hükümlerin olduğu görülmüştür. **Anahtar Kelimeler:** Türk Vergi Sistemi, İnternet, vergilendirme

The Applications of Some Activities Issued on the Internet and the face of Turkish Tax System

Abstract

In today's world there have emerged many technological innovations in terms of technological developments via the Internet. Imposition of taxes on the corporations acting within this sector and taxation of the services has also gained importance in parallel with this development. In Turkey, taxation of the services provided represent quite complicated and exhaustive nature. Regulations regarding the sector that have been via several laws put into force at several times have caused the tax structure to become complicated. This study aims to analyze the tax issue arising from the corporations acting within this sector and the

* Yrd.Doç.Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, kukrerceyda@gmail.com.

services consumed or provided. In this paper we address, institutions and organizations were examined due to acting or using the services via Internet to which kind of tax they are subject and recommendations were presented by indicating issues arised. In this context, the tax laws and secondary legislation were examined by content analysis and, it was seen that in Turkey, there were directly and indirectly some provisions in Tax legislation for informatics technology

Keywords: Turkish Tax System, internet, taxation

GİRİŞ

Bilişim teknolojilerinin sağladığı kolaylıklar sayesinde günümüzde girişimciler fiziksel bir mekana ihtiyaç duymadan ekran karşısında ticari faaliyette bulunma imkanına sahip olmuştur. Sanal ticaret dediğimiz bu faaliyetler kişilerin sahip olduğu internet üzerinden yapılabildiği gibi internette sanal satış portalları üzerinden de gerçekleşmektedir.

Bu hızlı gelişmenin doğal bir sonucu olarak internet üzerinden yapılan işlemler yeni kavramlar ortaya çıkarmıştır. Bu durum vergilemeye ilişkin boşluklara neden olmaktadır. Dolayısıyla vergileme açısından bu yeni kavramların verginin konusu açısından tanımlanması ve yorumlanması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bunun yanısıra hizmet ve iş modellerinin her geçen gün çeşitlenmesi mevcut vergi sonunlarının artmasına yol açmaktadır.

Buna bağlı olarak bu çalışma kapsamı içerisinde amacımız; yeni kavramların tanımlarını yapmak, mevcut vergi kanunlarında yer alan esaslar doğrultusunda vergilendirmeye ilgili görüş ve önerilerimizi ortaya koymaktır.

UYGULAMA (APLİKASYON) SATIŞLARININ TANIMI VE VERGİ KARŞISINDAKİ DURUMU

Günümüzde gelişen teknoloji ile birlikte internet kullanıcı sayısının artmasına bağlı olarak oluşan talep artışları, uygulama satışlarının çeşitliğinin de her geçen gün artmasına neden olmuştur.

Uygulama satışlarının; niteliği, ücretli olup olmaması, satışa sunulduğu ortam, indiren kişiye ilave menfaat sağlanıp sağlanmaması, uygulamayı satan veya alan kişinin yurt içinde veya dışında olması v.b konular yapılan işlemin vergi mevzuatı karşısındaki durumunu da değiştirmektedir¹. Diğer taraftan sanal mağazalar yapmış oldukları uygulama satışları tutarı üzerinden komisyon almaktadır.

1 Zeynep Karahan Uslu, "Yeni İletişim Araçları ve Toplumsal Etkileri", Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Nisan 2007, s.224-231

Uygulama Satışlarının Tanımı ve Özellikleri

Uygulama satışlar ile konsinye satışlar birbirine yakın kavramlardır². Uygulama satışları, uygulama sahipleri ile sanal mağazaların aralarındaki standart satış sözleşmeleri uyarınca, sanal satış mağazalarında nihai tüketicilere uygulama satış sahibi adına satışa sunulmasıdır³. Yani bir anlamda internet ortamında müşteri kazandırmak için verilen hizmetlerdir. Konsinye satışlar ise, bir malın mülkiyet devri yapılmaksızın başka bir işletmeye satılması amacıyla gönderilmesi olarak tanımlanabilir⁴. Bu şekilde gönderilen mala konsinye mal, satış işlemine de konsinye satış denilmektedir.

Uygulama satış fiyatı uygulama sahipleri tarafından belirlenmektedir. Sanal mağaza sahipleri uygulamalı satışların mülkiyetini üzerine almaktadır. Uygulama satışlarında sanal mağaza yaptığı tahsilattan komisyon kesintisi yaparak kalan tutarı uygulama satış sahiplerine aktarmaktadır⁵.

Uygulama satışları bir anlamda konsinye satışlar gibi gözüksede, uygulama satışlarının konsinye satıştan farkı; konsinye satışlar, bir malın mülkiyet devri yapılmaksızın başka bir kişiye satılmak amacıyla gönderilmesidir. Konsinye işlemi ise, bir işletmenin daha önceden tespit edilen bir fiyat ya da günün koşullarına göre satılmak üzere diğer bir işletmeye mal gönderilmesi işlemidir. Uygulama satışları ise, sanal mağazaların uygulama satış sahipleri ile aralarında yapmış oldukları sözleşme uyarınca uygulama satış sahibi adına malın nihai tüketicilere satışa sunulması işlemidir. Konsinye mal satışları ise sanal mağazanın kendi adına satılması işlemidir. Dolayısıyla farklı satış işlemleridir.

Uygulama (Aplikasyon) Satışlarının Vergi Karşısındaki Durumu

Uygulama satışlarının vergilendirilmesi konusunda vergi mevzuatımızda doğrudan bir düzenlemenin bulunmadığını görüyoruz⁶. Uygulamada, sanal mağazalardan gerçekleştirilen uygulama satışlarının vergilendiril-

2 F. Williams, H. Dordic, ve vd., "Focus Group and Questionnaire on Communication", Williams, F. (Ed), Social Research and the Telephone. Ed.. Los Angeles: Herbert Dordick and Associates, 1985.

3 Daniel Mcquai ve Sam Windhak), İletişim Modelleri: Kitle İletişim Çalışmalarında. Ankara: İmge Kitapevi,2007, ss:25-30.

4 Mehmet Erkan, "Yeni Bir Finansman Aracı: Barter", Vergi Dünyası, Sayı:221, Ocak 2000, s.92.

5 Onur Elele, "Uygulama (Aplikasyon) Satışlarında Vergileme". Economist, Ağustos 2014, s.50.

6 Serdar Taşdöken, "Mobil Uygulama Satışlarının Vergilendirilmesi: BESP Eylem Planı Çerçevesinde Bir Değerlendirme", Vergi Sorunları Dergisi Yıl:38. Sayı:326, Kasım 2015

mesine ilişkin esasların Maliye Bakanlığınca özelge bazında yapılmış olan açıklamalar doğrultusunda vergilemeye ilişkin görüşlere yer verilmektedir.

İnternet üzerinden yapılan uygulama satışları ile konsinye satışlar birbirine benzerlik gösterse de vergileme açısından farklı değerlendirilmektedir. Nitekim Maliye Bakanlığınca internet üzerinden satışa aracılık hizmetlerine ilişkin olarak düzenlenen 815 sayılı Özelge' de "İnternet üzerinden satışa aracılık hizmetleri karşılığında hizmetin gerçekleştiği tarihten itibaren yedi gün içerisinde komiyon bedeli tutarında ürün satışına aracılık edilen kişiler adına fatura düzenlenmesi; satışı gerçekleştirilen ürün sahibinin vergi mükellefiyetinin bulunması halinde ürüne ilişkin faturanın ürün sahibi tarafından satış bedeli üzerinden satış tarihinden itibaren yedi gün içerisinde alıcı adına düzenlenmesi gerekir"⁷ açıklaması yer almaktadır. Özelgede yer alan açıklamalardan anlaşıldığı gibi internet ortamında gerçekleşen uygulama satışlarında faturanın "ürün sahibi" tarafından alıcı adına yedi gün içerisinde düzenlenmesi gerekmektedir.

Yine Maliye Bakanlığı yayınlanmış olduğu 1457 sayılı Özelge' de "Firmalarca verilen hizmetlerin (konaklama, kuaför, yemek vb.) kupon düzenlemek suretiyle internet üzerinden satılmasına aracılık eden şirketin bu faaliyetine ilişkin olarak elde edilecek komisyon gelirlerinin tahakkuk ettiği dönem itibarıyla kurum kazancının tespitinde dikkate alınması gerekmektedir. İnternet sitesine müşteri kazandırdığı için ay sonlarında hesaba havale şeklinde prim ödemesi yapılacak üyenin, müşteri kazandırma faaliyetini arızı olarak yapması halinde elde edilecek kazancın arızı ticari kazanç olarak vergilendirilmesi gerekmekte olup, söz konusu ödemeler üzerinden vergi kesintisi yapılmayacaktır. Müşteri kazandıran üyenin bu işi mutad meslek halinde veya süreklilik arz edecek şekilde yürütmesi halinde, elde edilen bu kazancın ticari kazancın genel hükümlerine göre vergilendirilmesi gerekmekte olup, söz konusu ödeme üzerinden ayrıca vergi kesintisi yapılmayacaktır"⁸ açıklaması yer almaktadır.

Maliye Bakanlığı internet üzerinden yapılan uygulama satışlarının konsinye satışlardan farklı değerlendirdiğini yayınlamış olduğu 395 sayılı Özelge' de ortaya koymuştur. Özelge' de "Malın konsinye teslimi bir satış değil emanet işlemidir. Zira malın mülkiyeti, konsinyi tarafından satılıncaya kadar konsinyatör üzerinde kalmaktadır. Esas itibarıyla konsinyinin görevi, malın satışına aracılık yapmaktır. Konsinyatör ile konsinyi arasında yapılan yazılı bir sözleşme ile konsinyasyon suretiyle satılacağı belirlenen konsinye malın satılması halinde, bu satış işlemine ait belgenin, malı satan tarafından gerçek satış bedeli

7 05.09.2012 Tarih ve 67854564-1741-815 Sayılı Özelge

8 06.09.2013 tarih ve 1457 Sayılı Özelge.

üzerinden malın alıcısına düzenlenmesi, konsinyatörün de konsinyeye kendi sattığı bedel üzerinden fatura düzenlenmesi gerekmektedir”⁹ açıklaması yer almaktadır. Özelgede yer alan açıklamalardan anlaşıldığı gibi internet ortamında gerçekleşen konsinye satışlarında faturanın satışı yapan tarafından “kendi adına” düzenlenmesi gerekmektedir.

İnternet üzerinden yapılan satışlara ilişkin Maliye Bakanlığı’nın açıklamalara yer verdiği bu özeller doğrultusunda, “uygulama satışları” ile “konsinye satışların” ayrılmasındaki fark; fatura düzenlenmesiyle ilgilidir. Çünkü uygulama satışlarında fatura “ürün sahibi adına” düzenlenmesine karşılık, konsinye satışlarda fatura “malı satan kişi adına” düzenlenmektedir.

Gelir Vergisi Kanunu’na göre internet üzerinden satışa aracılık eden kişilerin almış oldukları komisyon bedelleri ticari kazanç veya arızı kazanç olarak vergiye tabi tutulur. Ürün sahipleri tarafından internet üzerinden satışa aracılık için ödenen komisyon bedelleri kanunen kabul edilen giderler arasında yer alır. Uygulama satışına aracılık yapan kişilerin almış oldukları komisyonlara ilişkin fatura düzenlemeleri gerekir.

KDV¹⁰ yönünden; malın konsinyatör tarafından satılmak üzere Konsinyeye gönderilmesi halinde, KDV yönünden vergiyi doğuran olay meydana gelmez¹¹. KDV Kanunu’nun 10. maddesi hükmüne göre; vergiyi doğuran olay, ürünün alıcıya teslimi ve satış bedeli üzerinden ürün sahibi tarafından düzenlenecek olan fatura tarihidir. KDV ise ürün satış fiyatı üzerinden hesaplanır. Kısım kısım mal teslim edilmesinin mutad olduğu veya bu hususta mutabık kalındığı hallerde vergiyi doğuran olay , her bir kısmın teslimidir¹².

ELEKTRONİK PARA İLE YAPILAN ALIŞVERİŞLERİN TANIMI VE VERGİ KARŞISINDAKİ DURUMU

Elektronik para; ihraç eden kuruluş tarafından kabul edilen fon (banknot, kaydi para) karşılığı ihraç edilen, elektronik olarak saklananan, ödeme işlemlerini gerçekleştirmek için kullanılan ve elektronik para ihraç eden kuruluş dışındaki gerçek ve tüzel kişiler tarafından da ödeme aracı olarak

9 09.06.2011 Tarih ve B.07.1.GİB.4.06.18.02.3229/7799-395 Sayılı Özelge

10 3065 Sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu, R.G. Tarih 02.11.1984, S. 1856.

11 Mehmet Altındağ . “Katma Değer Vergisinde Vergiyi Doğuran Olay ve Özel Durumlar”. Mali Çözüm Dergisi. Sayı: 57, Aralık 2001 s.36

12 3065 Sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu, R.G. Tarih 02.11.1984, S. 1856.

kabul edilen parasal bir değer olarak tanımlanabilir¹³. Yani bir anlamda, elektronik para, aslında nakit paranın tam karşılık değerini ifade eden veri (data) olarak saklanan ve nakledilen bir değerdir ve karşılığın nakit olarak ayrılması zorunludur¹⁴.

Elektronik Para İle Yapılan Alışverişlerin Tanımı ve Özellikleri

Elektronik para “ 6493 sayılı Ödeme ve Menkul Kıymet Mutabakat Sistemleri, Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Kanun¹⁵”la düzenlenmiştir. Elektronik paraya ilişkin usul ve esaslar ise “Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para İhracı ile Ödeme Kuruluşları ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Yönetmelik¹⁶ ” düzenlenmiştir.

6493 sayılı Kanunun “Tanımlar” başlıklı 3. Maddesinde elektronik para; *“elektronik para ihraç eden kuruluş tarafından kabul edilen fon karşılığı ihraç edilen, bu Kanunda tanımlanan ödeme işlemlerini gerçekleştirmek için kullanılan ve elektronik para ihraç eden kuruluş dışındaki gerçek ve tüzel kişiler tarafından da ödeme aracı olarak kabul edilen parasal değer”* olarak tanımlanmıştır. Aynı maddede elektronik para kuruluşu ise, *“elektronik para ihraç etme yetkisi verilen tüzel kişi”* olarak tanımlanmıştır.

Elektronik para ihraç eden kuruluşlara ilişkin düzenlemeler, Kanunun 18. ve devamı maddelerinde yer almaktadır. Kanunun 18. maddesi uyarınca, bu kuruluşlar yalnızca anonim şirket olarak kurulabilecek, nakden ve her türlü muvazaadan arı ödenmiş sermayesi en az beş milyon Türk Lirası olacak, faaliyetlerini 5411 sayılı Kanun da tanımlanan bankalar aracılığıyla yürütecek ve maddede sayılan diğer şartları da yerine getirecektir¹⁷. Kuruluş, Kanunun 14 üncü maddesinin üçüncü fıkrasına göre tuttuğu ödeme hesabına faiz işletemez, ödeme hesabı sahibine süreye veya tutara bağlı herhangi bir menfaat sağlayamaz. Ödeme kuruluşu mal veya hizmet alımından kaynaklanan ödeme işleminin gerçekleştirilmesi amacıyla ödeme hesabına bağlı ödeme aracı ihraç edemez.

6493 sayılı kanunun 13. maddesinde ödeme hizmeti sağlayıcı kuruluşlar; 5411 sayılı Kanun kapsamındaki bankalar, Elektronik para kuruluşları

13 Elele O. (2014). Elektronik para İle alışverişin vergilendirilmesi. <http://www.blogspot.com.tr>. Erişim; 03.05.2015

14 Gökhan Ahi, “Konsinye Satışlarda Belge Düzeni” <http://www.digitalage.com.tr/elektronik-para.html>, erişim tarihi: 10.04.2015

15 R.G. 27.06.2013 Tarih, S.28690.

16 R.G. 27.06. Tarih, S.29043.

17 Gülen Ünsal..08.03.2006 Tarihli ve 5472 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklere Göre Güncellenen; Madde Gereçekleriyle Mülga 4389 Sayılı Kanunun İlgili Hükümleriyle Birlikte 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu. *BDDK yayını*, Ankara. 2006. s.12

ve Ödeme kuruluşları olarak belirlenmiştir. Elektronik para ihracı için bir ödeme aracı vasıtasıyla alınan fonlar, birinci fıkra saklı kalmak kaydıyla elektronik para kuruluşunun hesabına geçtiğinde veya başka bir surette elektronik para kuruluşunun kullanımına hazır hale geldiğinde elektronik para koruma hesabına aktarılır.

Ödemelerde kullanılacak para birimi; Türk Parası Kıymetini Koruma¹⁸ Hakkında 32 Sayılı Kararda belirlenen düzenlemelere uygun olmak kaydıyla tarafların anlaştığı para birimi kullanılarak gerçekleştirilir.

6493 sayılı Kanununun 12. maddesinde ödeme hizmetleri şu şekilde belirlenmiştir.

- Ödeme hesabına para yatırılması ve ödeme hesabından para çekilmesine imkan veren hizmetler de dâhil olmak üzere ödeme hesabının işletilmesi için gerekli tüm işlemleri,
 - Ödeme hizmeti kullanıcısının ödeme hizmeti sağlayıcısı nezdinde bulunan ödeme hesabındaki fonun aktarımını içeren, bir defaya mahsus olanlar da dâhil doğrudan borçlandırma işlemi, ödeme kartı ya da benzer bir araçla yapılan ödeme işlemi ile düzenli ödeme emri dâhil para transferini,
 - Ödeme aracının ihraç veya kabulünü,
 - Para havalesini,
 - Gönderen tarafından ödeme işleminin yapılmasına ilişkin onayın bir bilişim veya elektronik haberleşme cihazı aracılığıyla verildiği ve ödemenin ödeme hizmeti kullanıcısı ile mal veya hizmet sağlayan arasında sadece aracı olarak faaliyet gösteren bir bilişim veya elektronik haberleşme işletmecisine yapıldığı ödeme işlemi,
 - Fatura ödemelerine aracılık edilmesine yönelik hizmetleri,
- ifade eder.

Elektronik para kuruluşu, ödeme faaliyetleri dışında herhangi bir faaliyette bulunamaz. Ödeme hizmeti sağlayıcısı sözleşmede belirtmek üzere ödeme hizmeti kullanıcısından ek işlemlerde ek işlemin maliyetiyle orantılı ücret talep edebilir. Ancak, ödeme hizmeti sağlayıcısı, sağlaması gereken bilgiler için ödeme hizmeti kullanıcısından herhangi bir ücret talep edemez.

18 1567 Sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun, R.G.25.02.1930 Tarih, S. 1433.

Faaliyet izni verilen sistem işleticisi, faaliyete başladığı tarihten itibaren 10 gün içerisinde Merkez Bankasına faaliyete başladığına dair bildirimde bulunmak zorundadır. Merkez Bankası kurulmuş ya da kurulacak olan sistemlerin kesintisiz işletimini sağlamak üzere gözetim yapmakla görevlidir. Sistem işleticisi, gözetim kapsamında her türlü kayıt, bilgi ve belgeyi gizli dahi olsalar Merkez Bankasınca belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde bankaya tevdi edecek ve sistemi bankanın gözetimine hazır hale getirmekle yükümlüdür.

Elektronik Para ile Yapılan Alışverişlerin Vergi Karşısındaki Durumu

6493 sayılı kanun ve ilgili yönetmelik hükümleri dikkate alındığında; elektronik para kuruluşlarının kanunla kurulmuş tüzel kişiliği sahip oldukları açıktır. Buna bağlı olarak diğer tüzel kişilerin tabi olduğu kanun, yönetmelik v.b de belirlenen usul ve esaslara uymak zorundadır. Tüzel kişilerin tabi olduğu her türlü faaliyetler vergi mevzuatı kapsamı dahilindedir. Dolayısıyla ödeme hizmeti sağlayan elektronik para kuruluşların aracılık hizmeti karşılığı olarak alım-satımlarda elektronik para kabul eden kişilerden (madde hükmünde yer alan ödeme hizmeti sayılmayan işlem ve hizmet dışında kalan) alacakları komisyon, ticari kazanç hükmündedir. Çünkü, elektronik para kuruluşu kanunla kurulmuş tüzel kişiliktir. Dolayısıyla tüzel kişilerin tabi olduğu her türlü vergi mevzuatı kapsamı dahilindedir. Buna bağlı olarak kişiler tarafından ödenen komisyonların faaliyetleri kapsamında gider olarak değerlendirilmesi gerektiği açıktır.

Aracı olarak faaliyet gösteren bilişim veya elektronik haberleşme işletmecisinin kontrolünü elinde bulundurduğu ve temsilcisi olduğu kuruluş tarafından yerine getirilir¹⁹. Elektronik haberleşme işletmecisinin diğer düzenlemelerden kaynaklanan mali yükümlülükleri saklıdır²⁰.

Hisseleri borsada işlem gören kuruluşun hisselerinin kanunda öngörülen oranlarda bir gerçek veya tüzel kişi tarafından edinilmesi, vergilendirme açısından diğer hisse senetlerinde olduğu gibidir.

Para kuruluşlarının ödeme talimatlarının yerine getirilmesinde aracılık hizmeti karşılığında almış oldukları komisyonlar veya ücretler Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisinin (BSMV) konusu içersine girer.

19 Nusret Ekin, "Bilgi Ekonomisinde Elektronik Ticaret", İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No:61, İstanbul, 1998.s.6

20 Recai Dönmez, "Vergi Hukuku Açısından Küreselleşme ve Elektronik Ticaret", Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 1999, ss. 432-438.

Ödeme fonları; bir ödeme işleminin gerçekleştirilmesi için ödeme kuruluşunun, şubelerinin, temsilcilerinin veya ödeme kuruluşu adına hareket eden üçüncü taraf bir hizmet sağlayıcısının ödeme hizmeti kullanıcılarından veya bir ödeme hizmeti kullanıcısı adına diğer bir ödeme hizmeti sağlayıcısından aldığı ve ödeme hizmeti kullanıcısı adına uhdesinde tuttuğu ancak henüz alıcıya ya da alıcının ödeme hizmeti sağlayıcısına ödenmemiş fonların toplamından oluşur²¹. Dolayısıyla vergi ile ilişkisi yoktur.

Elektronik para kuruluşuna yatırılan fon karşılığı kullanıma hazır elektronik paranın ilgili kişinin hesabına geçirilmesi her hangi bir mal teslimi veya hizmet ifası olmadığı için; söz konusu işlemin KDV yönünden bir verginin doğmayacağı açıktır. Fatura düzenlenmesi gerekmediği için yatırılan fonların para kuruluşunca elde edilen gelir olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.

Ödeme hizmeti sağlayıcısı, Kanununda belirtilen ödeme hizmetleri ile ilgili olarak ödeme emrinin alınmasını takiben ödeme işleminin tutarına, ödeme işleminin azami tamamlanma süresine ve ödenmesi gereken toplam ücret ile ücretlerin dökümüne ilişkin bilgileri gönderene sağlar. Dolayısıyla elektronik para sahibinin vermiş olduğu talimatlara göre yapılan ödemelerde, ödemenin yapıldığı gün fatura bedeli üzerindeki KDV tahsili gerçekleşmiş sayılır.

Elektronik para kuruluşları kanunla kurulmuş tüzel kişilik olmasına bağlı olarak yaptığı işlemler diğer tüzel kişilikler gibi Damga Vergisi Kanunu'nda öngörülen usul ve esaslar dahilinde vergiye tabidir.

SANAL PARANIN (BITCOIN) TANIMI VE VERGİ KARŞISINDAKİ DURUMU

Sanal para, deneysel olarak başlatılmış, dünyanın herhangi bir yerindeki herhangi bir insana kolayca ödeme yapmayı sağlayan sanal bir para birimidir. Sanal para teknolojisi, noktadan noktaya dağıtımlı bir ağ üzerinde çalışan ve merkezi bir kuruluşa ihtiyaç duymayan bir sistemdir. Para oluşumu ve transfer işlemleri ağ üzerinde kolektif olarak gerçekleşir. Sanal para ayrıca bu para biriminin oluşmasını sağlayan yazılımında adıdır.

21 Ödeme Hizmetleri Ve Elektronik Para İhracı İle Ödeme Kuruluşları Ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Yönetmelik, R.G., 27.06.2014 tarih, S. 29043.

Sanal Paranın Tanımı ve Özellikleri

Sanal para herhangi bir resmi ya da özel kuruluş tarafından ihraç edilmeden, 2008 yılında tanıtılan ve 2009 yılında hayata geçen bir para birimidir²². Sanal parayı yaratan kişinin gerçek kimliği bilinmemektedir. Sistemin tanıtımı Japon Satoshi Nakamoto ismiyle gönderilen bir e-mail başladığı genelde kabul görmektedir. Daha sonra kendini ifşa etmek istemeyen bu meçhul şahıs sistemi terk etmiştir. Sistem, 2010 yılından bu yana kendiliğinden çalışmakta ve giderek büyümektedir. Sanal para alınıp satılırken kimin elinde ne kadarlık bir sanal para olduğunu kaydeden ve her işlemde önce tarafların sanal para adreslerine dayalı olarak kayıtlarını tutan sanal bir tür defter-i kebir kullanılmaktadır. Buna “block chain” denilmektedir. Tüm işlemler ve işlem adımları “block chain”de izlenmektedir. Ödeme yapmak için göndericinin alıcının hesabına sanal para transfer etmesi, bu transfer işleminin ağda bulunanlar tarafından teyit edilmesi ve tüm sanal para işlemlerinin kaydedildiği “block chain” denilen “defter”e kaydedilmesi gerekiyor. Sanal para transferleri ise, iki kullanıcı arasında veri paylaşmak için kullanılan P2P (per-to-peer) ağ kontrolü ile ilgili sitelerce verilen onaltı haneli şifrelerle işlemler gerçekleştiriliyor. MtGox, İntersango, Cavirtex, GelBitcoins gibi siteler sanal para sağlamada en aktif siteler olarak görülmektedir²³.

Sanal para internet ortamında dolaşımı olan bir para birimi olduğu için kişilere kimliklerini açıklamadan işlem yapma olanağı sunmaktadır. Yeni sanal paranın dolaşıma girmesi ise; sistemin kullanıcılarına verilen 16 haneli bir “hex” şifreyi çözebilen kişi veya kişilere 25 sanal para hediye verilmesi ile sağlanmaktadır²⁴. Bu şekilde dolaşımdaki sanal para sayısı artmış olmaktadır. P2P denilen yöntemle transferi yapıldığı için anonim bir şekilde el değiştirmektedir²⁵.

Sanal para uygulamasının 2009 yılında hayata geçirilmesinde üretimi 21 milyon birim olarak sınırlandırılmıştır. Şu anda 11 milyon olan dolaşımdaki sanal para miktarı 2020’de 18 milyon birime, 21 milyon birimlik sınıra ise 2140 yılında ulaşacağı düşünülmektedir²⁶.

22 Sergii Shcherbak. How should Bitcoin be regulated. *European Journal of Legal Studies*. 7(1), 2014.pp.45-91

23 Gergio Karame ve vd., “Double-spending fast payments in bitcoin. CCS ’12 Proceedings of the 2012 ACM conference on Computer and communications security”. USA, 2012, pp.906-917

24 Güngördü A., Zengin B. Elektronik ödeme sistemlerinin olası etkileri üzerine bir inceleme. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 15(3), s.s.129-150

25 Ömer Öztürk, “Dijital Para;Bitcoin Nedir?Nasıl Kullanılır ve Yatırımı Hakkında Bilgiler”, 2006, <http://www.cetina.net>. Erişim: 03.08.2015

26 Mağfi Eğilmez M. “Bitcoin”, 2013. <http://www.mahfiegilmez.com/2013/11/bitcoin.html>. erişim: 03.03.2015

Sanal Paranın Vergi Karşısındaki Durumu

Sanal para sağlayıcı siteler tarafından havuza belli miktarda para konularak kurulmuş ve sonradan üretimi algoritmik şifreli yazılımlar marifetiyle gerçekleştirilen, havuza girmek için satın alımında gerçek para kullanılan bir sistemdir²⁷. Ancak arz ve talebe göre kur değeri devamlı değişen bir sisteme sahiptir. Bunun yanında internet ortamında bir çok alış-veriş sitesi tarafından kabul edildiği görülmektedir.

2009'da sadece 1 dolara, bin 309 tane sanal para alınabilirken 2013'de bir sanal paranın değeri 266 dolar seviyesine kadar yükseldiği dikkate alınır; vergilendirme açısından, sanal para ile yapılan alış-verişlerden ziyade hızla artan değer "kur" farkının önem taşıdığını ifade etmek mümkündür²⁸. Çünkü bir anlamda sanal parayı "sanal borsa" olarak kabul etmek mümkündür²⁹.

Konu vergilendirme açısından ele alındığında, kur değerine göre değeri değişen sanal paranın arz ve talebe göre artan değerinin ortaya çıkarılmış olduğu farkın nasıl vergilendireceğidir. Diğer taraftan sanal paranın alınıp satılması ve değerinin arz ve talebe göre değişmesine bağlı olduğu için "sanal borsa" olarak kabul edilmesi mümkündür³⁰. Dolayısıyla vergi mevzuatımızda sanal parayla ilgili özel bir düzenleme olmasada bu özellikleri dikkate alınarak vergilendirilmesi mümkündür. Bunda ise, ödemelerde sanal parayı kabul eden satıcılar, sanal para kullanarak alışveriş yapan tüketiciler, sanal para birimi değerindeki dalgalanmalardan yararlanarak kazanç elde etmek isteyen al-satıcılar ve sanal parayı üreten kişiler açısından değerlendirmek mümkündür:

i. Vergi mükellefi olan gerçek veya tüzel kişiler tarafında satışlarda sanal para kullanılması durumunda; sanal paranın fatura düzenlendiği tarihteki mukayyet değeri üzerinden Türk lirasına çevrilerek fatura bedelinin belirlenmesi gerekir. Ayrıca bu fatura bedelinin ayrıca KDV matrahı olarak dikkate alınması gerekir.

27 David Belov D ve vd., "Challenges and new business opportunities for Bitcoin". Engineering Leadership Professional Program (ELPP). UC Berkeley, 2014.

28 Deniz Ergüler, "İnternetin sanal para birimi: Bitcoin". 2013. <http://www.denizerguel.net/bitcoin.html>. erişim:13.08.2015.

29 Ersan Şen, "Bitcoin: Elektronik Para," Haber 7, 27.01.2014, erişim 26.07.2015, <http://www.haber7.com/yazarlar/prof-dr-ersan-sen/1120849-bitcoinelektronik-para>

30 Malte Krueger, "Innovation and Regulation The Case of E-Money Regulation in the EU, Institute for Prospective Technological Studies" Directorate General Joint Research Centre European Commission Background Paper No. 5 Electronic Payment Systems Observatory (ePSO) 12 January 2002 <ftp://ftp.jrc.es/pub/EURdoc/eur20153en.pdf>. Erişim: 02.04.2015

ii. Sanal paranın gerçek veya tüzel kişi mükellefler tarafından işletme faaliyetleri arasında yürütülmesi ve Sanal para hesabı bir para birimine çevrilmeden hesaplarda tutulması halinde, sanal para her ne kadar Vergi Usul Kanunu (VUK)³¹ yer alan değerlendirme ölçüleri arasında yer almasada, kayıtlara alındığı mukayyet değeriyle değerlendirilmesi mümkün gözükmemektedir³².

iii. Sanal paranın artan kur değerinden yararlanmak için al-sat karı elde etmek için kullanılması durumunda, alım satım işlemleri ticari bir organizasyon içerisinde devamlı olarak gerçekleştiriliyor ise GVK³³ hükümlerine göre elde edilen kazancın ticari kazanç olduğu açıktır. Ticari organizasyon ve devamlılık unsurunun bulunmadığı durumlarda ise, kur farkı üzerinden değer artış kazancı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü her ne kadar sanal para menkul kıymet ya da sermaye piyasası aracı değilse de bir anlamda “gayrimaddi hak” niteliğinin bulunduğunu ifade etmek mümkündür.

iv. Sanal parayı üreten ve üretilen sanal parayı satışa sunan gerçek veya tüzel kişilerin bu faaliyetleri ticari organizasyon içerisinde ve devamlı olarak gerçekleştiriliyorsa ticari kazanç olarak vergiye tabi tutulması gerekmektedir.

VERİ SATIŞLARININ TANIMI VE VERGİ KARŞISINDAKİ DURUMU

Teknolojik gelişmelerle birlikte teknoloji kullanımının geniş kitlelere ulaşmasına bağlı olarak birçok işletmenin faaliyetleriyle ilgili edinmek istedikleri bilgileri teknoloji aracılığıyla gerçekleştirdiği günümüzde sık görülen başvuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı alanda faaliyet gösteren firmaların yapmış oldukları her türlü girişim diğer firmalar açısından önem taşır.

Teknolojik ortamda kullanıcıların yapmış olduğu her işlemde veri üretilmektedir. Üretilen bu verilerin yalnızca üretenler tarafından değil tüm internet kullanıcıları tarafından takip edilebilmesi, rekabet ortamına bağlı olarak değişik değerlerin ortaya çıkmasının bir nedeni olmuştur. Aynı mal ve hizmeti üreten firmaların müşteri ihtiyaçlarının tespiti, ihtiyaçlara uygun mal ve hizmetlerin sağlanması, müşterileri yeni mal ve hizmetler hakkında bilgilendirme yöntemleri, müşterilere ulaşım kolaylığı, müşte-

31 213 Sayılı vergi Usul Kanunu, R.G. Tarih 10.01.1961, S.10703 – 10705

32 Onur Elele, a.g.e.

33 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu, R.G. Tarih 06.01.1961, S.10700

ri davranışlarının tespiti v.b. bilgiler önem taşır. İşte toplanmış olan bu bilgiler rakip işletmeler açısından önem taşır. Buna bağlı olarak rekabet ortamında bu bilgileri edinmek isteyen işletmelerin talepleri yeni bir sektörün “veri bilgileri satışı” ortaya çıkmasına neden olduğunu ifade etmek mümkündür.

Veri Satışlarının Tanımı ve Özellikleri

Kişisel verilerin korunması T.C. Anayasası, 4721 sayılı Medeni Kanun, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu gibi temel mevzuat çerçevesinde düzenlenmektedir³⁴. Elektronik haberleşme sektöründe kişisel verilerin işletilmesi, saklanması ve gizliliğinin korunması için elektronik haberleşme sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin uynak zorunda oldukları esaslar “Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğin Korunması Hakkında Yönetmelik³⁵” ile düzenlenmiştir. Yönetmelikte hükümlerine göre “ *Elektronik haberleşme ve ilgili trafik verisinin gizliliği esas olup, ilgili mevzuatın ve yargı kararlarının öngördüğü durumlar haricinde, haberleşmeye taraf olanların tamamının rızası olmaksızın haberleşmenin dinlenmesi, kaydedilmesi, saklanması, kesilmesi ve gözetimi yasaktır. Elektronik haberleşme şebekeleri, haberleşmenin iletimini gerçekleştirmek dışında abonelerin/kullanıcıların terminal cihazlarında bilgi saklamak veya saklanan bilgilere erişim sağlamak amacıyla işletmeciler tarafından ancak ilgili kullanıcıların/abonelerin verilerin işlenmesi hakkında açık ve kapsamlı olarak bilgilendirilmeleri ve rızalarının alınması kaydıyla kullanılabilir*”.

Yönetmelikte öngörülen veri kategorileri, haberleşmenin gerçekleştiği tarihten itibaren işletmeciler tarafından bir yıl süre ile saklanır. İşletmeciler sundukları hizmetler kapsamında elde ettikleri verilerin güvenliğini, bütünlüğünü, gizliliğini ve erişilebilirliğini her aşamada sağlamakla yükümlü tutulmuştur. 2013 yılında ise ilgili yönetmelikte bazı değişiklikler yapılmıştır³⁶.

Ayrıca Kurumsal Bilgi Güvenliği olarak bilinen ISO/IEC 17799 standardında kişisel bilgilerin korunması konusuna yönelik maddelerin yer aldığı görülmektedir.

34 Uğur Ersoy, “Bir insan hakkı olarak, kişisel verilerin korunması”. Gazi üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu yönetimi Anabilim dalı Siyaset ve Sosyal Bilimler Bölüm Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.2009, s.8

35 R.G. 24.07.2012 Tarih, S.28363.

36 “Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğin Korunması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”, R.G. 11.07.2013, S. 28704.

Veri Satışlarının Vergi Karşısındaki Durumu

Veri satışlarının vergilendirilmesinde hizmet sözleşmesinde yer alan hükümlere göre; sunulan hizmetin gayri maddi hak devrini içermesi veya ticari hizmet satışı ya da her ikisini kapsaması önem taşır.

Geçmiş deneyimlerden veya çalışmalardan elde edilmiş ifşa edilmiş nitelikte olan ve alıcı tarafından ekonomik fayda sağlamak için ticari operasyonlarında pratik uygulama imkanı bulunan ticari bilgi temini karşılığında yapılan ödemeler gayrimaddi hak bedeli ödemesi olarak değerlendirilmektedir. Ancak, alıcının talebi üzerine gerçekleştirilen çalışmalar sonucu elde edilen yeni bilgilerin satışı bu kapsamda değil ticari hizmet satışı olarak görülmektedir. Ticari hizmet satışlarında satıcı çoğunlukla mesleki bilgi birikimini kullanarak gerçekleştireceği bir çalışmayı teslim etmekte ancak uzmanlığına kaynak oluşturan bilgi birikiminin kendisi aktarılmamaktadır.

GVK 70/5 maddesi uyarınca gayrimaddi hakların kiraya verilmesi karşılığında elde edilen kazançlar Gayrimenkul Sermaye İradı sayılmıştır. Yine GVK mükerrer 80/2 maddesi uyarınca bu hakların elden çıkarılması karşılığında elde edilen kazançlar ise Değer Artış Kazancı sayılmıştır.

Hizmetin Türkiye’de verilmesi ya da hizmetten Türkiye’de faydalanılması halinde özellikli bir durum yoktur ve dolayısıyla KDV’ye tabidir. Türkiye’deki faaliyetle ilgili hizmet alımı faydalanmanın Türkiye’de olduğunu gösterir.

Türkiye’deki hizmet sağlayıcısının, Türkiye’de bulunan veri tabanı altyapısı marifetiyle yurt dışında mukim kullanıcıya yurt dışındaki faaliyetleriyle ilgili olarak hizmet sunumu KDV Kanunu’nun 11 ve 12’inci maddeleri kapsamında hizmet ihracatı olarak KDV’den istisna tutulur.

Ancak, Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğinin Korunması Hakkında Yönetmelik” uyarınca; elektronik haberleşme sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin, kişinin açık rızası olmadan kişisel verileri işleme ve işlenen verileri üçüncü kişilere satışı engellenerek karşılığında idari para cezası öngörülmüştür.

Kanunen yasaklanmış fiiller nedeniyle katlanılan giderler ticari kazancın elde edilmesi ve idame ettirilmesi ile ilgili giderler niteliğinde olmadığından, bu giderlerin gelir ve kurum kazancından indirilmesi mümkün değildir.

Bu doğrultuda, veri ticareti eğer kanunların izin verdiği sınırların içerisinde gerçekleştirilmemiş ise veri temini karşılığında katlanılan giderlerin vergi matrahından indirilmesi mümkün olmayacaktır.

İNTERNET ORTAMINDA HEDİYE ÇEKİ İLE YAPILAN ALIŞVERİŞLERİN TANIMI VE VERGİ KARŞISINDAKİ DURUMU

Günümüzde alışverişlerde müşterilere sunulan promosyonlar arasında hediye çekleri de yer almaktadır. Özellikle zincir mağazalarda doğrudan anlaşmalı firmalardan satın alınan mallarda çek sahibine çek bedeli kadar alışveriş yapma hakkı sağlayan bir uygulamadır. Bu uygulamanın internet aracılığı ile yapılan alışverişlerde de kullanımının yaygın olduğunu görüyoruz.

İnternet Ortamında Hediye Çeki ile Yapılan Alışverişlerin Tanımı ve Özellikleri

Hediye çeki, bu çeki çıkaran firmalardan belirli bir miktarda mal veya hizmet alımını sağlayan bir belgedir. Adından da anlaşılacağı üzere, üçüncü kişilere hediye edilen bir çektir. Özelliği üstündeki değer belirlenmiş ve karşılığında bir mal veya hizmet alınacak olmasıdır³⁷. Hediye çekleri, çek sahibine anlaşmalı firmalardan çek bedeli kadar alışveriş yapma hakkı sağlamaktadır³⁸.

Hediye çeki sunan işletmelerin, satışa sunulan ürünlerin her zaman piyasa fiyatlarından daha düşük olması ve nihai tüketicinin tercihine göre pek çok hizmet sağlayıcısından seçilerek tedarik edilebiliyor olmasına bağlı olarak internet ortamında faaliyet gösteren firmalar tarafından da hediye çeki kullanımı cazip hale gelmiştir³⁹.

Hediye çeki alım satımı ile çeke konu olan ürün tesliminin farklı zamanlarda farklı kişiler arasında olması vergilendirme açısından özellik arz eden konular arasında yer almaktadır.

İnternet Ortamında Hediye Çeki ile Yapılan Alışverişlerin Vergi Karşısındaki Durumu

Hediye çeklerini dağıtımında aracılık eden ve bunun karşılığında komisyon alan işletmelerin faaliyetleri ticari kazanç hükmündedir. Yine işletmelere müşteri kazandıran internet üyelerinin bu işi mutad meslek halinde

37 İbrahim Ercan, "Hediye çeki uygulaması ve KDV karşısında ki durumu". Mali Çözüm Dergisi. 144(12), 2011. ss: 54-65

38 Lisa Klein, "Evaluating the Potential of Interactive Media Through New Lens: Search Versus Experience Goods", Journal of Business Research, 41 (3), 1998, pp: 195-203.

39 Milton Anderson, "The Electronic Check Architecture", Financial Services Technology Consortium, Version 1.0.2, September, 1998, pp.6.

veya süreklilik arz edecek şekilde yürütmesi halinde elde edecekleri kazanç ticari kazancın genel hükümlerine göre, arızî olarak yapılması halinde arızı kazanç olarak vergiye tabi tutulur.

Başka firmalarca verilen hizmetlerin (konaklama, kuaför, yemek vb.) kupon düzenlenmek suretiyle internet üzerinden satılmasına aracılık eden şirketlerin, bu faaliyetine ilişkin olarak elde edilecek komisyon gelirlerinin tahakkuk ettiği dönem itibarıyla ticari kazancının tespitinde dikkate alınması gerekir.

İnternet sitesine müşteri kazandırma hallerinde, ay sonlarında hesaba havale şeklinde prim ödemesi yapılmasında, üyelerin müşteri kazandırma faaliyetini arızı olarak yapmaları halinde elde edecekleri kazanç arızı ticari kazanç olarak vergilendirilir ve söz konusu ödemeler üzerinden vergi ke-sintisi yapılmaz.

İnternet sitenizden alım yapan müşterilere diğer alışverişlerinde kullanılacak üzere, aldıkları hizmet bedelinin %10'u oranında sisteme kaydedilmek suretiyle şirket tarafından verilecek hediye çeki tutarlarının ticari kazancın elde edilmesi ve idame ettirilmesi için yapılan genel giderler kapsamında değerlendirilerek ilgili dönem kurum kazancınızın tespitinde gider olarak dikkate alınması mümkündür.

Hediye çeki uygulamasında KDV Kanunu açısından değerlendirilecek iki ayrı teslim gerçekleşmektedir. İlk teslim, hediye çeklerini müşterilerine dağıtacak işletmenin bu çekleri bastıran işletmeden satın alması, diğer teslim ise, hediye çekleri karşılığında mal ve hizmet alınmasıdır. Hediye çeki satılması aşamasında KDV Kanunu'nda belirtilen anlamda gerçekleşmiş bir mal teslimi ve hizmet ifası söz konusu değildir. Bir diğer ifade ile hediye çekinin satışı halinde KDV yönünden vergiyi doğuran olay meydana gelmemektedir. Hediye çeki karşılığı alınan bedeller avans niteliğindedir. Çünkü, Maliye Bakanlığı 26.01.2001 Tarih ve 5166 Sayılı Özelge' de; *"..... Herhangi bir mal teslimi ve hizmet ifasını göstermeyen hediye çeklerinin verilmesi ile KDV yönünden vergiyi doğuran olay gerçekleşmemektedir" denilmektedir*⁴⁰. Yine Maliye Bakanlığının yayınlamış olduğu 5166 sayılı Özelge' sinde *"Müşterilerin hediye kartlarını kullanmak suretiyle yapmış oldukları harcamalar genel esaslar çerçevesinde KDV'ye tabidir. Hesaplanan KDV; kartı veren firma tarafından indirim konusu yapılamayacak, KDV mükellefi olması halinde müşteriler tarafından indirim konusu yapılabilecektir"* açıklaması yer almaktadır.

Hediye çeklerinin verilmesi ile bir mal veya hizmet teslimi gerçekleşmediği için KDV yönünden vergiyi doğuran olayın meydana gelmesi söz

40 İbrahim Ercan, a.g.e.

konusu değildir. Dekont verilmek suretiyle belgelendirilen ve “avans” olarak muhasebeleştirilen hediye çeklerinin, nihai tüketiciler tarafından ibraz edilerek çek tutarı kadar malın teslimi durumunda hediye çeki satan firmaların hediye çekleri kullanılarak yapılan alışverişlerin karşılığı faturayı, hediye çeklerini satın alan ve dağıtan firma veya kişiler adına düzenlenmesi gerekir. Çünkü hediye çeki karşılığı olan alışveriş bedellerinin gerçek yüklenicileri, hediye çeklerini kullanıp alışveriş yapan kişiler değil, hediye çekini satın alıp dağıtan firma veya şirketlerdir⁴¹.

Hediye çeklerinin internet ortamında kullanılmasında vergileme ise, sanal mağazalarda yapılan satışlarda uygulanan esasların dikkate alınması gerekir. İnternet üzerinden sanal mağazalar kanalıyla yapılan satışlarda görülen genel uygulama, siparişlerin işleme alınma zamanı olarak siparişin verildiği anın değil, kredi kartı hesabından sipariş tutarı kadar para blokesinin yapıldığı ya da havalenin satıcının hesaplarına ulaştığı anın esas alınmasıdır⁴². İlgili yönetmelik uyarınca bu bilginin sözleşmenin akdinden önce alıcıya verilmesi kaydıyla, siparişin işlem zamanının bu şekilde belirlenmesinde bir engel bulunmamaktadır. Ancak siparişin işleme alınması için ortaya konulan ödemenin yapılması şartı, Borçlar Kanunu'nun 149. maddesi uyarınca hükme bağlanan taliki şarttır. İlgili hüküm uyarınca; “*Bir akdin mevzuunu teşkil eden borcun mevcudiyeti, meşkur bir hadisenin tahakkukuna talik edilmiş ise o akit şarta bağlı akit olur. İki taraf hilafını kast etmedikleri halde şarta bağlı akit, ancak şartın tahakkuku anından itibaren hüküm ifade eder*”. Dolayısıyla ödeme gerçekleşmediği sürece herhangi bir işlemden söz etmek mümkün bulunmamakta ve vergiyi doğuran olay tekemmül etmemiş olmaktadır⁴³. Dolayısıyla kredi kartı hesabından sipariş tutarı kadar para blokesinin yapıldığında ya da havalenin satıcının ulaştığı anda hediye çeki kullanılmışsa KDV açısından vergiyi doğuran olay meydana gelmiş sayılır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Devlet adına bir vergi alacağının doğması için vergi kanunlarında belirlenen esasların meydana gelmesi gerekir. Vergilendirme süreci dediğimiz

41 Mehmet Altındağ, “Hediye çeklerinin gider kaydedilmesi ve KDV karşısındaki durumu”. *Yaklaşım Dergisi*, 133(1), 2001, ss:28-36

42 Allen, F.; Mcandrews J.; Strahan, P., “EFinance:An Introduction.”, *Journal of Financial Research* 22: Ocak/Şubat, 2002

43 Öztürk R.(2013). Sanal Mağazalar Aracılığıyla Yapılan Mal Satışlarında Dikkat Edilmesi Gereken Noktalar.<http://www.ramisozturk.com.tr/mukellef-panosu/131-sanal-magazalar-araciligiyla-yapilan-mal-satislarinda-dikkat-edilmesi-gereken-noktalar.html>. erişim:21.04.2015.

bu esaslar her vergi kanununda verginin; konusu, mükellefi, vergiyi doğuran olay, muafiyet ve istisnalar, kanunen kabul edilen giderler, matrahının tespiti, oranı, tarh ve tahakkuku, beyanı, ödenmesi v.b. ayrı ayrı belirlenmiştir. Vergilendirme sürecindeki bu esaslar bir bütün olup sırasıyla meydana gelmesi şarttır. Vergilemeye ilişkin usul ve esaslar ise 213 Sayılı VUK'da ve diğer vergi kanunlarında düzenlenmiştir.

Günümüzde bilişim teknolojilerinin sağladığı kolaylıklara bağlı olarak internet ortamında gerçekleşen bir çok faaliyet ortaya çıkmaktadır. Bu faaliyetlerin bir kısmın mevcut vergi kanunları kapsamında olmasının yanı sıra; bu hızlı gelişmenin doğal bir sonucu olarak internet üzerinden yapılan işlemlerin doğurduğu bazı faaliyetlerin vergi yükümlülükleri hakkında vergi mevzuatımızda vergilemeye ilişkin esasların fazla yer almadığı görülmektedir.

Buna bağlı olarak vergi kanunlarında gerekli değişiklik ve ilavelerin bir an önce yapılması, her hizmet türü itibariyle özellik gösteren durumlara ilişkin açıklamaların yer aldığı tebliğlerin yürürlüğe konulması ve vergi mevzuatının bilişim sektöründeki gelişmeleri takip edebilmesinin sağlanması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

Dolayısıyla vergi kanunlarında gerekli değişiklik ve ilavelerin bir an önce yapılması, her bir hizmet türü itibariyle özellik gösteren durumlara ilişkin açıklamaların yer aldığı tebliğlerin yürürlüğe konulması ve vergi mevzuatının bilişim sektöründeki gelişmeleri takip edebilmesinin sağlanması gerekmektedir.

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan bu faaliyetlerin; vergileme süreci ve vergi kanunlarının geriye yürümemesine bağlı olarak yeni bir vergi kanunun veya değişikliğin yürürlüğe girinceye kadarki süre içerisinde durum ne olacaktır? Uygulamada bu durumun Maliye Bakanlığınca çıkartılan özetlerle giderilmeye çalışıldığı görülmektedir. Buna bağlı olarak çalışmamızda teknolojik gelişmelere bağlı olarak yapılan bazı faaliyetler sonucu ortaya çıkan yeni kavramlar tanımlanmaya çalışılmış, mevcut vergi kanunları dikkate alınarak vergilendirilmeleri ile ilgili durumları yorumlanmış ve bunlarla ilgili görüş ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İnternet ortamında meydana gelen faaliyetlerin vergi kapsamına alınmasına ilişkin yapılacak yeni vergi düzenlemelerinde ise:

- Vergi kanunlarında teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan yeni kavramlara yer verilmesi,
- Yer verilen bu kavramların tanımlanması ve yorumlanmasında mevcut diğer kanunlara atıfta bulunacak şekilde düzenlenmesi,

- Yeni yapılacak vergi düzenlemelerinde, kavramların tanımında, bilişim teknolojisi ve internet ortamındaki hızlı değişikliğin dikkate alınması,
- Maliye bakanlığı bünyesinde mevcut mükellef sicil numarası, vatandaşlık kimlik numarası ile yapılacak takiplere internet ortamında yapılan faaliyetlerinde eklenmesi,
- Vergi mükellefiyeti için işe başlamayı belirten kıstaslar arasına internet ortamının da illave edilmesi,
- İnternet ortamındaki faaliyetlerde, vergiyi doğuran olayın meydana geldiğinin tespitine ilişkin Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı bünyesinde yeni düzenlemelerin yapılması,
- VUK yer alan vergi cezalarında internet ortamındaki faaliyetlerin de dikkate alınarak düzenlenmesi,

gibi hususların dikkate alınması gerektiği görüşü taşınmaktadır.

Sonuç olarak, günümüzde hızla gelişen teknolojiye bağlı olarak internet ortamında meydana gelen bazı faaliyetlerin vergilendirilmesinde boşlukların doğduğu görülmektedir. Bu nedenle, bu faaliyetlerin vergi kapsamına alınmasında yeni vergisel düzenlemelerin yapılması zorunluluğu doğmuştur. Belge düzenine bağlı olan faaliyetlerin vergi yükümlülüğü altına alınması kolaydır. Önemli olan, kayıt dışı ekonomi gibi belge düzeni olmayan ekonomik faaliyetlerin vergi yükümlülüğü altına alınmasıdır. İnternet ortamında yapılan faaliyetlerin (internetin özelliğine bağlı olarak); görünür olması; takip edilme imkanı, istenildiğinde ulaşım kolaylığı, teknolojiye bağlı olarak iletişim ağlarının kontrol ve denetim imkanı, internet kayıtlarının silinmesinin zorluğu v.b, yapılacak yeni vergi düzenlemelerinde dikkate alınması gereken önemli hususlar olduğunu ifade etmek mümkündür.

KAYNAKÇA

- Ahi G. (2013), [http://www.digitalage.com.tr/elektronik para.html](http://www.digitalage.com.tr/elektronik_para.html), erişim tarihi: 10.04.2015
- Allen F.; Mcandrews J.; Strahan, P., "E-Finance:An Introduction.", *Journal of Financial Researh* 22: Ocak/Şubat, 2002
- Altındağ M. (2004). Hediye çeklerinin gider kaydedilmesi ve KDV karşısındaki durumu. *Yaklaşım Dergisi*, 133(1).
- Altındağ M. (2001). Katma Değer Vergisinde vergiyi doğuran olay ve özel durumlar. *Mali Çözüm Dergisi*. 57(12), 34-43.
- Anderson M.M., "The Electronic Check Architecture", Financial Services Technology Consortium, Version 1.0.2, September,1998
- Belov D., Rajam S., Summers Q.,Sun Q. (2014). Challenges and new business opportunities for Bitcoin. *Engineering Leadership Professional Program (ELPP)*. UC Berkeley.
- Dokuzuncu Kalkınma Planı . <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan9.pdf>, erişim tarihi:22.04.2015.
- Dönmez R. (1999) "Vergi Hukuku Açısından Küreselleşme ve Elektronik Ticaret", Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Eskişehir.
- Dülger İ. (2013). Konsinye satışlarda belge düzeni-muhasebe kayıtları KDV ve ÖTV Uygulaması.http://www.vergidegundem.com/tr_TR/blog?blogid=2226678.html,Erişim: 8.03.2015
- Eğilmez M. (2013). Bitcoin. <http://www.mahfiegilmez.com/2013/11/bitcoin.html>. erişim:3.3.15
- Elele O. (2014). Sanal para Bitcoin'in vergilendirilmesi, <http://www.blogspot.com.tr>. Erişim: 09.02.2015.
- Elele O. (2014). Elektronik para İle alışverişin vergilendirilmesi. <http://www.blogspot.com.tr>. Erişim; 03.05.2015
- Elele O. (2014). "Uygulama (Aplikasyon) Satışlarında Vergileme". *Economist*, Ağustos 2014.
- Ekin N. (1998) "Bilgi Ekonomisinde Elektronik Ticaret", İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No:61, İstanbul
- Ercan İ. (2011). Hediye Çeki Uygulaması Ve KDV Karşısındaki Durumu. *Mali Çözüm Dergisi*. 144(12).
- Erkan M. (2000), "Yeni Bir Finansman Aracı: Barter", *Vergi Dünyası*, Sayı:221, Ocak.
- Ergüler D. (2013). İnternetin sanal para birimi: Bitcoin. <http://www.denizerguel.net/bitcoin.html>. erişim:13.02.2015.
- Ersoy U. (2009). Bir İnsan Hakkı Olarak, Kişisel Verilerin Korunması. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu yönetimi Anabilim dalı Siyaset ve Sosyal Bilimler Bölüm Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- Güngördü A., Zengin B. Elektronik ödeme sistemlerinin olası etkileri üzerine bir inceleme. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 15(3).

- Karame G.O.,Androulaki E., Capkun S. (2012). Double-spending fast payments in bitcoin. CCS '12 Proceedings of the 2012 ACM conference on Computer and communications security. USA.
- Klein, L. R.. (1998). "Evaluating the Potensial of Interactive Media Through New Lens: Search Versus Experience Goods", Journal of Business Research, 41 (3).
- Mcquail D. ve Windhak, S. (2007), İletişim Modelleri: Kitle İletişim Çalışmalarında. Ankara: İmge Kitapevi.
- Özdan V. (2014). 22 Soruda Bitcoin ve Litecoin nedir, ne değildir, <http://www.standartsapma.com>. erişim: 25.03.2015.
- Öztürk R.(2013). Sanal Mağazalar Aracılığıyla Yapılan Mal Satışlarında Dikkat Edilmesi GerekenNoktalar.<http://www.ramisozturk.com.tr/mukellefpanosu/131-sanal-magazalar-araciligiyla-yapilan-mal-satislarinda-dikkat-edilmesi-gereken-noktalar.html>. erişim:21.04.2015.
- Taşdöken S. "Mobil Uygulama Satışlarının Vergilendirilmesi:BESP Eylem Planı Çerçevesinde Bir Değerlendirme", Vergi Sorunları Dergisi Yıl:38. Sayı:326, Kasım 2015
- Shcherbak S. (2014). How should Bitcoin be regulated. European Journal of Legal Studies. 7(1).
- Uslu, Z. K. (2007), "Yeni İletişim Araçları ve Toplumsal Etkileri", Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, Cilt 1, Sayı 1.
- Ünsal G. (2006). 08.03.2006 Tarihli ve 5472 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklere Göre Güncellenen; Madde Gereçekleriyle Mülga 4389 Sayılı Kanunun İlgili Hükümleriyle Birlikte 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu. *BDDK yayını*, Ankara.
- Williams, F., Dordick, H ve Jesuale, H. (1985), "Focus Group and Questionnaire on Communication", Williams, F. (Ed), Social Research and the Telephone. Ed.. Los Angeles: Herbert Dordick and Associates.
- Yazıcı, A. (1999), Sanal Para Uygulama Ortamları ve Etkileri. Anadolu Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir.

Kanun-Tebliğ-Yönetmelik-Yasal Düzenlemeler

- 1567 Sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun, R.G 25.02.1930 Tarih, S. 1433
- 213 Sayılı vergi Usul Kanunu, R.G. Tarih 10.01.1961, S.10703 – 10705
- 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu, R.G. Tarih 06.01i1961, S.10700
- 3065 Sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu, R.G. Tarih 02.11.1984, S. 1856
- "6493 sayılı Ödeme ve Menkul Kıymet Mutabakat Sistemleri, Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Kanun " , R.G. 27.06.2013 Tarih, S.28690.
- "Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para İhracı ile Ödeme Kuruluşları ve Elektronik Para Kuruluşları Hakkında Yönetmelik " , R.G. 27.06. 2014 Tarih, S.29043.
- "Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğin Korunması Hakkında Yönetmelik", R.G. 24.07.2012 Tarih, S.28363.

“Elektronik Haberleşme Sektöründe Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Gizliliğin Korunması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”, R.G. 11.07.2013, S. 28704.

26.01.2001 Tarih ve 5166 Sayılı Özelge

09.06.2011 Tarih ve B.07.1.GİB.4.06.18.02.3229/7799-395 Sayılı Özelge

05.09.2012 Tarih ve 67854564-1741-815 Sayılı Özelge.

06.09.2013 Tarih ve 1457 Sayılı Özelge.

01.11.2013 Tarih ve 166 Sayılı Özelge.

Üstlerin Sahip Olduğu Duygusal Zekâ Yetilerinin, Astlar Tarafından Algılanması ve Astların Motivasyonları Üzerinde Etkisi: ÇOMÜ Öğretim Elemanları ve Öğrencileri Örneği*

Tanju ÇOLAKOĞLU** & Ali Şahin ÖRNEK***

Özet

Son yıllarda gerçekleştirilen araştırmalar, insan kaynaklarının duygusal beklentilerini anlamak ve tatmin etmek konusunda duygusal zekânın anahtar role sahip olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede duygusal yeterlilikleri yüksek üstlerin (yönetici, lider, akademisyen vb.) astları (çalışan, takım arkadaşları, öğrenciler vb.) tarafından olumlu ve motive edici olarak değerlendirileceği varsayılabilir. Bu varsayım ile çalışmanın amacı, çalışma hayatında duygusal zekâ, algılama ve motivasyon arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Bu ilişkiler bütünü değerlendirilerek uygulama sonuçları ile desteklenmesi konunun iş hayatındaki muhtemel işlevselliğini yansıtmaya açısından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, Algılama, Motivasyon.

The Subordinates' Perception About Superiors' Emotional Intelligence Capabilities and The Effect Over Subordinates' Motivation: The Sample of COMU Instructors and Students

Abstract

Recent studies show that emotional intelligence has the key role in understanding and satisfying the emotional expectations of the human resources. With this frame, the superiors having high emotional capabilities (manager, leader, academician etc.) would be evaluated positively and motivating by subordinates (labor, team mates, students etc.). With this presupposition the aim of this study is researching the relation between emotional intelligence, perception and motivation in work life.

* Bu çalışmada, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi "Çalışma Hayatında Duygusal Zeka, Algılama ve Motivasyon İlişkisi: Çomü Örneği" 2010'nden faydalanılmıştır.

** Araş. Görev., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

*** Yrd. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

Evaluating this relation' integration and maintaining with application results, is important since this will reflect the possible functionality of the subject in work life.

Keywords: Emotional Intelligence, Perception, Motivation

GİRİŞ

Esas olarak insan ilişkilerinde uzun zamandır etkileri görülen duygusal zekâ kavramı Daniel Goleman'a ait, "Duygusal Zekâ, Neden IQ' dan Daha Önemlidir" adlı kitabı ile popülerlik kazanmıştır. Bunu takip eden süreçte duygusal zekânın geliştirilmesine yönelik eğitimler okul öncesi döneme kadar yayılma göstermiştir. Çalışma hayatında ise özellikle hizmet sektöründe dış müşteriler ile direk temas halindeki çalışanların duygusal zekâ yetilerine yatırım yapmak işverenler için mantıklı bir yatırım haline gelmiştir.

Kişinin söylediği karşısındakinin anladığı kadardır söyleminde olduğu gibi bireyin sahip olduğu yetenekler ne denli güçlü olursa olsun bu yetenekleri kullandığı kitlenin bu yeteneklere dair algıları ile sınırlı olacaktır. Bu çıkış noktası ile yeteneklerin etkileri araştırılırken bu yeteneklere dair algıları da göz önünde bulundurmak yerinde olacaktır.

Hizmet sektörünün içerisinde en fazla insan ilişkilerini içeren alanlardan birinin eğitim olduğu bilinen bir gerçektir. Bu sebeple çalışmada duygusal zekâ yetileri ile etkileyen grup olarak üniversite öğretim elamanları etkilenen grup olarak ise öğrenciler hedef kitle olarak seçilmiştir.

Motivasyonun çalışma, öğrenme vb. gibi pek çok faktör üzerindeki etkilerini kanıtlayan pek çok çalışma literatürde yer almaktadır. Bu çalışmada ise öğrencilerin motivasyonları üzerinde öğretim elamanlarının sahip oldukları duygusal zekâ yetileri ve bu yetilere ilişkin öğrencilerin algılarının etkisi mercek altına alınmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda öncelikle duygusal zekâ olgusu ile ilgili olarak duygu ve zekâ kavramı ele alınmıştır. Duygusal zekâ kavramının çıkışında rol oynayan içe yönelik ve dışa dönük zekâ gibi zekâ boyutlarını içeren çoklu zekâ kavramı ile temellendirilen duygusal zekâ kavramı ise kısmın sonunda yer almaktadır.

1.1. Duygusal Zekâ Kavramı

Duygusal zekâ bireylerin kendisine ve başkalarına ait duyguları gözlemleyerek ve çözümlenme, birbirinden ayırt etme ve bu bilgiyi kullanarak birilerinin düşünce ve eylemleri yönlendirmeyi kapsayan bir yetenektir¹. Duygusal zekâ kendi duygularımızı (stres, olumlu imaj sağlama vb) ve başkalarının duygularını (gösterdikleri duygusal tepkiler yolu ile çevredekilerin istek ve ihtiyaçlarını, güçlü ve zayıf yanlarını görme) tanıma, anlama ve bunları kullanabilme yeteneğidir². Duygusal zekâ bireyin kendisine ve diğerlerine ait duyguları aralarında ayırım yapabilmeyi sağlayacak şekilde denetlemesi ve birilerinin düşünce ve hareketlerini yönlendirmek için bu bilgileri kullanmasıdır³. Sosyal açıdan istenen bir kişi olmak (popülerite) ve içinde duygusal zekânın da bulunduğu birkaç nitelikle ilişkisinin sorgulandığı bir araştırma duygusal zekânın kendini beğenme ile birlikte popülerliğin değerli bir potansiyel belirleyicisi olduğunu göstermiştir⁴. Duygusal zekâ, duyguları ve duygusal verileri anlamaya yardımcı olacak biçimde duyguları algılama, duyguları yaratma ve ulaşma buna ilave olarak entelektüel ve duygusal gelişime yardımcı olacak şekilde düşünceli bir biçimde duyguları düzenlemektir⁵.

Burns'ün 1978 yılındaki "Liderlik dünyadaki en fazla incelenen ve en az anlaşılan fenomenlerden biridir" tanımı günümüzde duygusal zekâ içinde geçerlidir. Benzer şekilde yıllar boyunca liderliğin doğuştan mı geldiği yoksa sonradan mı geliştiğinin sorgulanması gibi duygusal zekânın da doğuştan mı geldiği yoksa sonradan mı geliştiği sorgulanabilir⁶. Duygusal zekâ olgusunu kitapları ile popüler bir alan haline getiren Daniel Goleman'a göre duygusal zekâ " kendimizin ve başkalarının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi

1 DongYuntao, SeoMyeong-Gu, Bartol Kathryn M., No Pain, No Gain: An Affect-Based Model of Developmental Job Experience And The Buffering Effects of Emotional Intelligence. *Academy of Management Journal*, Vol. 57, No. 4, 2014, s. 1057.

2 Baltaş Zuhâl, İnsanın Dünyasını Aydınlatan ve İşine Yansıyan Işık Duygusal Zekâ, Remzi Kitapevi, 3. Basım, 2006, s. 7.

3 Zeidner Moshe, Matthews Gerald, Roberts Richard D., Emotional Intelligence in the Workplace: A Critical Review, *Applied Psychology: An International Review*, 53 (3), 2004, s. 373.

4 Magnus JessicaMesmer, Viswesvaran Chockalingam, DeshpandeSatish, Joseph Jacob, Social Desirability: The Role of Over-Claiming, Self-Esteem, and Emotional Intelligence, *Psychology Science*, Volume 48 (3), 2006, s. 353

5 Mayer, John D., Salovey, What is emotional intelligence?, New York: Basic Books, 1997, s. 87.

6 Legier Jr John T., Assessing Leadership Effectiveness: The Relationship Between Emotional Intelligence And Leadership Behaviors On Group And Organizational Performance, A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctor of Philosophy in Education Degree, Department of Workforce Education and Development in the Graduate School Southern Illinois University Carbondale, 2007, s. 110.

yönetme” duygusu veya yetisidir. Duygusal zekânın kapsamında değerlendirilebilecek duygusal ve sosyal yeterlilikler aşağıdaki gibi sıralanabilir⁷:

- Öz bilinç: hissedilen duygulara ait farkındalık ve karar verme sürecinde bu avantajlardan faydalanma; sahip olunan çeşitli yetilerin bireylerin kendileri tarafından doğru olarak değerlendirilmesi ve buna bağlı olarak geliştirilen özgüven duygusudur.

- Kendine çekidüzen verme: bireyin sahip olduğu duyguları yaptığı işi zorlaştırıcı değil kolaylaştırıcı şekilde kullanması, kendine ve çevresindekilere karşı vicdani açıdan rahatsızlık vermeyecek şekilde hareket etmesidir. Sürmekte olan duygusal olumsuzluklardan kendini kurtarma ve amaçlanan hedeflere ulaşma sürecinde zevkleri erteleme iradesini göstermektedir.

- Motivasyon: hedeflere ulaşma ve gelişim çabaları gibi olumlu sonuçlara ulaşmak için gerekli çabalar, yenilgiler ve istediklerine ulaşamama gibi olumsuz sonuçlara karşı direnebilmek için gerekli tercihlerdir.

- Empati: bireyin farklı kişilere ait hisleri onların bakış açısı ile görebilme yeteneği ve bunun sonucu olarak farklı kişilik yapısına sahip insanlarla iletişim kurabilme ve onlarla uyum sağlama yeteneğidir.

- Sosyal beceriler: Kişilerle yürütülmekte olan iletişime dayalı ilişkilerde duygusal yönetimi elinde tutabilme, sosyal durumlara ve ilişki haritalarına ait güçlü farkındalık; sorunsuz etkileşim kurabilme ve tüm bu yetenekleri ikna, liderlik etme, uzlaşma ve arabuluculuk, çözüm sağlama, işbirliği ve ekip çalışmasının sağlanması için kullanmadır.

Goleman, Boyatzis ve McKee: “Bir lider, duygusal zekâ yetilerinin ne kadar fazlasını kapsayan bir repertuara sahip ise o kadar etkin olacaktır çünkü işleyen bir organizasyonun ihtiyaçları ile baş etmek için daha esnek olacaktır” ifadesini kullanmaktadır⁸. Yöneticiler açısından duygusal zekâ örgüt içerisinde pozitif duyguların oluşturulması ve sürdürülebilmesi için faydalı bir olgudur. Bu duygulara örgüt içinde coşku, huzur ve iyimserlik, işbirliği ve karşılıklı güven örnek olarak verilebilir⁹. Yine işyerinde iyi ilişkiler kurmak için yöneticilerin duygusal zekâyı kullanabileceklerini

7 Goleman Daniel, “Working With Emotional Intelligence” 1998 den çeviri, İşbaşında Duygusal Zekâ, Üçüncü Basım, Varlık Yayınları, İstanbul, 2000, s. 393-394.

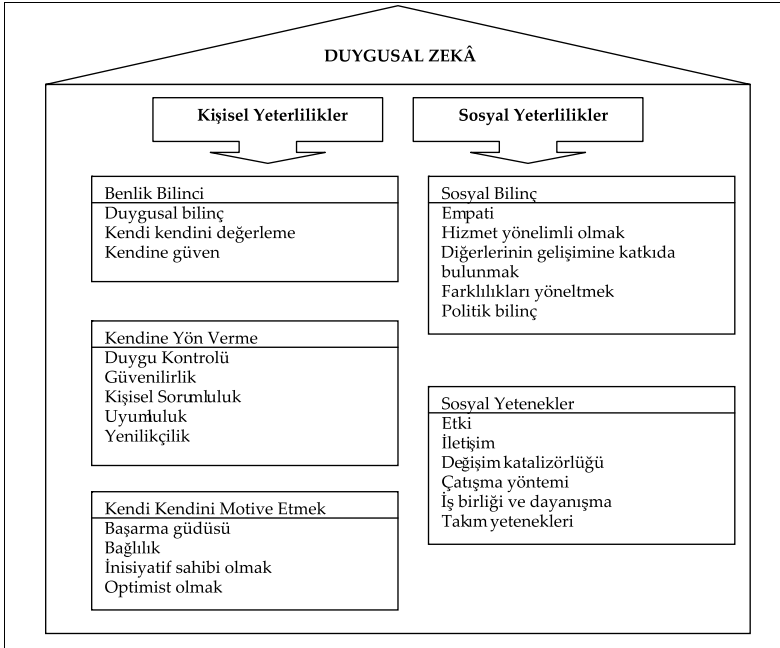
8 Legier Jr John T., A.g.e. , 2007, s. 110.

9 Azouzi Mohamed Ali, Jarbouai Anis, CEO Emotional Intelligence and Board of Directors’ Efficiency. Corporate Governance, VOL. 13 NO. 4, pp. 365-383, Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1472-0701, 2013, s. 367-368.

destekleyen çalışmalar da mevcuttur¹⁰. Olumsuz duygular ele alındığında ise bireyin kendine ait duyguları kısıtlama veya idare edebilmesi gerekli seviyedeki duygusal zekâ yetkinlikleri ile mümkündür¹¹.

Her bir duygu kendi özel kurallarına göre hareket etmesi nedeniyle satranç taşlarına benzetilebilir. Bu metafora göre duygusal zekâ duyguların verdiği talimata uygun olarak yapılacak parçalarını önceden görme, bu davranışların neden, nasıl ve ne şekilde yapılacağını bilme ve algılama yeteneği olarak tanımlanabilir¹². Acar'a ait bir sınıflandırmaya göre duygusal zekâ unsurları Şekil 1.1'de verilmiştir.

Şekil 1.1: Duygusal Zekâ'nın Unsurları

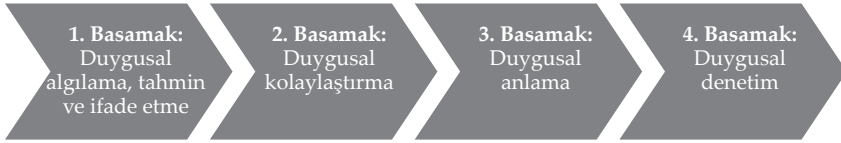


Kaynak: Acar 2001: 35.

- 10 Joyce S., An Empirical Study on Emotional Intelligence and Effectiveness Behaviour in Work Place. International Journal of Applied Engineering Research. ISSN 0973-4562 Volume 10, Number 1, 2015, s. 2046.
- 11 Ljungholm Doina Popescu, The Role of Emotional Labor in The Delivery of Public Services. Review of Contemporary Philosophy, Volume 13, pp. 11-16, ISSN 1841-5261, 2014, s. 12.
- 12 Turanlı Alev, İlköğretim Okulu Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Programı Doktora Tezi, İzmir, 2007, s. 47.

Duygusal zekâ aşamalar halinde etki etmektedir. Bu işleyiş aşağıda şema biçiminde sunulmuştur.

Şekil 1.2: Duygusal Zekânın İşleyiş Akışı¹³



Kaynak: Mayer ve Salovey 1997 ve Prati 2009 dan uyarlanmıştır.

Mayer ve Salovey'in geliştirdiği¹⁴ ve Prati v.d.'nin¹⁵ sadeleştirdiği duygusal zekâ modeline göre duygusal zekânın işleyişi, Şekil 1,2'de görüleceği üzere birbirini takip eden dört aşamada gerçekleşir.

Duygusal Zekânın Etki Alanları ve Önemi

Duygusal zekâ eğitim ile geliştirilebilen bir yetenek grubu olarak bireylerin daha iyi kararlar vermesinde etkiye sahiptir¹⁶. Günümüzün hizmet temelli çalışma ikliminde liderler diğer çalışanları motive etmek ve onlara ilham vermek, olumlu tavırları teşvik etmek, duygusal bağlılığı sağlamak ve güçlendirmek, takipçilerin katkılarına takdir etme ve önemli oldukları hissini uyandırma gibi pek çok faaliyetleri gerçekleştirmek için gelişkin kişiler arası yetkinliklere sahip olmalıdır¹⁷. Duygusal tepkilerin bir amaca ulaşım ulaşamamasının nedeni; duyguların amaca yönelik çabalarla olan

13 Bu tabloya göre duygusal zekâ bileşenleri:

1.basamak: Perception/appraisal/expression of emotion (Emotional Perception veya PEIQ).

2.basamak: Facilitating emotion in thought (Emotional Integration veya FEIQ).

3.basamak: Understanding emotion (Emotional Understanding veya UEIQ).

4.basamak: Regulating emotion (Emotional Management veya MEIQ) olarak karşımıza çıkacaktır.

14 Mayer, John D.,Salovey, A.g.e. 1997, s. 11.

15 Prati L. Melita, Capehart Amy McMillan, Karriker Joy H., Affecting Organizational Identity: A Manager's Influence, Journal of Leadership& Organizational Studies, February 5, 2009, s. 4.

16 KidwellBlair, HasfordJonathan, Hardesty David M.,EmotionalAbility Training and-MindfulEating. Journal of Marketing Research, Vol. LII (February 2015), s. 106-107.

17 Vidic Zeljka, Developing Tomorrow's Leaders: Examining Relationships Between Servant, Transformational, Transactional, Passive/ Avoidant Leadershipand EmotionalIntelligence, Idaho Üniversitesi lisansüstü çalışmalar fakültesi düzeltme ile kabul edilen felsefe doktora tezi, 2007, s. 29.

ilgisinden kaynaklanabilir. Duygular ve motivasyonun (çalışma ve yaşama arzusu, başarıma güdüsü vb) birbiri ile ilgili olmasının sebebi de budur¹⁸.

Gondal ve Husain Pakistan'ın Lahore şehrinde farklı telekomünikasyon şirketlerinde çalışan 284 kişi üzerinde anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Çalışma duygusal zekânın, bilişsel zekâdan daha fazla çalışan performansını etkilediğini göstermiştir¹⁹.

Türkiye'de duygusal zekâ konusunda yapılan bir araştırmada ilginç sonuçlara ulaşılmıştır. Acarın gerçekleştirdiği İstanbul, Ankara ve Kayseri illerindeki kamusal ve özel sermayeli bankalar üzerinde yapılan şube müdürlerinin duygusal zekâ alanında farklılık yaratan ölçütleri ortaya koymaya çalışan bir çalışmaya göre; cinsiyet farklılık yaratmazken (kadın: 4,02 erkek: 4,01) yöneticilerin almış oldukları eğitim alanı farklılık yaratmaktadır. İlginç olan ise teknik eğitim almış olanların beklenenin aksine duygusal zekâ ortalamalarının sosyal eğitim almış olanlarınkinden daha fazla çıkmasıdır (teknik: 4.17 sosyal: 3.98). Diğer taraftan sosyal konulu hizmet içi eğitim almış yöneticiler (4.09) teknik konulu hizmet içi eğitim almış yöneticilerden (3.97) daha yüksek duygusal zekâ skoru ortaya koymuştur²⁰. İnce ve meslektaşları hastane çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada duygusal zekânın alt boyutlarından duyguların değerlendirilmesi ile işgören performansı arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki bulunduğu sonucuna varmışlardır²¹. Özer ve Deniz ise üniversite öğrencilerini ele aldığı çalışmalarında duygusal zekânın alt boyutlarından iyi oluş, öz kontrol, duygusallık ve sosyallik yetilerinin psikolojik sağlamlığı olumlu yönde güçlü bir şekilde etkilediğini ortaya koymuşlardır²².

1.2. Algılama

Algı (perception) kelimesi kökenini Latince "almak" anlamına gelen *capere*, kelimesinden almaktadır. Önündeki *per* eki ise "tamamen" anlamını

18 Barutçugil İsmet, Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti., İstanbul, 2002, s. 73.

19 Gondal Uzma Hanif, Husain Tajammal, A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employees' Performance. *Asian Journal of Business Management* 5(1), 2013, s. 160.

20 Acar Fusun, Duygusal Zekâ ve Liderlik, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 12, Erciyes Üniversitesi Matbaası, Kayseri, 2002, s. 60-62.

21 İnce Mehmet, Gül Hasan, Gözükara M. Yavuz, Duygusal Zekâ İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı 12, Ocak 2015, s. 243.

22 Özer Esin, Deniz M. Engin, Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin Duygusal Zekâ Açısından İncelenmesi. *İlköğretimOnline*, Vol. 13 Issue 4, 2014, s. 1246.

vermektedir. İyi bir yönetim için çalışanların birbirinden bağımsız ve çeşitlilik gösteren algılarının farkında olmak ve algısal süreçlerinin işleyişini anlamak yaşamsal bir gerekliliktir. İşe alma, yerleştirme ve terfi etme gibi kararlarda algısal süreçler belirleyicilik göstermektedir. Algısal süreçleri anlamak, değerlendirme sistemlerinin güvenilir sonuçlar vermesi olasılığını artırır ve bu da davranışların daha doğru olarak ödüllendirmesi imkânını sunar. Bu aynı zamanda yöneticilerin ve çalışanlar arasındaki iletişimin güçlenmesine yardımcı olmaktadır²³. Algılama en basit tanımı ile canlıların bulunduğu çevredeki olay ve nesnelere kaynaklanan etkileri duyu organları yoluyla duyup organize etmesi ve bunların bilincine varmasıdır^{24,25}. Yine algılama “dış çevremizde bulunan bütün objeleri, farklı biçimde ve durumda beş duyumuzda oluşturdukları izlenimler ve sinir sistemimizdeki örgütlenmelerle bize tanıtan ve bizi bu konuda bilinçlendiren ruhsal bir fonksiyondur”²⁶.

Diğer taraftan insan algılarının çoğunlukla içinde yaşadığı toplumun değer ve düzgüleri tarafından şekillendirildiği bilinmektedir ki bu da toplumsal algıları oluşturur. Toplumsal algı türleri, yansıtıcı algı, seçici algı, karşılaştırmacı algı, dengeleyici algı, basmakalıplaştırıcı algı şeklinde sınıflandırılabilir²⁷. Algılama insana ulaşan bütün uyarıları biçimlendiren iki yönlü bir süreçtir; gereksinmeleri, tutumları, güdüleri etkilediği gibi, gereksinmeler, güdüler ve tutumlar da algılamayı etkiler. İnsanlar bir haberi bir nesneyi, olayı ve ilişkileri kendi gereksinme, beklentileri ve değer yargılarına bağlı olarak farklı biçimde algılar. Algılamayı etkileyen faktörler ise dikkat, tutum ve değerlerdir²⁸.

Algıyı anlamamanın temel noktası, algının bir olayın esası değil bireysel yorumu olduğunu kabul etmektir. Benzer olgunun her kişide ayrı sonuç yaratmasının nedeni algılama farklılığıdır. Bu anlamda algılamayı, bireyin deneyimleri doğrultusunda çevresel uyarıları seçili olarak kavraması ve düzenlemesi şeklinde tanımlamakta mümkündür. Kişinin dünyayı kavraması hali²⁹, duyu organlarımıza çarpan dışsal uyarıların farkına vara-

23 Şahin Tarık, Kurum ve Kuruluşlarda Algılama ve İmaj Çalışmaları, Polis Dergisi Sayı: 54-55, 2008, s. 27-28.

24 Eren Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Genişletilmiş Dokuzuncu Basım, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2006, s. 69.

25 Başaran İbrahim Ethem, Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Gül Yayınevi, Ankara, 1991, s. 102.

26 Güney Salih, Davranış Bilimleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000, s. 164.

27 Başaran İbrahim Ethem, a.g.e, 1991, s. 129-132.

28 Temo, İbrahim E., “İstanbul’daki İlkokul Çocuklarının Televizyon Reklâmlarını Algılamaları”, İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2003, s. 34.

29 Erdoğan İlhan, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul, 1999, s. 1-2.

rak onları yorumlamasıdır³⁰. İşgörenin rol algısı göz önüne alındığında, işgörenin kendisinden beklenen rolü yerine getirmesi için rolün işgörene gönderilmesinin yeterli olmadığı görülür. Rolün yerine getirilmesinin beklenen nitelikte ve nicelikte gerçekleşmesi için işgörence gerektiği ölçüde anlaşılması gerekmektedir. Çünkü işgören gönderileni değil algıladığı ölçüde rolünü yerine getirecektir³¹. Bir Hint özdeyişine göre “bir yankesici bir azize rastladığında tek gördüğü şey onun cepleridir”. Örnekte de gördüğü gibi kişilerin çevre ve dünyaya ait görüşünü şekillendiren büyük oranda güdüleridir³². Demir ve Kumcağız ebeveynlerinin tutumlarını algılarına göre öğrencilerin şiddete eğiliminin farklılaştığını ortaya koyan çalışmaları ile algıların önemini ortaya koymuşlardır³³.

Her birey farklı ilgi, tutum, inanç, ideoloji ve kişisel geçmişlerinden kaynaklanan farklı şemalara sahiptirler. Bu şemalar ise birey için dünyaya ilişkin genellemeler, düşünce ve hareketi yönlendiren çıkarım, tahmin ve çağrıştırma işlevlerini yerine getirir. Bir kelime ışığa benzer bir şekilde zihinsel yapılara ulaşır, burada zenginleşir ve bir kompozisyon oluşturması için zihinsel süreçleri harekete geçirir. Kişi, sözcüğün genel veya özel sınırlı anlamıyla ilgilenmek yerine kelimelerin kendinde uyandırdığı duygu ile ilgilenir. Otobüs beklemekte olan insanlara ‘geliyor’ sözcüğünün ‘otobüsü’, ama o anda başka duygulara ve düşüncelere dalan bir insana ise o anki duygularının çağrıştırdığı anlamı hatırlatması buna örnektir. İlişkilendirme sürecinin en önemli eksikliği mantıksal ve nedensel ilişkilendirmelerden yoksun olmasıdır. Bunun yerine çok yönlü düşünme yolu ile bir öğeyi diğer bir öğeye bağlayarak çok genel anlamda ilişkiler kuran düşünme şeklidir ve günlük yaşamda çoğu insan tarafından sıklıkla kullanılmaktadır³⁴.

1.3. Motivasyon

Zor durumlarda dahi motivasyonunu kaybetmeme ve tepkilerini kontrol edebilmeyi de içeren duygusal zeka bu yönü ile motivasyon üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Atak ve Ceylan 2015). Motivasyon kişi ve

30 Erdoğan İlhan, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, 4. bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1994, s. 299.

31 Başaran İbrahim Ethem, a.g.e, 1991, s. 267.

32 Goleman Daniel, a.g.e, 2000, s. 143.

33 Demir Yasin, Kumcağız Hatice, Öğrencilerin Anne Baba Tutumlarını Algılama Biçimleri ve Şiddete Eğilimleri. Turkish Studies, International Periodical Forthe Languages, Literatureand History of Turkish or Turkic, Volume: 10/2, Winter, 2015, s. 230.

34 İnal Sevim, Beynin Algılama Süreci, Yazma ve Kümeleme Stratejisi, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 2008, s. 59-62.

kişileri belirli bir konuda hareket etmelerini sağlayan ikna, isteklendirme ve etkileme işlemlerinin bütünüdür³⁵. Hareket sebebi anlamındaki dürtü (motive) ve duygu (emotion) Latince ortak bir kökten “motere” (harekete geçme) türetilmiştir. Hedeflere ulaşmak için harekete geçiren duyguların algılarımızı harekete geçirip eylemlerimize şekil veren dürtülerdir³⁶. Dürtü uyandıran duygu (motivating emotion), dürtü (motive) ve hareketin (emotion) etkileşimi olarak ifade edilebilir.

Dünyanın en deneyimli, saygın ve bilinen fütüristlerinden biri olan Jacque Fresco'ya ait Venüs Projesinde parasal sistem yerine kaynak temelli sistem kullanılması öngörülmektedir. Bunun sebebi paranın doğal bir kaynak olmaktan ziyade taraflar arasından kabul edilmiş bir sosyal anlaşma olmasıdır. Kaynakların tümünün paylaşıldığı sistemde, ihtiyaçların tümünün çalışmaya gerek kalmadan sağlanabilir hale gelmesi durumunda güdülenmeyi neyi sağlayacak sorusuna Fresco'nun cevabı “insanların temel ihtiyaçlarının dışında bir arzularının bulunmadığını varsaydıkları ve bununda mucitler, yazarlar ve öğretmenlerin varlıklarını açıklamada yetersiz kaldığı yönündedir”. İnsanlar ilgi alanlarında ve kendilerini zorlayan konularda içten gelen bir tutku ile çalışmaktadır³⁷. Motivasyon çalışanların işyerindeki tutumlarıyla yakından ilgilidir. İşletmede görülen üç tür işgören tutumuna baktığımızda ise; iş sorumluluğu, işe bağlılık (job involvement) ve iş tatmini karşımıza çıkmaktadır³⁸. Belli başlı motivasyon teorileri; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Etmen Teorisi, Vroom'un Beklenti Teorisi, Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Skinner'in Pekiştirme Teorisidir³⁹.

2. ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı duygusal zekâ, algılama ve motivasyon arasındaki ilişkinin Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi öğrencileri ve akademisyenleri üzerinde yapılan anket çalışması ile araştırılmasıdır. Bu anlamda

35 Güney Salih, Davranış Bilimleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000, s. 17.

36 Goleman Daniel, a.g.e, 2000, s. 137.

37 Gözler Özgür, “Para Yok, Huzur Var”, JacqueFresco ile söyleşi, FortuneTürkiye, 2008, s. 136-137.

38 Erdoğan İlhan, a.g.e., 1994, s. 364.

39 Erdem İnci, Örgütsel Davranış, Stephen P. Robbins ve Timothy A. Judge “OrganizationalBehaviouré 14. Baskıdan çeviri. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti. İstanbul, 2012, s. 205-225.

çalışmanın temel sorusu duygusal yeterlilikleri gelişmiş bireylerin çevrelerindeki diğer bireyler tarafından daha olumlu algılanılıp algılanmadığı ve motive edici bulunup bulunmadığıdır. Teorik anlamda bulunması gereken bu tür bir etkileşimin pratikte bulunup bulunmadığı mevcut ve geliştirilen anketlerin uygulanması yolu ile test edilecektir.

Şekil 2.1 Duygusal Zekâ Motivasyon Algılama Etkileşimi



Araştırmanın gerçekleştirildiği duygusal zekâ olgusunun son yıllarda gösterdiği gelişim sebebi ile çalışma alanı genişlemektedir. Öte yandan ilgili tüm alanların derinlemesine incelenmesi bu çalışmanın boyutlarını aşmaktadır. Belirtilen sebepler ile araştırmanın kapsamı sınırlı tutulmuş ve literatür kısmında değinilen kimi sınıflandırmalarındaki kavramlar çalışmanın ilerleyişi ile ilgili direkt ilgili olmaması gerekçesi ile kapsam dışında tutulmuş ve detaylı olarak işlenmemiştir. Uygulama kısmında da çalışmanın genel soruları içerisinde bulunmayan demografik özellikler kapsam dışı kabul edilerek anketlerde yer verilmemiştir. Cinsiyetin toplam duygusal yeterlilikler üzerinde etkisinin bulunmaması sebebi ile ankette sorulmaması buna örnektir. Araştırmaya konu olan duygusal zekâ, algılama ve motivasyon konuları insan davranışlarını konu alan psikoloji ve çalışma psikolojisi içerisinde yer almaktadır. Bu alandaki bir çok kavram gibi duygusal zekâ, algılama ve motivasyon konuları da birbiri ile ve ilgili pek çok diğer unsur ile etkileşim halindedir. Sosyal bilimlerin doğası gereği dışlanamayacak olan bu tür unsurların varlığı ve etkileri göz ardı edilmemektedir. Bununla birlikte araştırma duygusal zekâ, algılama ve motivasyon konuları ve bunların kendi aralarında bulunan ilişkileri hakkında yürütülmüştür. Dolayısı ile çalışmanın kapsamı sadece amaçları ile sınırlı tutulmuş ve uygulamanın bu sınırlılıklar ile yürütülmesine özen gösterilmiştir.

Çalışmada Bar-on Duygusal Skor Envanteri, duygusal yetkinlik testi olarak önceki çalışmalarda en fazla kullanılması neticesinde sınanarak doğrulanması sebebi ile seçilmiştir. Öğrenci algıları ile akademisyen yetkinliklerini karşılaştırabilmek için ise akademisyenlere uygulanan duygusal yetkinlik testi ve algılanan hizmet kalitesi testleri kullanılarak duygusal yeterlilik algı testi geliştirilmiştir.

Çalışmaya önem kazandıran bir diğer husus ise duygusal zekânın algılama üzerindeki etkilerini ortaya koymasıdır. Bu alanda duygusal yetkinlik boyutlarının her birinin ayrı algılama ve motivasyon üzerindeki etkileri irdelenmiştir. Çalışma bu yönü ile gelecekteki çalışmalar için yol gösterici niteliktedir.

2.2. Kullanılan Yöntem ve Teknikler

Araştırmanın teorik kısmında belirtilen yöntemler içinden en fazla kullanılması sebebi ile denenip onaylanma avantajına sahip olan Bar-on Duygusal Skor Envanteri temel alınmıştır. Envanterde duygusal zekâyâ ait beş boyut her biri beş soru olmak üzere toplam 25 soru ile yer almaktadır. Motivasyona yönelik 5 soru ile birlikte toplam soru sayısı 30 dur. Uygulanan soru kâğıdındaki duygusal zekâ boyutları⁴⁰ (Altılar 2008: 14-86):

- Öz farkındalık (öz bilinç): kendini tanıma ve kendi varlığının farkında olabilmeyi ifade eder.
- Öz düzenleme (öz yönetim): kısaca bireysel duyguları olumsuz durumlara yol açmadan olumlu durum yaratacak biçimde yönetebilme kabiliyetidir.
- Motivasyon (öz motivasyon): duyguları belirli bir hedefe ulaşmak için toplayabilme, dikkat edebilme, kendini hareket geçirme, kendine hakim olma ve yaratıcılık için gerekli yetenektir.
- Sosyal Farkındalık (empati veya duygudaşlık): bir başka kişinin aklından geçenleri onun yerine geçmiş gibi hissedebilme kabiliyetidir.
- Sosyal Beceri (iletişim yönetimi): başkalarının duygularını yönetme yeteneği olarak ele alınmıştır.

Bununla birlikte duygusal zekâ ile duygusal zekâ algıları arasında karşılaştırma yapılabilmesi için Bar-on Duygusal Skor Envanteri ve SERV-QUAL ölçeğinden yararlanılarak duygusal yeterlilik algılama anketi geliştirilmiştir. Şablon değiştirilmeden ölçeğe ait sorular, duygusal yeterliliklere ilişkin geliştirilen soru kâğıdı ile örtüşecek biçime sokularak duygusal yeterlilik algı anketi geliştirilmiştir. Ayrıca her iki anket formuna da motivasyona ilişkin beş soru ilave edilmiştir. Anket sonucunda elde edilen veriler istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada kulla-

40 Altılar Niyazi, Duygusal Zekâ 21 Günde Kendinizi Keşfedin, Ara Kitap, İstanbul, 2008, s. 14-86.

nılan veri setine dair grupların güvenilirlik analizlerinin sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.1: Duygusal Zekâ Güvenilirlik İstatistikleri

Gurup	Anket sayısı	Cronbach's Alpha	Kriter Sayısı
Biga İ.I.B.F. Akademisyenleri	18	0,795	25
Mühendislik ve Ziraat Akademisyenleri	18	0,826	25
Biga Öğrencileri	450	0,948	25
Mühendislik ve Ziraat Öğrencileri	450	0,914	25

Çalışmada kullanılan anket formunun boyutlarına göre güvenilirlik analizlerinin sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.2: Duygusal Zekâ Boyutları Güvenilirlik İstatistikleri

Duygusal Zeka Boyutu	Geçerli Anket Oranı	Cronbach's Alpha	Kriter Sayısı
Öz farkındalık	897/936	0,717	5
Öz düzenleme	890/936	0,716	5
Motivasyon	871/936	0,712	5
Sosyal farkındalık	894/936	0,724	5
Sosyal Beceri	874/936	0,682	5

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın kapsamında akademisyen öğrenci etkileşiminin çalışma hayatında yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi yansıtır nitelikte veriler sunabileceği öngörülerek uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede anketin uygulama evreni olarak Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'ne ait Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Mimarlık Fakültesi ve Ziraat Fakültesi olarak belirlenmiştir. Farklı alanlarda fakültelerin seçilmesinin sebebi sosyal bilimler ve fen bilimlerine ait verilerin karşılaştırılabilmesine olanak tanımaktır. Fen bilimlerinden iki fakülte seçilmesinin sebebi ise Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin sahip olduğu akademisyen ve öğrenci sayısının bahsi geçen Mühendislik Mimarlık Fakültesi ve Ziraat Fakültesinin ikisinin toplamda sahip olduğu akademisyen ve öğrenci sayısına kıyaslanabilecek seviyede olmasıdır.

Çalışmada duygusal yeterliliklerin değerlendirilmesi açısından evren kabul edilen üç fakültenin akademisyenlerine ait genel veriler aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.3: Fakültelere Göre Akademisyenlerin Dağılımı

		Biga İ.İ.B.F	Mühendislik	Ziraat
Cinsiyet	Bay	42	29	33
	Bayan	12	8	15
Akademik Unvan	Prof. Dr.	3	3	11
	Doç. Dr.	13	5	14
	Yrd. Doç. Dr.	38	23	22
	Diğer	-	6	1
Toplam		54	37	48

Kaynak: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin ilgili fakültelere ait web sayfaları^{41*}

Tablo 2.4: Fakültelere Göre Öğrencilerin Dağılımı

		Biga İ.İ.B.F	Mühendislik	Ziraat
Cinsiyet	Bay	1561	566	457
	Bayan	1994	360	275
Toplam		3555	926	732

Kaynak: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nin ilgili fakülteleri öğrenci işleri

Erkekler ve kadınlar şeklindeki bir gruplandırma ile herhangi bir karşılaştırma yapılması halinde benzerliklerin farklılıklardan daha çok olduğu gözlenecektir. İki gruba ait çan eğrilerinin büyük ölçüde örtüştüğü pek çok araştırmada ortaya çıkarılmıştır. Örneğin erkeklerin empati (duygudaşlık) yönünden kadınlara nazaran göreceli olarak bir dezavantajı olduğuna dair genel bir kanı mevcuttur. Empati konusunda önemli araştırmacılarından bir olan William Ickes “Erkeklerin sosyal açıdan duyarsız görünmelerinin nedeni sahip oldukları empati yeteneğinden çok aktarmak istedikleri imajla ilgilidir” ifadesi ile erkeklerin güçlü bir imaj çizme amacı ile empati göstermekten kaçındığını ifade etmektedir⁴². Yapılan çalışmalar erkeklerin kadınlar kadar dışa vurmasa da gizli bir empati yeteneğine sahip olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler ışığında çalışma çerçevesinde yapılan anketlerde demografik verilere yönelik sorulara yer vermek yerine çalışma evreninin genel verileri tablo yolu ile yansıtılma yoluna gidilmiştir.

41 *http://biibf.comu.edu.tr/php/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=47&Itemid=420, http://muhendislik.comu.edu.tr/personel /akademik_kadro.php, http://ziraat.comu.edu.tr/tr/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=5

42 Goleman Daniel, a.g.e, 2000, s. 399-401.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'ne ait çeşitli fakülteler (Biga İ.İ.B.F., Mühendislik Mimarlık Fakültesi ve Ziraat Fakültesi) bünyesinde gerçekleştirilen anketler değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Soru kâğıtları öncelikle Biga İ.İ.B.F. öğrencilerine pilot uygulama yapılarak geliştirilmiştir. Kontrol uygulamasında 200 öğrenciye anket uygulanmış ve anket sorularında değişikliklere gidilmiştir.

Pilot uygulamayı takip eden dönemde yeni anket formları ile önce Biga İ.İ.B.F. öğrencilerine 500 adet anket formu verilmiş bunlardan 450 si dolu olarak geri alınmıştır. İzleyen dönemde resmi yazışmaların olumlu şekilde sonuçlanması neticesinde Mühendislik Mimarlık Fakültesi ve Ziraat Fakültesi öğrencilerine 550 adet anket formu verilmiş bunlardan 532 adet anket formu dolu olarak geri alınmıştır. Araştırma kapsamında değerlendirilme kapsamına alınan öğrenci ve akademisyen sayısı eşit tutulmuştur. Buna göre araştırma örneklemini Biga İ.İ.B.F. için 18 akademisyen ve 450 öğrenci, Mühendislik Mimarlık ve Ziraat Fakültesi için 18 akademisyen ve 450 öğrenciden oluşmaktadır.

2.4. Araştırmaya Ait Sorular

Teorik inceleme sonucunda çalışmanın uygulama kısmında test edilebilecek bazı sorular oluşturulmuştur. Bunlar: Akademisyenlere ait duygusal zekâ ile öğrencilere ait duygusal zekâ algılamaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Akademisyenlere ait duygusal zekâ ile akademisyenlere ait motivasyon gücü arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Öğrencilerin duygusal zekâ algıları ile öğrencilere ait motivasyon algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Akademisyenlerin motivasyon gücü ile öğrencilerin akademisyenlere ait motivasyon gücüne dair algılamaları arasında ilişki var mıdır? Sosyal Bilimler (Biga İ.İ.B.F.) akademisyenleri ve Fen Bilimleri (Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi) akademisyenlerine ait duygusal zekâ yeterlilikleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? Sosyal Bilimler akademisyenleri ve Fen Bilimleri akademisyenlerine ait duygusal zekâ yeterliliklerinin söz konusu fakültelerin öğrencileri tarafından algılanmaları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

2.5. Elde Edilen Verilerin Analizleri ve Sonuçlar

Uygulama içerisindeki önermeler duygusal zekânın algılama ve motivasyonla olan ilişkilerinde bütünleşik olarak değerlendirme yapmanın istatistikî açıdan anlamsız sonuçlara yol açacağını göstermektedir. Bunun önüne geçmek için uygulamanın değerlendirme aşamasında duygusal zekânın boyutları ayrı ayrı ele alınarak değerlemeye gidilmiştir. Çalışma-

daki örneklem evreni açısından bakıldığında akademisyenlerin öz düzenleme yetilerinin bir hizmet olarak üniversite öğrenimi içerisinde etkili olmadığı sonucuna da ulaşılabilir.

H1: Akademisyenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile öğrencilerin akademisyenlere ilişkin duygusal zekâ algılamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır: John Mayer ve Peter Salovey ait duygusal zekâ modelinde de belirtildiği gibi duygusal zekânın boyutlarından biri duyguları düzenleme ve yönetmedir ki bu kendisinin ve diğer kişilerin duygularını yönetebilme yetisini içermektedir. Buna göre duygusal zekâ ve algılama arasındaki teorik temelli bir ilişkinin uygulama sonuçlarına yansımaları gerekmektedir^{43, 44, 45}. Duygusal zekânın sosyal bilinç boyutu bireylerin çevreye dair algılarını biçimlendirmektedir. Yani yüksek duygusal zeka algıları da güçlendirmektedir. Öte yandan duygusal zeka sergilenen duyguların kontrolü üzerindeki etkisi ile algılamayı yönetme kapasitesini de beraberinde getirmektedir⁴⁶. Independent- Samples T test, kullanarak akademisyen duygusal yeterlilikleri ve bu yeterliliklere ait öğrenci algılarını değerlendirme yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 2.5: Öz Farkındalık Yeteneği İle Öz Farkındalık Algılaması İlişkisi

Öz Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	3,0556	0,52287	-4,628	0,000
Öğrenci Algısı	3,4741	0,72450		

Tabloda X aritmetik ortalamayı, S standart sapmayı, t t değerini ve P ise iki yönlü anlamlılık verisini ifade etmektedir. Varyans testi değerlendirme sonucuna göre varyanslar farklıdır ve buna göre t değerliği -4,628 olarak alınacaktır, iki yönlü anlamlılık değeri ise 0,000 olacaktır. Tablo 2.5'e göre öz farkındalık ve algılama arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

43 Çakar Ulaş, Duygusal Zekânın Dönüşümcü Liderlik Davranışı zerindeki Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2002, s. 20.

44 Acar Füsün Tekin, Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve Yönelik Liderlik ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları ile İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ve Personel Yönetim- Organizasyon Doktora Programı, Doktora Tezi, İstanbul, 2001, s. 29-30.

45 Acar Ergül, İşletme Yönetiminde Duygusal Zekânın Yeri ve Önemi Üzerine Bir Çalışma, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Hatay, 2007, s. 34.

46 Rathi Neerpal, Impact of Emotional Intelligence and Emotional Labor on Organizational Outcomes in Service Organizations: A Conceptual Model. South Asian Journal of Management, Vol:21, No:4, 2014.

Tablo 2.6: Kişisel Motivasyon Yeteneği İle Kişisel Motivasyon Yeteneği Algılanması İlişkisi

Kişisel Motivasyon	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	2,9667	0,49338	-6,197	0,000
Öğrenci Algısı	3,4986	0,73981		

Varyans testinin ardından aradaki ilişkinin yönü ve istatistiki açıdan anlamlılığı irdelenecektir. Yukarıda değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değeri alt satırda bulunan değerlik (-6,197) olacaktır. Buna göre kişisel motivasyon ve algılama arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Aşağıdaki değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değeri alt satırda bulunan değerlik (-6,203) olacaktır. Buna göre sosyal farkındalık ve algılama arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 2.7: Sosyal Farkındalık Yeteneği İle Sosyal Farkındalık Algılanması İlişkisi

Sosyal Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	2,9111	0,42344	-6,203	0,000
Öğrenci Algısı	3,3776	0,77922		

Yukarıdaki değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değeri alt satırda bulunan değerlik (-6,203) olacaktır. Buna göre sosyal farkındalık ve algılama arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Aşağıdaki değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değeri alt satırda bulunan değerlik (2,786) olacaktır. Buna göre sosyal beceri ve algılama arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 2.8: Sosyal Beceri Yeteneği İle Sosyal Beceri Algılanması İlişkisi

Sosyal Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	3,7083	0,51679	2,786	,008
Öğrenci Algısı	3,4591	0,72444		

Uygulama sonuçlarına bakılarak hipotez değerlendirmesi yapılması uygun olacaktır. Bir numaralı hipoteze bakılacak olursa algılama ile öz

farkındalık, kişisel motivasyon, sosyal farkındalık boyutu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunurken, öz düzenleme ile anlamlı bir ilişki bulunamamış, sosyal beceri ile ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre sosyal beceri algılamayı olumlu yönde etkilemektedir.

Benzer biçimde çalışma bireylerin sahip olduğu sosyal beceri kendi motivasyonlarını da olumlu etkilediğini de göstermektedir. Literatürde de duygusal zekânın motivasyonu olumlu bir biçimde etkilediğine dair benzer bulgular mevcuttur⁴⁷.

Duygusal yeterlilikler insan ilişkilerinde belirleyici etkiye sahiptir. Sosyal beceriler içerisinde yer alan iletişim, ikna kabiliyeti, liderlik etkililiği buna örnek verilebilir⁴⁸. Özgüven, uyumluluk, iyimserlik ve başkalarını anlama gibi nitelikler ise diğer duygusal zekâ boyutları altında yer almaktadır⁴⁹.

Anket verilerine bakıldığında akademisyenlere göre duygusal zekâ boyutları arasında en yüksek değeri alan 3,7083 aritmetik ortalama ile sosyal beceri boyutu olmuştur. Diğer taraftan öğrenciler 3,4986 ile kişisel motivasyon boyutunu yüksek oranda algılamışlardır. Independent- Samples T test, kullanarak akademisyen duygusal yeterlilikleri ve bu yeterliliklere ait öğrenci algılarını değerlendirmek mümkündür. Bu tür bir karşılaştırmanın sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.9: Öz Farkındalık Yeteneği İle Öz Farkındalık Algılaması Levene Testi

Anlamlılık düzeyi Sig.	Varyansların Farklılık Durumu	t değeri: t	İki yönlü anlamlılık Sig (2tailed): p
0,015	Varyanslar Eşit	-3,429	0,001
	Varyanslar Farklı	-4,628	0,000

Tablo 2.9'da görülen Independent- Samples T test verilerine göre anlamlılık düzeyini hesaplamak için iki aşamalı bir değerlendirme gerekmektedir. Varyansların testi veya Levene testi buna göre varyansların eşitliği durumunda iki gruba ait varyans birleştirilir. Birinci aşamada anlamlılık dü-

47 Akbolat Mahmut, Işık Oğuz, Sağlık Çalışanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Motivasyonlarına Etkisi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi; Sayı: 32, 2012, s. 116-119.

48 Öztekin Anıl, Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Duygusal Zeka Becerilerini Okul Yönetiminde Kullanma Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir, 2006, s. 30.

49 Goleman Daniel, "Primal Leadership: Learning to Lead With Emotional Intelligence" 2002 den çeviri, Yeni Liderler, Altıncı Basım, Varlık Yayınları, İstanbul 2008, s. 49.

zeyi incelenir. Eğer Levene testi anlamlılık düzeyini gösteren sigma değeri anlamlılık düzeyi olan 0,05 in altında ise iki grubun varyansı farklı olarak kabul edilir ve tablodaki veriler buna göre değerlendirilir⁵⁰. Yukarıdaki tablodaki 0,015'lik anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda öz farkındalık ve algılama arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir. Bu sayı (0,000) anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olduğu için öz farkındalık ve algılama arasında anlamlı farkın olduğu sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.10: Öz Farkındalık Yeteneği İle Öz Farkındalık Algılaması İlişkisi

Öz Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	3,0556	0,52287	-4,628	0,000
Öğrenci Algısı	3,4741	0,72450		

Tabloda X aritmetik ortalamayı, S standart sapmayı, t t değerini ve P ise iki yönlü anlamlılık verisini ifade etmektedir. Varyans testi değerlendirme sonucuna göre varyanslar farklıdır ve buna göre t değerliği -4,628 olarak alınacaktır, iki yönlü anlamlılık değeri ise 0,000 olacaktır. Tablo 2.10'a göre öz farkındalık ve algılama arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 2.11: Öz Düzenleme Yeteneği İle Öz düzenleme Algılaması Levene Testi

Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,048	Varyanslar Eşit	1,096	0,273
	Varyanslar Farklı	1,402	0,169

Sigma değeri olan 0,048'lik Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda öz düzenleme ve algılama arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir. Bu sayı (0,169) anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için öz düzenleme ve algılama arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

50 Altunışık Remzi, Coşkun Recai, Bayraktaroğlu Serkan, Yıldırım Engin, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Şakarya Kitapevi, Sakarya, 2005, s. 177-178.

Tablo 2.12: Öz Düzenleme Yeteneği İle Öz düzenleme Algılaması İlişkisi

Öz Düzenleme	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	3,5222	0,55811	1,402	0,169
Öğrenci Algısı	3,3874	0,72917		

Gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı için ilişki irdelenebilir tabii tutulmayacaktır.

Tablo 2.13: Kişisel Motivasyon Yeteneği İle Kişisel Motivasyon Yeteneği Algılaması Levene Testi

Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,000	Varyanslar Eşit	-4,275	0,000
	Varyanslar Farklı	-6,197	0,000

Tablo 2.13 teki 0,000'lik anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda kişisel motivasyon ve algılama arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir. Bu sayı (0,000) anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olduğu için kişisel motivasyon ve algılama arasında anlamlı farkın olduğu sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.14: Kişisel Motivasyon Yeteneği İle Kişisel Motivasyon Yeteneği Algılaması İlişkisi

Kişisel Motivasyon	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	2,9667	0,49338	-6,197	0,000
Öğrenci Algısı	3,4986	0,73981		

Varyans testinin ardından aradaki ilişkinin yönü ve istatistikî açıdan anlamlılığı irdelenecektir. Yukarıda değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değeri alt satırda bulunan değerlik (-6,197) olacaktır. Buna göre kişisel motivasyon ve algılama arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 2.15: Sosyal Farkındalık Yeteneği İle Sosyal Farkındalık Algılaması İlişkisi
Levene Testi

Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,000	Varyanslar Eşit	-3,570	0,000
	Varyanslar Farklı	-6,203	0,000

Tablodaki 0,000'lik anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda sosyal farkındalık ve algılama arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir. Bu sayı (0,000) anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olduğu için sosyal farkındalık ve algılama arasında anlamlı farkın olduğu sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.16: Sosyal Farkındalık Yeteneği İle Sosyal Farkındalık Algılaması İlişkisi

Sosyal Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	2,9111	0,42344	-6,203	0,000
Öğrenci Algısı	3,3776	0,77922		

Varyans testinin ardından aradaki ilişkinin yönü ve istatistikî açıdan anlamlılığı irdelenecektir. Yukarıda değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değerliği alt satırda bulunan değerlik (-6,203) olacaktır. Buna göre sosyal farkındalık ve algılama arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 2.17: Sosyal Beceri Yeteneği İle Sosyal Beceri Algılaması Levene Testi

Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,015	Varyanslar Eşit	2,043	,041
	Varyanslar Farklı	2,786	,008

Yukarıdaki tablodaki 0,015'lik anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda sosyal beceri ve algılama arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir. Bu sayı (0,008) anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olduğu için sosyal beceri ve algılama arasında anlamlı farkın olduğu sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.18: Sosyal Beceri Yeteneği İle Sosyal Beceri Algılaması İlişkisi

Sosyal Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	3,7083	0,51679	2,786	,008
Öğrenci Algısı	3,4591	0,72444		

Varyans testinin ardından aradaki ilişkinin yönü ve istatistikî açıdan anlamlılığını irdelenecektir. Yukarıdaki değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değeri alt satırda bulunan değerlik (2,786) olacaktır. Buna göre sosyal beceri ve algılama arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur.

H2: Öğrencilerin duygusal zekâ algısı ile öğrencilerin motivasyon algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Algının seçici, düzenleyici ve birikimci özellik göstermesi bunun sebebidir. Olumlu algılar alıcı üzerinde etki ederek alıcının seçici davranarak olumsuzlukları önemsiz görmesini sağlar. Olumlu algılar düzenleyici olmaları sebebi ile algılanan kişi veya nesnenin bir bütün olarak olumlu algılanmasını sağlar. Geçmişteki olumlu deneyimlerin oluşturduğu olumlu genelleme veya önyargılar olumsuzlukların görülmesine engel olur⁵¹.

İlk hipotezde öğretim elemanlarının sahip oldukları duygusal zekâ yetileri ve bu yetilere dair öğrencilerin algıları gibi iki farklı grubun verileri ilişkilendirildiği için bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. İkinci aşamada ise öğretim elemanlarının duygusal zeka yetileri ve öğretim elemanlarının motivasyon düzeyleri ilişkilendirilmiştir. Ayrıca öğrencilerin duygusal zekâ algılamaları ve yine öğrencilerin motivasyon düzeyleri ilişkilendirilmiştir. Bu yüzden birinci aşamada kullanılmayan regresyon analizi yöntemini kullanmak mümkün olmuştur. İki numaralı hipotezi değerlendirmek için gerçekleştirdiğimiz regresyon analizi sonuçlarına göre duygusal zekâ boyutları algılarından motivasyonu en fazla etkileyen değişken öz farkındalık olarak ortaya konmuştur. Duygusal zekâ algısı hesaplanırken 25 soru yani 5 boyutun aritmetik ortalaması temel alınmıştır.

Bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi belirten R katsayısı 0,614 olarak hesaplanmıştır. Bağımlı değişkendeki yüzde değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını ifade eden R² değeri ise 0,377 bulunmuştur. Anovanın anlamlılık düzeyi 0,05 ten küçük bir değer olan 0,000 olduğu için oluşturulan model anlamlıdır.

Regresyon analizindeki ANOVA testi, modelin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığını göstermektedir. Bu noktada 106,931 F değeri ile ve

51 Karabulut Muhittin, Tüketicinin Yeni Pazarlama Bileşenlerini Kabulü ve Satış Lideri İşletmecilerimiz Açısından Tüketici, Doktora Tezi, 1979, s. 114-120.

$p=0,000$ düzeyinde modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Modeldeki bağımlı değişken (26 numaralı temel motivasyon sorusu) ve bağımsız değişkenler (öz farkındalık, öz düzenleme, kişisel motivasyon, sosyal farkındalık ve sosyal beceri) arasındaki regresyon analizine ilişkin sonuçlar aşağıdaki tablodaki gibidir.

Tablo 2.19: Duygusal Zeka Algısı ve Motivasyon Algısı İlişkisi

Bağımlı Değişken: temel motivasyon sorusu						
		B	Standart Hata	β	t	p
Sabit		0,245	0,163	-	1,505	0,000
Bağımsız Değişkenler	Öz farkındalık	0,379	0,044	0,321	8,628	0,000
	Öz düzenleme	0,175	0,047	0,149	3,711	0,000
	Kişisel motivasyon	0,132	0,043	0,114	3,062	0,000
	Sosyal farkındalık	0,186	0,045	0,169	4,134	0,000
	Sosyal beceri	0,117	0,043	0,099	2,750	0,000
R= 0,614 R ² = 0,377 F= 106,931 P= 0,000 Durbin-Watson= 1,972						

Bağımlı değişkendeki değişimin %38'i modele dahil ettiğimiz bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Tabloda modelin elde edilen diğer parametre değerleri ve bunlara ilişkin t değerleri yer almaktadır. Parametrelere ait t istatistik değerlerinden modele dahil edilen her bir değişkenin(% 5 anlamlılık düzeyinde) anlamlı olduğunu göstermektedir.

Sabit değer 0,245'tir. Öz farkındalığa ilişkin parametre değeri ise 0,379'dur. Bunun anlamı öz farkındalındaki bir birimlik artışın toplam motivasyon üzerindeki etkisi 0,379 birimdir. Öz düzenlemedeki bir birimlik artışın motivasyon üzerindeki etkisi 0,175 birimdir. Kişisel motivasyondaki bir birimlik artışın motivasyon üzerindeki etkisi 0,132 birimdir. Sosyal farkındalıktaki bir birimlik artışın motivasyon etkisi 0,186 birimdir. Sosyal becerideki bir birimlik artışın motivasyon etkisi ise 0,117 birimdir. Bu sonuçlara göre duygusal zeka boyutlarından motivasyonu en fazla etkileyen değişken öz farkındalık olarak hesaplanmıştır.

Motivasyon sorularının ortalaması ölçüt alınarak yapılacak değerlendirme için anovanın anlamlılık düzeyi aşağıda görüldüğü gibi 0,05 ten küçük bir değer olan 0,000 olduğu için oluşturulan model anlamlıdır. Bu noktada 250,983 F değeri ile ve $p=0,000$ düzeyinde modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Modeldeki bağımlı değişken (motivasyon sorularının aritmetik ortalaması) ve bağımsız değişkenler (duygusal zeka boyutları) arasındaki regresyon analizine ilişkin sonuçlar yukarıdaki tablodaki gibidir.

Tablo 2.20: Duygusal Zeka Boyutlarına Ait Algılamalar ve Motivasyon Sorularının Algılamalarına Ait Ortalamanın İlişkisi

Bağımlı Değişken: motivasyon soruları ortalaması						
		B	Standart Hata	ß	t	p
Sabit		0,085	0,100	-	0,848	0,000
Bağımsız Değişkenler	Öz farkındalık	0,379	0,044	0,321	8,628	0,000
	Öz düzenleme	0,175	0,047	0,149	3,711	0,000
	Kişisel motivasyon	0,132	0,043	0,114	3,062	0,000
	Sosyal farkındalık	0,186	0,045	0,169	4,134	0,000
	Sosyal beceri	0,117	0,043	0,099	2,750	0,000
R= 0,764 R ² = 0,584 F= 250,983 P= 0,000 Durbin-Watson= 1,994						

Bağımlı değişkendeki değişimin %58'i modele dahil ettiğimiz bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Tabloda ayrıca Durbin-Watson testi sonucu da görülmektedir. Bu test modelimizde otokorelasyon olup olmadığını göstermektedir ve genellikle bu değer 1,5-2,5 arasında olması otokorelasyon olmadığını gösterir⁵². Modelimizin Durbin-Watson testi sonucu 1,994'tür. Tabloda modelin elde edilen diğer parametre değerleri ve bunlara ilişkin t değerleri yer almaktadır. Parametrelere ait t istatistik değerlerinden modele dahil edilen her bir değişkenin(% 5 anlamlılık düzeyinde) anlamlı olduğunu göstermektedir.

Sabit değer 0,085'tir. Öz farkındalık boyutunda bir birimlik artışın motivasyon üzerindeki etkisi 0,379 birimdir. Öz düzenleme boyutunda bir birimlik artışın motivasyon üzerindeki etkisi 0,175 birimdir. Kişisel motivasyon yeteneği boyutunda bir birimlik artışın motivasyon üzerindeki etkisi 0,132 birimdir. Sosyal farkındalık boyutunda bir birimlik artışın motivasyon üzerindeki etkisi 0,186 birimdir. Sosyal beceri boyutunda bir birimlik artışın motivasyon üzerindeki etkisi 0,117 birimdir. Bu sonuçlara göre duygusal zeka boyutları arasında motivasyon ortalamasını en fazla etkilediği değişken öz farkındalık boyutu olarak hesaplanmıştır.

H3: Akademisyenlerin sahip olduklarını düşündükleri motivasyon gücü öğrencileri tarafından da aynı şekilde algılanmaktadır.

52 Marangoz Mehmet, Çelikkale Hale, Yavuz Çağla, Halkın Toplum Destekli Polislik Hizmetlerine Yönelik Algılamaları: Çanakkale İli Örneği, Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 5, Kasım 2011, s. 33.

Tablo 2.21: Akademisyenlerin Motivasyon Gücü Değerlendirmesi İle Öğrencilerin Motivasyon Gücü Algılaması Levene Testi

Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,000	Varyanslar Eşit	2,880	0,004
	Varyanslar Farklı	4,002	0,000

Yukarıdaki tablodaki 0,000'lık Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda motivasyon gücü ve motivasyon gücü algılaması arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir. Bu sayı (0,000) anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olduğu için motivasyon gücü ve motivasyon gücü algılaması arasında anlamlı farkın bulunduğu sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.22: Akademisyenlerin Motivasyon Gücü Değerlendirmesi İle Öğrencilerin Motivasyon Gücü Algılaması İlişkisi

Motivasyon	\bar{X}	S	t	p
Akademisyen	4,0286	0,78537	4,002	0,000
Öğrenci Algısı	3,4761	1,12349		

Varyans testinin ardından aradaki ilişkinin yönü ve istatistiki açıdan anlamlılığı irdelenecektir. Yukarıda değerlendirme sonucuna göre ilişkinin değerlendirilmesi için bakılacak olan t değeri alt satırda bulunan değerlik (4,002) olacaktır. Buna göre sosyal beceri ve algılama arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. Yani öğretim elemanlarının sahip olduğu motivasyon yetenekleri konusunda öğrenciler öğretim elemanları ile paralel görüşe sahiptirler.

Çalışma yaşamında duygusal zekâ kullanımı farklı sektörlere göre değiştiği gibi farklı departmanlara veya iş rollerine göre de değişebilir. Aşağıdaki tablo bunun açık bir örneğidir.

Tablo 2.23: Duygusal Zekanın İş Rollerine İlişkisi

İş Rollerine	Duygusal Zeka
Bilgi Teknolojileri	75
İnsan Kaynakları	90
Finans	70
Müşteri İlişkileri	97
Pazarlama	90
Üretim	60

Kaynak: Baltaş a.g.e., 2006: 48

Yukarıdaki tablo da görüldüğü gibi aynı farklı sektörlerde veya aynı işyerinde farklı departmanlarda bile farklı düzeyde duygusal zeka kullanımına ihtiyaç duyulabilmektedir. Bu yaklaşım ile üniversite örneğinde Sosyal Bilimler (Biga İ.İ.B.F.) akademisyenleri ve Fen Bilimleri (Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri) akademisyenlerine ait duygusal zekâ yeterlilikleri arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığı boyutlar düzeyinde sorgulanacaktır.

H4: Sosyal Bilimler (Biga İ.İ.B.F.) akademisyenleri ve Fen Bilimleri (Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri) akademisyenlerine ait duygusal zeka yeterlilikleri arasında anlamlı bir fark vardır. Duygusal zeka verileri Independent- Samples T test yardımı ile değerlendirilebilir. Böyle bir değerlendirmeye ait sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.24: Akademisyenlerin Öz Farkındalık Boyutu ile Karşılaştırılması Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,058	0,811	Varyanslar Eşit	-0,126	0,901
		Varyanslar Farklı	-0,126	0,901

Yukarıdaki tablodaki 0,811'lik Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin üstünde olduğu için iki grubun varyansı eşittir. Bu durumda Biga İİBF akademisyenlerinin öz farkındalık yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin öz farkındalık yeteneği arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin üst satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.25: Akademisyenlerin Öz Farkındalık Boyutu İle Karşılaştırılması

Öz Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,0444	0,53382	-0,126	0,901
Mühendislik Mimarlık	3,0667	0,52692		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,901 olarak hesaplanmıştır bu değer 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF akademisyenlerinin öz farkındalık yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin öz farkındalık yeteneği arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.26: Akademisyenlerin Öz Düzenleme Boyutu İle Karşılaştırılması Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
1,673	0,205	Varyanslar Eşit	1,328	0,193
		Varyanslar Farklı	1,328	0,194

Yukarıdaki tablodaki 0,205'lik Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin üstünde olduğu için iki grubun varyansı eşittir. Bu durumda Biga İİBF akademisyenlerinin öz düzenleme yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin öz düzenleme yeteneği arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin üst satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.27: Akademisyenlerin Öz Düzenleme Boyutu İle Karşılaştırılması

Öz Düzenleme	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,6444	0,62706	1,328	0,193
Mühendislik Mimarlık	3,4000	0,46526		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,193 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF akademisyenlerinin öz düzenleme yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin öz düzenleme yeteneği arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.28: Akademisyenlerin Kişisel Motivasyon Boyutu İle Karşılaştırılması
Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,005	0,943	Varyanslar Eşit	-1,662	0,106
		Varyanslar Farklı	-1,662	0,106

Yukarıdaki tablodaki 0,943'lük Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin üstünde olduğu için iki grubun varyansı eşittir. Bu durumda Biga İİBF akademisyenlerinin kişisel motivasyon yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin kişisel motivasyon yeteneği arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin üst satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.29: Akademisyenlerin Kişisel Motivasyon Boyutu İle Karşılaştırılması

Kişisel Motivasyon	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	2,8333	0,47651	-1,662	0,106
Mühendislik Mimarlık	3,1000	0,48628		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,106 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF akademisyenlerinin kişisel motivasyon yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin kişisel motivasyon yeteneği arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.30: Akademisyenlerin Sosyal Farkındalık Boyutu İle Karşılaştırılması
Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,710	0,405	Varyanslar Eşit	-0,155	0,878
		Varyanslar Farklı	-0,155	0,878

Yukarıdaki tablodaki 0,405'lik Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin üstünde olduğu için iki grubun varyansı eşittir. Bu durumda Biga İİBF akademisyenlerinin sosyal farkındalık yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin sosyal farkındalık yeteneği arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin üst satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.31: Akademisyenlerin Sosyal Farkındalık Boyutu İle Karşılaştırılması

Sosyal Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	2,9000	0,48142	-0,155	0,878
Mühendislik Mimarlık	2,9222	0,37030		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,878 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF akademisyenlerinin sosyal farkındalık ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin sosyal farkındalık yeteneği arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.32: Akademisyenlerin Sosyal Beceri Boyutu İle Karşılaştırılması Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
0,129	0,722	Varyanslar Eşit	-0,478	0,635
		Varyanslar Farklı	-0,478	0,635

Yukarıdaki tablodaki 0,722'lik Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin üstünde olduğu için iki grubun varyansı eşittir. Bu durumda Biga İİBF akademisyenlerinin sosyal beceri yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin sosyal beceri yeteneği arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin üst satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.33: Akademisyenlerin Sosyal Beceri Boyutu İle Karşılaştırılması

Sosyal Beceri	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,6667	0,49941	-0,478	0,635
Mühendislik Mimarlık	3,7500	0,54476		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,635 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF akademisyenlerinin sosyal beceri yeteneği ile Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakülteleri akademisyenlerinin sosyal beceri yeteneği arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Böylece duygusal zekâ verileri Independent- Samples T test yardımı ile değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonuçlarına göre dördüncü

hipoteze ait duygusal zekânın tüm boyutlarında farklı fakültelerin akademisyenleri arasında istatistikî açıdan anlamlı fark bulunmamıştır.

H5: Daha önce belirttiğimiz gibi algı bir olayın esası değil bireysel yorumudur. Bu sebeple iki grubun aynı olgu üzerinde dahi farklı algılamaya sahip olabilmesi mümkündür. Bu çerçevede sosyal Bilimler (Biga İ.İ.B.F.) öğrencilerinin akademisyenlere ait duygusal zekâ boyutlarını algılamaları ile Fen Bilimleri (Mühendislik ve Ziraat Fakülteleri) öğrencilerinin akademisyenlere yönelik duygusal zekâ boyutlarını algılamaları arasında anlamlı bir fark bulunması olasılığı araştırmaya değer bir alan olarak görülmüştür.

Tablo 2.34: Öğrencilerin Öz Farkındalık Algılamaları Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
33,321	0,000	Varyanslar Eşit	0,131	0,896
		Varyanslar Farklı	0,131	0,896

Yukarıdaki tablodaki 0,000'lık Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda Biga İİBF öğrencilerine ait öz farkındalık algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait öz farkındalık algısı arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.35: Öğrencilerin Öz Farkındalık Algılamaları İlişkisi

Öz Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,4772	0,79902	0,131	0,896
Mühendislik Mimarlık	3,4709	0,64227		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,896 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF öğrencilerine ait öz farkındalık algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait öz farkındalık algısı arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.36: Öğrencilerin Öz Düzenleme Algılamaları Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
28,832	0,000	Varyanslar Eşit	0,596	0,552
		Varyanslar Farklı	0,596	0,552

Yukarıdaki tablodaki 0,000'lık Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda Biga İİBF öğrencilerine ait öz düzenleme algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait öz düzenleme algısı arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.37: Öğrencilerin Öz Düzenleme Algılamaları İlişkisi

Öz Düzenleme	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,4019	0,79995	0,596	0,552
Mühendislik Mimarlık	3,3729	0,65131		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,552 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF öğrencilerine ait öz düzenleme algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait öz düzenleme algısı arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.38: Öğrencilerin Kişisel Motivasyon Yeteneği Algılamaları Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
46,295	0,000	Varyanslar Eşit	3,061	0,002
		Varyanslar Farklı	3,061	0,002

Yukarıdaki tablodaki 0,000'lık Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda Biga İİBF öğrencilerine ait kişisel motivasyon yeteneği algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait kişisel motivasyon yeteneği algısı arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.39: Öğrencilerin Kişisel Motivasyon Yeteneği Algılamaları İlişkisi

Kişisel Motivasyon	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,5738	0,81552	3,061	0,002
Mühendislik Mimarlık	3,4235	0,64766		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,002 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olduğu için Biga İİBF öğrencilerine ait kişisel motivasyon yeteneği algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait kişisel motivasyon yeteneği algısı arasında anlamlı farkın bulunduğu sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.40: Öğrencilerin Sosyal Farkındalık Algılamaları Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
21,399	0,000	Varyanslar Eşit	1,106	0,269
		Varyanslar Farklı	1,106	0,269

Yukarıdaki tablodaki 0,000'lık Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda Biga İİBF öğrencilerine ait sosyal farkındalık algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait sosyal farkındalık algısı arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.41: Öğrencilerin Sosyal Farkındalık Algılamaları İlişkisi

Sosyal Farkındalık	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,4063	0,82789	1,106	0,269
Mühendislik Mimarlık	3,3489	0,72708		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,269 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten büyük olduğu için Biga İİBF öğrencilerine ait sosyal farkındalık algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait sosyal farkındalık algısı arasında anlamlı farkın bulunmadığı sonucuna varılacaktır.

Tablo 2.42: Öğrencilerin Sosyal Beceri Algılamaları Levene Testi

F	Sig.	Varyans Durumu	t	p
13,573	0,000	Varyanslar Eşit	4,582	0,000
		Varyanslar Farklı	4,582	0,000

Yukarıdaki tablodaki 0,000'lık Levene testi anlamlılık düzeyi 0,05 değerinin altında olduğu için iki grubun varyansı farklıdır. Bu durumda Biga İİBF öğrencilerine ait sosyal beceri algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait sosyal beceri algısı arasında farkın anlamlılığı iki yönlü anlamlılık seviyesi verilerinin alt satırına göre değerlendirilecektir.

Tablo 2.43: Öğrencilerin Sosyal Beceri Algılamaları İlişkisi

Sosyal Beceri	\bar{X}	S	t	p
Biga İİBF	3,5685	0,77245	4,582	0,000
Mühendislik Mimarlık	3,3497	0,65583		

İki Yönlü anlamlılık düzeyi 0,000 olarak hesaplanmıştır bu değer anlamlılık düzeyi olan 0,05'ten küçük olduğu için Biga İİBF öğrencilerine ait sosyal beceri algısı ve Ziraat ve Mühendislik Mimarlık Fakültesi öğrencilerine ait sosyal beceri algısı arasında anlamlı farkın bulunduğu sonucuna varılacaktır.

Duygusal zekâ algılamasına ait veriler Independent- Samples T test yardımı ile değerlendirilmiştir. Dördüncü ve son hipotez öğrencilerin algılamaları arasında farklılık bulunduğu yönündedir. Öz farkındalık, öz düzenleme, sosyal farkındalık boyutlarında anlamlı fark bulunamazken kişisel motivasyon ve sosyal beceri alanlarında fark bulunmuştur. Her iki alanda da Biga İİBF öğrencilerinin algıları daha olumludur.

Bulgular

Öğretim elamanlarının sahip olduğu duygusal zekâ yetilerinin öğrenciler tarafından nasıl algılandığı ve motivasyona etkisini konu alan çalışma karşılaştırmaya imkân veren bir örneklem üzerinde yapıldığı için komplike değerlendirme araçlarına gerek kalmadan sonuçlara ulaşmak mümkün olmuştur.

Öğretim elamanlarının duygusal zekâ yetilerinden sosyal beceri öğrencilerin duygusal yetilere dair algılarını en fazla olumlu etkilediğini gös-

termektedir. Bu ise olumlu bir algı oluşturmak isteyen öğretim elemanlarını en etkin biçimde sonuç alabileceği duygusal zekâ boyutun sosyal beceriler olduğunu işaret etmektedir. Duygusal zekânın çaba ile geliştirilmesinin mümkün olduğu düşünüldüğünde sosyal becerilere odaklı bir yaklaşım faydalı olacaktır.

Oluşturulan olumlu algının etkilerine bakıldığında ise öz farkındalığa dair algıların motivasyon üzerinde en fazla etkisinin bulunduğu görülmektedir. Çalışma örneğinde yetilere sahip olmak bunların algılanması ile doğru orantılı sonuçlar ortaya koymamıştır. Bununla birlikte düşük duygusal zekâ yeterliliklerinin belirlenmesi ve artırılması yönündeki çabalar, öğrenciler tarafından olumlu algılanabilir ve bu ise öğrencilerin motivasyonlarını artırabilir.

İki farklı öğretim elemanı grubunun duygusal zekâ yetilerine arasında farklılık bulunmazken öğrencilerin bu yetilere dair algıları arasında farklılık görülmektedir. Duygusal zekâ yetileri olarak kabul ettiğimiz verilerin de kişilerin kendi yetilerine dair algılarını ifade ettiği düşünüldüğünde bu farklılık olağandır. Kişisel motivasyon ve sosyal beceri yetilerine dair algılarda farklılık söz konusudur. Bu iki alanda olumlu biçimde yüksek algılara sahip sosyal bilimler öğrencilerinin motivasyonu da daha yüksek olarak ölçümlenmiştir.

3.SONUÇ

Öğretim elemanlarının sahip olduğu duygusal zekâ yetilerinin öğrenciler tarafından nasıl algılandığı ve motivasyona etkisini konu alan çalışma karşılaştırmaya imkân veren bir örneklem üzerinde yapıldığı için karmaşık değerlendirme araçlarına gerek kalmadan sonuçlara ulaşmak mümkün olmuştur.

Öğretim elemanlarının duygusal zekâ yetilerinden sosyal beceri öğrencilerin duygusal yetilere dair algılarını en fazla olumlu etkilediğini göstermektedir. Bu ise olumlu bir algı oluşturmak isteyen öğretim elemanlarını en etkin biçimde sonuç alabileceği duygusal zekâ boyutun sosyal beceriler olduğunu işaret etmektedir. Duygusal zekânın çaba ile geliştirilmesinin mümkün olduğu düşünüldüğünde sosyal becerilere odaklı bir yaklaşım faydalı olacaktır.

Oluşturulan olumlu algının etkilerine bakıldığında ise öz farkındalığa dair algıların motivasyon üzerinde en fazla etkisinin bulunduğu görülmektedir. Çalışma örneğinde yetilere sahip olmak bunların algılan-

ması ile doğru orantılı sonuçlar ortaya koymamıştır. Bununla birlikte düşük duygusal zekâ yeterliliklerinin belirlenmesi ve artırılması yönündeki çabalar, öğrenciler tarafından olumlu algılanabilir ve bu ise öğrencilerin motivasyonlarını artırabilir.

İki farklı öğretim elemanı grubunun duygusal zekâ yetilerine arasında farklılık bulunmazken öğrencilerin bu yetilere dair algıları arasında farklılık görülmektedir. Duygusal zekâ yetileri olarak kabul ettiğimiz verilerin de kişilerin kendi yetilerine dair algılarını ifade ettiği düşünüldüğünde bu farklılık olağandır. Kişisel motivasyon ve sosyal beceri yetilerine dair algılarda farklılık söz konusudur. Bu iki alanda olumlu biçimde yüksek algılara sahip sosyal bilimler öğrencilerinin motivasyonu da daha yüksek olarak ölçümlenmiştir.

Çalışma hayatında duygusal zeka, algılama ve motivasyon etkileşiminin konu edildiği çalışmanın uygulama kısmının sonuçları temelde literatür kısmındaki geçmiş uygulamaları ve genellemeleri destekler niteliktedir. Çalışmanın başındaki beklentilerden farklı olarak, öğrenci motivasyonunun oluşumunda belirleyici faktörün; akademisyenlere ait duygusal zekâ yeterliliklerinden çok öğrencilerin bu yeterlilikleri ne ölçüde algıladıklarıyla ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmanın literatür taraması sırasında incelenen uygulamalarla benzer biçimde, sosyal bilimler eğitimi almış olmak, yüksek duygusal yetileri beraberinde getirmemektedir. Sınıldığının aksine sosyal bilimler eğitimi veren akademisyenlerin duygusal zekâsının sayısal bilimler alanında çalışanlara göre çok da farklı olmadığı görülmüştür. Çalışmada test etme imkanı bulunmamakla birlikte literatür çalışmasında sosyal ilişki konulu hizmet içi eğitimlerle duygusal yeterliliklerin geliştiğine dair çok sayıda araştırmaya rastlanmıştır.

Duygusal zeka, algı ve motivasyon arasındaki ilişki öğrenci ve akademisyenlere yönelik yapılan çalışmayla ortaya konulurken, duygusal zeka boyutlarının ayrıntılı olarak irdelenmesinin daha anlamlı sonuçlar verdiği görülmüştür. Yapılan araştırmalar duygusal zekâ boyutlarına olan gereksinimin meslek gruplarına göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla akademisyenlerin toplam duygusal zekâsından daha çok, duygusal zekâ yeterliliklerinin boyutları önem kazanmaktadır. Düşük duygusal zekâ yeterliliklerinin belirlenmesi ve artırılması yönündeki çabalar, öğrenciler tarafından olumlu algılanabilir ve öğrencilerin motivasyonlarını artırabilir. Bundan sonraki araştırmalarda duygusal zekâ boyutlarına ilişkin verilecek eğitimlerin duygusal zekâ algısını ve motivasyonu artırıp artırmayacağı araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar Ergül, İşletme Yönetiminde Duygusal Zekânın Yeri ve Önemi Üzerine Bir Çalışma, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Hatay, 2007.
- Acar Füsün Tekin, Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve Yönelik Liderlik ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları ile İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ve Personel Yönetim- Organizasyon Doktora Programı, Doktora Tezi, İstanbul, 2001.
- Acar Füsün, Duygusal Zekâ ve Liderlik, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 12, Erciyes Üniversitesi Matbaası, Kayseri, 2002.
- Akbolat Mahmut, Işık Oğuz, Sağlık Çalışanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Motivasyonlarına Etkisi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi; Sayı: 32, 2012.
- Altılar Niyazi, Duygusal Zekâ 21 Günde Kendinizi Keşfedin, Ara Kitap, İstanbul, 2008.
- Altunışık Remzi, Coşkun Recai, Bayraktaroğlu Serkan, Yıldırım Engin, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Sakarya Kitapevi, Sakarya, 2005.
- Atak Metin, Ceylan İbrahim, Use of Emotional Intelligence in The Selection of Human Resources. The Journal of Industrial Relations& Human Resources, Ekim/October 2015 Cilt/Vol: 17 Sayı:1/Num:4, Sayfa: 239-258. DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0305.x
- Azouzi Mohamed Ali, Jarbouı Anis, CEO Emotional Intelligenceand Board of Directors' Efficiency. Corporate Governance, VOL. 13 NO. 4, pp. 365-383, Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1472-0701, 2013.
- Baltaş Zuhâl, İnsanın Dünyasını Aydınlatan ve İşine Yansıyan Işık Duygusal Zekâ, Remzi Kitapevi, 3. Basım, 2006.
- Barutçugil İsmet, Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti., İstanbul, 2002.
- Başaran İbrahim Ethem, Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Gül Yayınevi, Ankara, 1991.
- Çakar Ulaş, Duygusal Zekânın Dönüşümcü Liderlik Davranışı zerindeki Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2002.
- Demir Yasin, Kumcağız Hatice, Öğrencilerin Anne Baba Tutumlarını Algılama Biçimleri ve Şiddete Eğilimleri. TurkishStudies, International Periodical Forthe Languages, Literature and History of Turkishor Turkic Volume: 10/2, Winter,2015.
- Dong Yuntao, Seo Myeong-Gu, Bartol Kathryn M., No Pain, No Gain: An Affect-Based Model of Developmental Job Experience And The Buffering Effects of Emotional Intelligence. Academy of Management Journal, Vol. 57, No. 4, 1056-1077. 2014.

- Erdem İnci, Örgütsel Davranış, Stephen P. Robbins ve Timothy A. Judge "Organizational Behaviour" 14. Baskıdan çeviri. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti. İstanbul, 2012).
- Erdoğan İlhan, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, 4. bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1994.
- Erdoğan İlhan, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul, 1999.
- Eren Erol, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Genişletilmiş Dokuzuncu Basım, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2006.
- Goleman Daniel, "Primal Leadership: Learning to Lead With Emotional Intelligence" 2002 den çeviri, Yeni Liderler, Altıncı Basım, Varlık Yayınları, İstanbul 2008.
- Goleman Daniel, "Working With Emotional Intelligence" 1998 den çeviri, İşbaşında Duygusal Zekâ, Üçüncü Basım, Varlık Yayınları, İstanbul, 2000.
- Gondal Uzma Hanif, HusainTajammal, A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employees' Performance. Asian Journal of Business Management 5(1): 153-162. ISSN: 2041-8744; E-ISSN: 2041-8752.
- Gözler Özgür, "Para Yok, Huzur Var", JacqueFresco ile söyleşi, FortuneTürkiye, 2008.
- Güney Salih, Davranış Bilimleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.
- İnal Sevim, Beynin Algılama Süreci, Yazma ve Kümleme Stratejisi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 55-64, 2008.
- İnce Mehmet, Gül Hasan, Gözükara M. Yavuz, Duygusal Zekâ İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Sayı 12, Ocak 2015.
- Joyce S., An Empirical Study an Emotional Intelligence and Effectiveness Behaviour in Workplace. International Journal of Applied Engineering Research. ISSN 0973-4562 Volume 10, Number 1, 2015.
- Karabulut Muhittin, Tüketicinin Yeni Pazarlama Bileşenlerini Kabulü ve Satış Lideri İşletmecilerimiz Açısından Tüketici, Doktora Tezi, 1979.
- Kidwell Blair, Hasford Jonathan, Hardesty David M., Emotional Ability Training and Mindful Eating. Journal of Marketing Research, Vol. LII (February 2015), 105-119, ISSN: 0022-2437 (print), 1547-7193 (electronic).
- Legier Jr John T., Assessing Leadership Effectiveness: The Relationship Between Emotional Intelligence And Leadership Behaviors On Group And Organizational Performance, A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctor of Philosophy in Education Degree, Department of Workforce Education and Development in the Graduate School Southern Illinois University Carbondale, 2007.
- Ljungholm Doina Popescu, The Role of Emotional Labor in The Delivery of Public Services. Review of Contemporary Philosophy, Volume 13, pp. 11-16, ISSN 1841-5261, 2014.
- Magnus Jessica Mesmer, Viswesvaran Chockalingam, Deshpande Satish, Joseph Jacob, Social Desirability: The Role of Over-Claiming, Self-Esteem, and Emotional Intelligence, Psychology Science, Volume 48 (3), p. 336-356, 2006.

- Mayer, John D., Salovey, What is emotional intelligence?, New York: Basic Books, 1997.
- Marangoz Mehmet, Çelikkale Hale, Yavuz Çağla, Halkın Toplum Destekli Polislik Hizmetlerine Yönelik Algılamaları: Çanakkale İli Örneği, Kilis Üniversitesi Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 5, Kasım 2011.
- Özer Esin, Deniz M. Engin, Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlık Düzeylerinin Duygusal Zekâ Açısından İncelenmesi. İlköğretim Online, Vol. 13 Issue 4, 2014.
- Öztekin Anıl, Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Duygusal Zeka Becerilerini Okul Yönetiminde Kullanma Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir, 2006.
- Prati L. Melita, Capehart Amy McMillan, Karriker Joy H., Affecting Organizational Identity: A Manager's Influence, Journal of Leadership & Organizational Studies, February 5, 2009.
- Rathi Neerpal, Impact of Emotional Intelligence and Emotional Labor on Organizational Outcomes in Service Organizations: A Conceptual Model. South Asian Journal of Management, Vol:21 , No:4, 2014.
- Şahin Tarık, Kurum ve Kuruluşlarda Algılama ve İmaj Çalışmaları, Polis Dergisi Sayı: 54-55, 2008.
- Temo, İbrahim E., "İstanbul'daki İlkokul Çocuklarının Televizyon Reklamlarını Algılamaları", İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2003.
- Turanlı Alev, İlköğretim Okulu Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Programı Doktora Tezi, İzmir, 2007.
- Vidic Zeljka, Developing Tomorrow's Leaders: Examining Relationships Between Servant, Transformational, Transactional, Passive/ Avoidant Leadership and Emotional Intelligence, Idaho Üniversitesi lisansüstü çalışmalar fakültesi düzeltme ile kabul edilen felsefe doktora tezi, 2007.
- Zeidner Moshe, Matthews Gerald, Roberts Richard D., Emotional Intelligence in the Workplace: A Critical Review, Applied Psychology: An International Review, 53 (3), 371-399, 2004.

YAZARLAR HAKKINDA

Alfabetik Sırayla

Abdurrahman BENLİ (Doç. Dr.)

Yazar, Sakarya Üniversitesi'nde doçent olarak çalışmaktadır. Doktora öğrenimini İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Sosyal Siyaset ABD'de tamamlamıştır. Sosyal güvenlik, Kamu Sektörü Çalışma İlişkileri ve Göç ile ilgili Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora dersleri vermektedir. Araştırma konuları Sosyal Politika, Sosyal Güvenlik Teorisi, Sosyal Güvenlik Hukuku, Göç, Çalışma İlişkileri, Kamu Sektörü ve Sendikacılık vb. oluşmaktadır. Yazarın makaleleri yayımlanmış çeşitli makaleleri, kitap bölümleri ve bildirileri bulunmaktadır.

Ali Şahin ÖRNEK (Yrd. Doç. Dr.)

Lisans öğrenimini Gazi Üniversitesi'nde, yüksek lisansını Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde, doktorasını Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamlamıştır. İlgi alanlarını: Yönetim & Organizasyon, Örgütsel Davranış, İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik Yönetim, Kriz Yönetimi, Balanced Scorecard, Bilgi Yönetimi, TKY, Bilişim Sektörü, Sosyal Medya, Girişimcilik ve Yenilik, Sivil Toplum Kuruluşları vb. alanlar oluşturmaktadır. Araştırma alanlarıyla ilgili olarak bildiri, makale, kitap vb. yayınların yazarıdır.

Bayram AKAY (Yrd. Doç. Dr.)

Lisans öğrenimini Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde, yüksek lisansını Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde, doktorasını Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamlamıştır. İlgi alanlarını: Yönetim & Organizasyon, Otel İşletmeleri Yönetimi, Turizm İşletmeciliği, Araç Kiralama İşletmeleri, Turizm İşletmelerinde Muhasebe Uygulamaları, Alternatif Turizm, Çağdaş Yönetim Teknikleri vb. alanlar oluşturmaktadır. Araştırma alanlarıyla ilgili olarak bildiri, makale, kitap vb. yayınların yazarıdır.

Benan ÇIPLAK

Lisans öğrenimini Uludağ Üniversitesi'nde, yüksek lisansını Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamlamıştır.

İlgi alanları Mahalli İdareler, Sosyal Bütçe, Sosyal Harcamalar, Vergi Psikolojisi ve Vergi Sosyolojisi'dir.

Bora YENİHAN (Arş. Gör. Dr)

Lisans öğrenimini Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, Yüksek Lisans ve Doktora öğrenimini Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlamıştır. İlgi alanları Sosyal Politika, Sosyal Güvenlik Teorisi, Sosyal Güvenlik Hukuku, İnsan Kaynakları Yönetimi, Endüstri İlişkileri vb. oluşturmaktadır. Makaleleri, kitap bölümleri ve bildirileri bulunmaktadır.

Bünyamin BACAK (Doç. Dr.)

1972 yılında Çanakkale'nin Biga ilçesinde doğdu. Lisans öğrenimini, Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde, Yüksek Lisansını, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, Doktorasını da, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında tamamladı. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde 1995 yılında Araştırma Görevlisi olarak başladığı akademik hayatını 2011 yılından beri aynı bölümde Sosyal Politika Doçenti olarak sürdürmektedir. Sosyal Politika, Sendikalar, İş Sağlığı ve Güvenliği, Sivil Toplum Kuruluşları, İş Hukuku, İstihdam ve İşsizlik, İşgücü Piyasaları, Nüfus ve Demografi ilgi alanlarıdır.

Ceyda Kükrer (Yrd.Doç.Dr.)

Yazar, Afyon Kocatepe Üniversitesinde Maliye Bölüm Başkan Yardımcısı olarak görev yapmaktadır. Yüksek Lisansını ve Doktorasını Mali Hukuk Anabilim dalında Anadolu Üniversitesinde tamamlamıştır. Misafir öğretim üyesi olarak Kanada'ya davet edilmiştir. 2009-2010 yılları arasında British Columbia Üniversitesinde akademik çalışmalarını yürütmüştür. Afyon Kocatepe Üniversitesinde Maliye alanında çeşitli lisans ve yüksek lisans dersleri vermektedir. İletişim: kukrerrceyda@gmail.com

Çiğdem Börke TUNALI (Yrd. Doç. Dr.)

Çiğdem Börke TUNALI İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, Teknoloji ve Sanayi İktisadı Anabilim Dalı'nda yardımcı doçent doktor olarak görev yapmaktadır. Tunalı, Ekim 2013-Temmuz 2014 döneminde Londra'da Brunel University-Economics and Finance Departmanı'nda, Şubat-Mayıs 2015 döneminde ise; London School of Economics and Political Science-European Institute-LSEE'de misafir akademisyen olarak bulunmuş ve çeşitli araştırmalar yapmıştır. Tunalı'nın temel çalışma alanları makroekonomi, uluslararası ekonomi ve gelişme ekonomisidir.

Ecehan KAZANCI YABANOVA (Yüksek Lisans Öğrencisi)

1990 yılında İzmir’de doğdu. Lisans öğrenimini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde tamamlamıştır. Yüksek lisans eğitimi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde halen devam etmektedir. İlgi alanları: Çalışma Ekonomisi, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukuku, Vardiyalı Çalışma vb. alanlardır.

Esra SİVEREKLİ (Doç. Dr.)

1973 yılında Ankara’da doğdu. 2002 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Maliye doktora programından mezun oldu. 2002-2012 yılları arasında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nde öğretim üyesi olarak çalıştı. 2012 yılından bu yana Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü’nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Çalışma alanları, bütçeleme anlayışı ve bütçe politikaları ve yerel yönetimler maliyesidir.

Fatih Demir (Doç. Dr.)

Makalenin yazarı Fatih Demir 1978 yılında Kocaeli’de doğdu. İlk ve orta öğrenimini Kocaeli’de tamamladı. 2001 yılında Bilkent Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümünden mezun oldu. Yüksek lisansını 2004 yılında Kocaeli Üniversitesi Siyaset ve Sosyal Bilimler Anabilim dalında tamamladı. Doktorasını Sakarya Üniversitesi Kamu Yönetimi Anabilim dalında 2009 yılında tamamladı. 2012 yılında Doçent unvanı alan yazar şu anda Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü’nde öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Kamu politikaları, bürokrasi, Avrupa kamu yönetimi konularında çalışmaktadır.

Feyza BALAN (Dr.)

1986 yılında İstanbul’un Fatih ilçesinde doğdu. 2003 yılında Denizli Lisesi’nden, 2007 yılında Pamukkale Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi’nden mezun oldu. 2008-2010 yılları arası Hacettepe Üniversitesi, Tezli İktisat yüksek lisansını tamamladı. 2014 yılında “Türkiye’nin Dış Ticaret Potansiyelinin Genişletilmiş Linder Hipotezi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Bir Panel Data Analizi” başlıklı tez çalışması ile Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nde doktorasını tamamladı. 2009 yılından itibaren Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İktisat Bölümü’nde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır. İktisadi büyüme, çevre ve doğal kaynaklar ekonomisi, makro iktisat ve panel veri ekonometrisi alanında bilimsel çalışmalarına devam etmektedir.

Funda ER ÜLKER (Öğretim Görevlisi)

1978 yılında İstanbul'da dünyaya gelen Funda ER ÜLKER, Lisans öğrenimini İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümünde, yüksek lisansını Namık Kemal Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi ABD'da tamamlamıştır. Halen aynı ana bilim dalında doktora öğrenimine devam etmektedir. Aynı zamanda Namık Kemal Üniversitesi Hayrabolu Meslek Yüksekokulu'nda öğretim görevlisi olarak çalışan yazarın ilgi alanları kooperatifçilik, yönetim ve örgütsel davranıştır.

Gülen ÖZDEMİR (Doç.Dr.)

Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora eğitimini Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümünde tamamladı. İlgi alanları: Kooperatifçilik, Kırsal Kalkınma, Tarım ve Kadın vb. alanlar oluşturmaktadır. Halen Namık Kemal Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümünde Doçent olarak görev yapmaktadır. Alanında ulusal ve uluslararası olmak üzere kitap, makale, bildiri vb. birçok yayını bulunmaktadır.

Hafize Gonca CÖMERT (Yüksek Lisans Öğrencisi)

1988 Isparta'da doğdu. İlk, orta ve lise tahsilini Isparta'da tamamladı. Süleyman Demirel Üniversitesi Keçiözü MYO İşletme Bölümünden 2010 yılında mezun oldu. 2013 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde Lisans eğitimini tamamladı. 2014 yılında Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat Bölümünden mezun oldu ve aynı yıl Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde İşletme ABD Üretim Yönetimi ve Sayısal Yöntemler Bilim Dalında Yüksek Lisans eğitimine başladı.

Halis Kalmış (Doç. Dr.)

Doç. Dr. Halis Kalmış, lisans öğrenimini Anadolu Üniversitesi'nde, yüksek lisansını Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde ve doktorasını Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamlamıştır. İlgi alanlarını: Finansal Muhasebe, Maliyet muhasebesi, Yönetim Muhasebesi, Bilgisayarlı Muhasebe, Performans Muhasebesi, Sivil Toplum Kuruluşları Muhasebesi vb. alanlar oluşturmaktadır. Yazarın ilgi alanıyla ilgili bir çok makale, bildiri ve kitapları yayınlanmıştır.

Hatice GÜÇLÜ NERGİZ (Yrd. Doç. Dr.)

Lisans eğitimini Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda, yüksek lisans eğitimini Adnan Menderes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda, doktora eğitimini ise Anadolu Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı'nda tamamlamıştır. Turizm işletmelerinde etik, duygusal çaba, örgütsel bağlılık, otel

yönetimi konularında ulusal ve uluslararası çalışmaları bulunmaktadır. Kocaeli Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda Yrd. Doç. Dr. olarak görev yapmaktadır.

Hatice Gül ERTUĞRUL (Arş. Gör.)

1989 yılında Ankara'da doğdu. Batıkent Lisesi'ni bitirdi. 2011 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Maliye Bölümü'nden mezun oldu. 2014 – 2015 yılları arasında Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak çalıştı. 2015 yılından bu yana Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. Maliye teorisi ve mali sosyoloji alanlarında çalışmaktadır.

Hüseyin ERKUL (Prof.Dr.)

1957 yılında Denizli'de doğdu. 1990 yılında Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi Uzmanlık Programı'nda yüksek lisansını tamamladı. 1998 yılında, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda doktorasını tamamlamıştır. Prof. Dr. Hüseyin ERKUL, halen Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Yönetim Organizasyon Bölümü Başkanı ve Çanakkale İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı olarak görev yapmaktadır.

Hüseyin KARA (Dr.)

1971 yılında Sivas'ta doğmuştur. 1993 yılında Polis Akademisi bitirmiş, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda 2004 yılında yüksek lisansını tamamladı. 2012 yılında İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda doktorasını tamamlamıştır. Hüseyin KARA halen İstanbul Arnavutköy Polis Eğitim Merkezi Müdürlüğü'nde görev yapmaktadır.

İbrahim DURMUŞ (Öğr. Gör.)

Lisans öğrenimini Erzurum Atatürk Üniversitesinde, Yüksek Lisans öğrenimini Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında (yönetim organizasyon alanı) tamamlamıştır. Çalışma alanı Yönetim & Organizasyon, Stratejik Yönetim, Karar Verme, Pazarlama ve Reklamcılıktır.

Lere AMUSAN (Prof.)

Yazar lisans ve yüksek lisansını, Nijerya, Obajemi, Awolowo Üniversitesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde tamamlamıştır. Doktora derecesini ise Pretoria, Güney Afrika Üniversitesi'nde tamamlamıştır. Araştırma alanla-

rını politik ekonomi, Afrika Politikaları, Çevre Politikaları ve Dış Politika Analizi oluşturmaktadır. Birçok dergide makaleler yazmıştır. Ayrıca kendi alanıyla ilgili kitap bölümleri bulunmaktadır.

Meltem KARAATLI (Yrd. Doç.Dr.)

1999 yılında Balıkesir Üniversitesi, Mühendislik Mimarlık Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümünden mezun oldu. 2000 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Sayısal Yöntemler ABD'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı. 2003 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD yüksek lisans programını bitirdi. 2010 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Sayısal Yöntemler Bilim dalında doktorasını tamamladı. Aynı yıl Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Sayısal Yöntemler ABD'nde yardımcı doçentliğe atandı.

Mert ÖNER (Arş. Gör.)

Lisans öğrenimini Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, Yüksek Lisans'ını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlamıştır. Doktora öğrenimi Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde devam etmektedir. İlgi alanları İnsan Kaynakları Yönetimi, Çalışma Psikolojisi, Sosyal Politika, Endüstri İlişkileri vb. oluşturmaktadır. Makaleleri, kitap bölümleri ve bildirileri bulunmaktadır.

Mesut Çakır (Yrd. Doç. Dr.)

Ekonomi bölümü doktoralı ve Adnan Menderes Üniversitesi'nde Yardımcı Doçent. Araştırma alanları: makroekonomi, istatistik ve girdi-çıkış analizi.

Mustafa KARA (Yrd. Doç. Dr.)

Yazar, 1999 yılında Atatürk Üniversitesi, Sosyoloji Bölümünden lisans, 2005 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Programından yüksek lisans ve 2012 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalından Doktora derecesini kazanmıştır. Yazar halen, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İİBF, Kamu Yönetimi Bölümünde, öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.

Mustafa TORUN (Yrd. Doç. Dr.)

Lisans öğrenimini İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde, yüksek lisansını İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsünde, doktorasını Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamlamıştır.

İlgi alanlarını: Makro İktisat, Para Politikası, Sermaye Piyasaları ve Finansal Piyasalar, Uluslararası para ve Sermaye Piyasaları vb. alanlar oluşturmaktadır. Araştırma alanlarıyla ilgili olarak bildiri, makale, kitap vb. yayınların yazarıdır.

Muhammet KARANFİL (Öğr. Gör.)

Lisans öğrenimini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde, yüksek lisansını Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamlamıştır. Doktorasını Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde devam etmektedir. İlgi alanlarını: Makro Ekonomi, Para Banka, Uluslararası İktisat, Avrupa Birliği-Türkiye İlişkileri, Dünya ve Türkiye Ekonomisi vb. alanlar oluşturmaktadır. Araştırma alanlarıyla ilgili olarak makale vb. yayınların yazarıdır.

Necati Cerrahoğlu (Yrd. Doç. Dr.)

Lisans eğitimini Ankara Gazi Üniversitesinde tamamladı. Askerlik görevinden sonra beş yıl çeşitli liselerde öğretmen olarak çalıştı. Daha sonra kazandığı YÖK Bursu ile lisansüstü eğitim için Almanya'ya gitti. Yüksek Lisansını TH Darmstadt Üniversitesinde Spor Sosyolojisi alanında yaptı, Doktorasını Köln Spor Üniversitesi Spor Medyası - Spor Ekonomisi ve Spor Yönetimi Enstitülerinde 2004 yılında tamamladı. Halen Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği bölümünde Yardımcı Doçent olarak çalışmaktadır.

Nuri ÖMÜRBEK (Doç. Dr.)

1991 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, Orman Fakültesi, Orman Endüstri Mühendisliği Bölümünden mezun oldu. 1993 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Üretim Yönetimi ve Pazarlama ABD'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı. 1996 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD yüksek lisans programını bitirdi. 2003 yılında Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim dalında doktorasını tamamladı. Aynı yıl Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Üretim Yönetimi ve Pazarlama ABD'nde yardımcı doçentliğe atandı. Ekim 2012 yılında da Üretim Yönetimi alanında doçent oldu.

Oğuz TÜRKAY (Doç. Dr.)

Yazar, lisans eğitimini Erciyes Üniversitesi'nde turizm işletmeciliği ve otellilik alanında, yüksek lisansını İstanbul Üniversitesi'nde turizm işletmeciliği alanında, doktora eğitimini de Dokuz Eylül Üniversitesi'nde turizm işletmeciliği alanında tamamladı. Halen, 2003 yılında akademik kariyerine

ilk başladığı yer olan Sakarya Üniversitesi'nde görev yapmaktadır. Kitap, kitap bölümü, makale ve tebliğleri yayımlanmış olan Türkay'ın ilgi alanları ise turizm ve çevre etkileşimi, turizm gelişiminin bazı özel bölgesel yansımaları, stratejik yönetim ve turizm işletmelerinde örgütsel davranış konularıdır. E-Posta: turkay@sakarya.edu.tr

Savaş ŞİMŞEK (Dr.)

1971 yılında Amasya'da doğdu. 1993 yılında Polis Akademisini bitirdi. 2003 yılında Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Yönetim-Organizasyon Dalı'nda Yüksek Lisansını tamamladı. 2015 yılında Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE)'de Yönetim Bilimi doktorasını tamamladı. Savaş ŞİMŞEK, halen Ankara Elmadağ Polis Meslek Eğitim Merkezi Müdürlüğü'nde Öğretim Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Seda YAVUZASLAN (Dr.)

Öğr. Gör. Dr. Seda YAVUZASLAN, lisans öğrenimini Uludağ Üniversitesi'nde, yüksek lisansını Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde, doktorasını Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamlamıştır. İlgi alanlarını: Finansal Muhasebe, Maliyet Muhasebesi, Yönetim Muhasebesi, Bilgisayarlı Muhasebe, Vergi Muhasebesi, Kar Yönetimi, Kurumsal Yönetim, UFRS, TTK, Finansal Performans Muhasebesi, EVA, İNA, Sivil Toplum Kuruluşları vb. alanlar oluşturmaktadır. Araştırma alanlarıyla ilgili olarak bildiri, makale vb. yayınların yazarıdır.

Sedat Alataş (Arş. Gör.)

Ekonomi bölümünde doktora öğrencisi ve Adnan Menderes Üniversitesi'nde Araştırma Görevlisi. Araştırma alanları: makroekonomi, ekonomik büyüme ve kalkınma, uygulamalı ekonometri.

Sedat BOSTAN (Doç. Dr.)

Lisans öğrenimini Hacettepe Üniversitesinde, yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Karadeniz Teknik Üniversitesinde tamamlamıştır. Sağlık Kurumları Yönetim alanında Doçentlik unvanı almıştır. Halen, Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Yüksek Okulu, Sağlık Yönetimi Bölümünde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. İlgi alanları; Yönetim, Sağlık Kurumları Yönetimi, Sağlık Kurumlarında Stratejik Yönetim, Sağlık Politikaları, Hasta Hakları ve Güvenliği, Sağlık Ekonomisi, Risk ve Kriz Yönetimi.

Selçuk İpek (Doç.Dr.)

Lisans ve yüksek lisans öğrenimini Uludağ Üniversitesi Maliye Bölümünde, doktora öğrenimini ise İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Maliye Bölümünde tamamlamıştır. 2005 yılından beri Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İİBF Maliye Bölümünde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. İlgi alanları; vergi teorisi ve politikası, yerel yönetimler maliyesi, vergi psikolojisi ve mali sosyolojidir. Yazarın bu konulara ilişkin yayınlanmış kitap, makale ve bildirileri bulunmaktadır.

Semra AKTAŞ POLAT (Dr.)

Yazar, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Seyahat İşletmeciliği Bölümü'nde lisans, Sakarya Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans ve doktora derecesine sahiptir. Yazar, Sakarya Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölümü'nde Yardımcı Doçent olarak görev yapmaktadır. Yazarın başlıca araştırma alanını; turizm sosyolojisi, turizm ve turist psikolojisi, turizm pazarlaması ve tüketici davranışları konuları oluşturmaktadır.

Serkan POLAT (Dr.)

Yazar, Boğaziçi Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölümü'nde lisans, İstanbul Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans ve Sakarya Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda doktora derecesine sahiptir. Yazar, Sakarya Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölümü'nde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır. Yazarın başlıca araştırma alanını; kamu yönetimi ve turizm, turizm ve yerel yönetimler, turizm destinasyonu yöneti(şi)mi, turizm politikası ve planlaması konuları oluşturmaktadır.

Şebnem ASLAN (Doç. Dr.)

Şebnem Aslan Konya Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümünde Doçent olarak görev yapmaktadır. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden 1995 yılında mezun olmuş ve 1999 yılında yüksek lisansını Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlamıştır. 2003 yılında Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalında doktora tezini tamamlayarak "Doktor" unvanını almıştır. Tez konusu "Hastanelerde Örgütsel Çatışma, Teori ve Örnek bir Uygulama" başlıklıdır. Alanı Yönetim ve Organizasyondur. Yönetim, İşletme, Örgütsel Davranış, Aile Sorunları, İstatistik ve Bilimsel Araştırma, Liderlik gibi birçok lisans, yüksek lisans ve doktora dersleri vermektedir.Doç. Dr. Şebnem Aslan'ın yönetim organizasyon alanında uluslararası dergide 10 çalışma, 23 uluslararası bildiri, 50'den fazla ulusal bildirisi bulunmaktadır. Duygusal Zeka, liderlik, Örgütsel İletişim, Örgütsel Stres Yönetimi ve Duygusal Emek olarak 5 kitabı bulunmaktadır.

Şerife GÜZEL (Arş. Gör.)

Konya Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi sağlık Yönetimi Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünden 2012 yılında mezun olmuştur. 2013 Yılında Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, Yönetim Organizasyon Anabilim Dalında Araştırma Görevlisi olarak çalışmaya başlamıştır. Aynı zamanda 2012 Yılında Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü yüksek lisansa başlamış olup halen tez aşamasındadır. Araştırma görevlisi Şerife Güzelin 2 ulusal bildirisi, 2 uluslararası bildirisi bulunmaktadır. Aynı zamanda 2 Kitap bölümünde yer almaktadır.

Tanju ÇOLAKOĞLU

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır. Lisans öğrenimini ÇOMU, Biga İİBF İşletme Dalında 2004 yılında tamamlamıştır. Yüksek Lisans öğrenimini ÇOMU, Biga İİBF ÇEEİ 2010 yılında tamamlamıştır. Doktora öğrenimi Anadolu Üniversitesi, ÇEEİ devam etmektedir.

Ulaş YABANOVA (Akademik Uzman)

1987 yılında İzmir’de doğdu. Lisans öğrenimini, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği bölümünde tamamladı. Yüksek lisans öğrenimini 2016 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri alanında tamamladı. İlgi alanları; öğrenme nesneleri, yapay zeka, zeki geri dönüt sistemleri, eğitim bilimleri vb. alanlardır.

Yavuz Yıldırım (Yrd. Doç. Dr.)

Yazar, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü’nde yardımcı doçent doktor olarak görev yapmaktadır. Yüksek lisansını Oklohama Devlet Üniversitesi, İktisat Bölümünde ve doktora derecesini George Mason Üniversitesi İktisat Bölümü’nde tamamlamıştır.

YAZARLAR İÇİN BİLGİ NOTU

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD)

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) hakemli ve bağımsız bir dergidir. Yayın politikası ve bilimsel kriterler bağımsız editörler ve Yazı Kurulu'nca tespit edilmektedir. YBD, yılda iki kez alanında Türkçe ve İngilizce makaleleri yayınlar. YBD temelde ekonomi, işletme, siyaset bilimi, uluslararası ilişkiler, çalışma ekonomisi, maliye ve benzeri alanlara odaklanmıştır. YBD'ye gönderilen yazıların orijinal, iddialı ve mevcut literatüre katkıda bulunucu olması beklenir. Dergiye gönderilen yazıların teslim anında hiçbir dergide yayınlanmamış olması ve/veya hiçbir yayın organı tarafından basılmak üzere inceleme altında olmaması gerekir. Bu konudaki tüm sorumluluk yazara aittir ve yazarlar çalışmalarını gönderdikleri andan itibaren eserleri ile ilgili tüm yayın haklarını YBD'ye devretmiş, YBD'nin kurallarını kabul etmiş sayılırlar. Buna rağmen YBD, daha önce başka bir dilde yayınlanmış yazıları Türkçe'de ve İngilizce'de ilk kez olmak üzere yayımlayabilir. Böyle bir durum var ise yazarın teslim anında Editörleri yazılı olarak bilgilendirmesi gerekir. Aynı zamanda gerekli tüm yasal izinlerin de yazar tarafından yazılı olarak alınmış olması gerekir. YBD aynı zamanda kitap yorum ve eleştirilerini de yayımlamaktadır. Fakat derginin tüm bölümleri hakemlidir ve ön inceleme gerektirir.

Teslim Süreci ve Şekli

YBD olarak yazıların elektronik posta (e-mail) yoluyla ybd@comu.edu.tr adresine Microsoft Word dosyası olarak gönderilmesini ve yazışmaların da bu yolla gerçekleştirilmesini tercih ediyoruz. E-mail veya posta ile göndermelerde Editörler Ofisi'nden mutlaka teyit aldığınıza emin olunuz. Makaleniz ile birlikte 150 kelimeyi aşmayan özetini ve yazarlar hakkında 5-6 satırlık bilgi notunu (Türkçe ve İngilizce olarak) da dergiye gönderiniz. Bu notta bitirdiğiniz okullar, şu an çalıştığınız kurum, unvanlarınız ve yayınlarınız yer alabilir. YBD uluslararası bilimsel ve bağımsız indeks ve abstract kuruluşlarınca da taranmaktadır. Bu nedenle gönderdiğiniz özetleriniz çok önemlidir. Ayrıca en fazla 10 tane olmak üzere 'anahtar kelimeleri' (keywords) de yazınıza ekleyiniz.

Uzunluk

Makaleler kural olarak 8000 kelimedenden fazla, 4.000 kelimedenden az olmamalıdır (Kaynakça ve dipnotlar hariç). Kitap tahlilleri 2.500 kelimeyi geçmemeli, birden fazla kitap tahlilinde veya tahlil denemesinde 3.500 kelime sınırı aşılmamalıdır.

Stil ve Düzeltmeler

Yazarlar alışmalarının YBD kurallarına uymasını temin etmek zorundadırlar. Editörler ya da hakemlerden gerekli düzeltmeleri yapmalarını beklemeyiniz. Gerekli düzeltmeler belirlendikten sonra yazarların en geç iki hafta içinde makalelerin düzeltilmiş halini Editörlere ulaştırmaları beklenir.

Başlıklar ve Alt-Başlıklar

Makaledeki ana başlıklar 12 punto, koyu (bold) ve tüm harfler büyük olacak şekilde olmalıdır. Takip eden alt başlıklar 12 punto, koyu, ancak bu kez sadece ilk harfleri büyük olacak şekilde olmalıdır. Üçüncü bir alt başlık halinde ise 12 punto, italik, normal (koyu değil) sadece ilk harfi büyük olmalıdır. Mümkün olduğunca az başlık kullanılmalı ve karışık numaralandırmalardan kaçınılmalıdır. Yazınızın başlık standardına uygun olması yayın sürecini hızlandıracaktır. Bu nedenle yazınızı göndermeden YBD kurallarına uygun hale getiriniz.

Dipnot: YBD Oxford dipnot sistemini benimsemiştir. Bu nedenle kaynaklamayı yazı içinde parantezler ile yapmayınız.

Dipnotta gösterilen kaynaklar makalenin sonunda kaynakçada açıkça yazılmalıdır.

Kitap

* Kitaplarda şu sıralama izlenmelidir: yazar(lar), başlık, (basım yeri: yayıncı, yıl).

Tek yazarlı kitap

Fernand Braudel, A History of Civilizations, (Londra: Penguin Books, 1993), s. 287.

İki Yazarlı Kitap

Yücel Acer ve İbrahim Kaya, Uluslararası Hukuk, Temel Ders Kitabı, (Ankara: USAK Publications, 2009), s. 10.

Üç Yazarlı Kitap

Yücel Acer, İbrahim Kaya ve Mahir Gümüş, Küresel ve Bölgesel Perspektif-

tiften Türkiye'nin İltica Stratejisi, (Ankara: USAK Publications, 2009), s. 11.

Üçten Fazla Yazarlı Kitap

Jaroslav Pelikan et al., Religion and the University, (Toronto: University of Toronto press, 1964), s. 109.

Derleme Kitaplar

H.H. Rowley, (der.), The Old Testament and Modern Society, (Oxford: Clarendon Press, 1951), s. 50. Urban T. Holmes ve Kenneth R. Scholberg, (der.), French and Provincial Lexicography, (Columbus: Ohio State University Press, 1960), s. 223-37.

Kitapta Bölüm

Dorothy Van Ghent, 'The Dickens World,' içinde George H. Ford ve Lauriat Lane, (der.) The Dickens Critics, (Ithaca: Cornell University Press, 1961), s. 213-32.

Makale

* Makalelerde şu sıralama izlenmelidir: yazar(lar), 'makale adı', dergi adı, Cilt:, Sayı:, Yıl, sayfa

Örneğin: Brian M. Pollins and Kevin P. Murrin, 'Where Hobbes Meets Hobson: Core Conflict and Capitalism', International Studies Quarterly, Vol. 43, No. 4, Eylül 1999, s. 427-45

Başka Kaynaktan Alınan Makale veya Kitap Bölümü

John Roberts, 'Pipeline Politics', içinde Shirin Akiner (der.), The Caspian: Politics, Energy and Security, (Londra: Routledge Curzon, 2004), alıntı İhsan Bal ve Süleyman Özeren, Dünyadan Örneklerle Terörle Mücadele, (Ankara: USAK Yayınları, 2010), s. 9.

Gazete

* gazetelerde şu sıralama izlenmelidir: yazar(lar), 'yazının adı', gazete adı, Tarih

Deborah Sontag, 'The Erdoğan Experiment', The New York Times, 11 Mayıs 2003. Blaine Harden, 'North Korea Fires Sixth Missile in a Week', The Washington Post, 30 May 2009, <http://www.washingtonpost.com/wpdyn/content/article/2009/05/29/AR2009052900235.html> (Erişim Tarihi: 8 Haziran 2009)

Basılmamış Tez

Hasan Selim Özertem, 'Russia's Soft Power in the Post-Soviet Space', (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, 2009), s. 9.

Resmi Belge ve Raporlar

Brussels European Council, Presidency Conclusions, 4-5 Kasım 2005-14292/1/04 REV 2 International Atomic Energy Association, 'Implementation of the NPT Safeguards Agreement in the Islamic Republic of Iran', Report by Director General, GOV/2006/53, 31 Ağustos 2006

Konferans Tebliğleri

Mehmet Yegin , "A New Schematic Model to Understand Formation of Public Opposition on Foreign Policy Issues", (Tebliğ, the Midwest Political Science Association 67th Annual National Conference, Chicago, ABD, Mayıs 2009), s. 9.

İnternet Kaynakları

İhsan Bal, 'Can Assad's Regime Get Off the Hook Again?', Journal of Turkish Weekly, 17 Mayıs 2011,, (Erişim Tarihi: 4 Haziran 2011). Ross Anderson, Economic and Security Resource Page, <http://www.cl.cam.ac.uk/=rja4/econsec.html>, (Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2009) Erişim tarihi mutlaka belirtilmelidir.

Kitap Tahlilleri Kitap tahlilleri tüm yayın bilgilerini ve ISBN numarasını içermeli, biliniyorsa kitabın fiyatı da belirtilmelidir:

Alan Cassels, Ideology & International Relations in the Modern World, (Londra: Routledge, 1996). 302 sayfa. Kaynakça, dizin. \$14.99. ISBN.

Kaynakça

Çalışma hazırlanırken kullanılan kaynaklar dipnotlardan ayrı olarak makalenin sonuna da kaynakça bölümü olarak eklenmelidir. Kaynakçada eserler, yazar soyadına göre alfabetik olarak sıralanır ve ayrıca numaralandırılmaz.

Tek yazarlı kitaplar için Kuran, Selami. Uluslararası Deniz Hukuku, Arıkan Kitabevi, İstanbul 2006.

Birden çok yazarlı kitaplar için Bulutoğlu, Kenan; Erciş Kurtuluş. Bütçe ve Kamu Harcamaları, Filiz Kitabevi, İstanbul 1988.

Yazışma Adresi: Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale Tel: 0286- 3358738

Değerlendirme Süreci

Yayınlanmak üzere gönderilen tüm çalışmalar ön incelemeye tabiidir ve yayıncı kuruluşlar da dâhil olmak üzere, hiçbir kurum ve kişiye bağlı ol-

maksızın inceleme bağımsız hakemler ve Editörler tarafından gerçekleştirilir. Gönderilen çalışmalar ilk olarak Editörler ve Editörler Kurulu'nun incelemesinden geçer. Bu safhada ilk olarak çalışmanın dergi kurallarına uygunluğu incelenir. Ardından makale alanında uzmanlığı ile tanınan üç ayrı hakeme gönderilir. Makalenin yayınlanabilmesi için en az iki hakemden 'yayınlanabilir' raporu alması gerekmektedir. Editörler ve hakemler incelemelerinde temelde şu üç kriterden hareket ederler: 1) Anlatım Kalitesi: Yazım stili, anlatımda akışkanlık, dilin doğru kullanımı, yazının planlaması ve yapısı vd. 2) Kaynakların Doğru Kullanımı: Dipnotlar ile yazı arasındaki uyum, dipnotlardaki bilgilerin eksiksiz ve doğru olması, dipnotların yeterliliği, yazı ile ilgili yeterli kaynağın kullanılıp kullanılmadığı vd. 3) Bilimsel Kalite: Çalışmanın bilim dünyasına katkısı, orijinalliği, yazarın iddialarını savunmadaki yeterliliği, yazının derinliği ve kalitesi. Hakemlerin raporları doğrultusunda gönderilen makale yayınlanır, düzeltilmek ve daha sonra yayınlanmak üzere yazara geri gönderilir veya yayınlanmaz. Her durumda yazar durumdan bilgilendirilir ve değerlendirme süreci 6 ayı aşamaz. Gönderilen yazıların durumu Editörlerden öğrenilebilir. Hakem raporları gizlidir ve dergi arşivlerinde 5 yıl süre ile saklanır. Yayınlanması için düzeltilmesine karar verilen yazıların, yazarları tarafından en geç (posta süresi dâhil) 30 gün içerisinde teslim edilmesi gereklidir. Düzeltilmiş metin, gerekli görüldüğü durumlarda, değişiklikleri isteyen hakemlerce tekrar incelenebilir. Hakemlerden 'yayınlanabilir' onayı alınmasına karşın YBD editörleri yazarlardan bazı teknik düzeltmeler talep edebilirler. YBD'de yayınlanmak üzere gönderilen yazıların yazarları kendilerine telif ödenmeyeceğini baştan kabul ederler. Hakem süreci olumlu tamamlanan makalenin yazar(lar)ı (16,2cm*22,9cm) C5 ebatlarındaki bir kağıt ölçeğine tüm kenarlardan 2cm içeride olacak şekilde Normal stilde ve Times New Roman karakterinde 10 punto büyüklüğünde düzenledikleri makalelerini e-posta ile (ybd@comu.edu.tr) dergi editörlüğüne göndermelidir. Çok büyük tablo ve şekiller 6 puntoya kadar küçültülerek bir sayfaya sığdırılacak şekilde hazırlanmalıdır. Editörlerden ya da hakemlerden bu tür düzeltmeler beklenmemelidir.

ABOUT THE AUTHORS

Alphabetical Order

Abdurrahman BENLİ (Assoc. Prof.)

The author is an associate professor at Labour Economics and Industrial Relations Department in Sakarya University. He received his bachelor's degree from Faculty of Economics, Istanbul University. Respectively he received his MA and PhD degrees from Institute of Social Sciences, Istanbul University. His research areas are Social Policy, Theory of Social Security, Social Security Law, Migration, Employment Relations, Public Sector Unionism. He has published articles, book chapters and papers.

Ali Şahin ÖRNEK (Assist. Prof.),

He got his bachelor's degree from Gazi University, MBA Çanakkale Onsekiz Mart University, Ph.D Dokuz Eylül University, Institute of Social Sciences. His research interests are Management & Organization, Organizational Behavior, HRM, Strategic Management, Crisis Management, Knowledge Management, TQM, Human Behaviors, Balanced Scorecard, ICT Sector, Social Media, Entrepreneurships and Innovation, NGOs. He is the author many articles, papers and books on these subjects.

Bayram AKAY (Asst. Prof. Dr.)

He completed undergraduate education at Gaziosmanpasa University, MSc. degree and PhD. degree at Sakarya University in Institute of Social Sciences. His interests are Hotel Business Management, Tourism Management, Car Rental Business, Accounting Practices in Tourism, Alternative Tourism, Management & Organization, Modern Management Techniques etc. He has paper, article and chapter in the related fields.

Benan ÇIPLAK

She completed her undergraduate studies at Uludağ University and her postgraduate studies at Çanakkale Onsekiz Mart University in Social Sciences Institute. Her areas of interests are Local Governments, Social Budget, Social Spending, Tax Psychology, Tax Sociology.

Bora YENİHAN (Res. Asst. Dr.)

The author received his bachelor degree from Faculty of Economics and Administrative Sciences, Suleyman Demirel University. Respectively he received his master and PhD degree from Institute of Social Sciences, Sakarya University. His research focuses on Social Policy, Theory of Social Security, Social Security Law, Human Resources Management and Industrial Relations. He has articles, book chapters and papers.

Bünyamin BACAĞ (Assoc Prof.)

The author was born in the town of Biga in 1972. He completed his BA degree in Labor Economics and Industrial Relations Department of Faculty of Economics and Administrative Sciences at Marmara University. The author also completed his MA and PhD degrees in Labor Economics and Industrial Relations Programme of Social Science Institute at İstanbul University. He currently works for the Labor Economics and Industrial Relations Department of Biga Faculty of Economics and Administrative Sciences at Çanakkale Onsekiz Mart University as an assistant professor of social policy field where he started as a research assistant in 1995. His research interests are social policy, unions, occupational safety and health, non-governmental organizations, labor law, employment and unemployment issues, labor markets and demographics.

Ceyda Kukrer (Asst. Prof.)

The Author is an assistant professor and Co-Head of Public Finance Department at Afyon Kocatepe University. After obtaining her MA and PhD in Tax Law from the Anadolu University she attended an integrated doctoral program as a visiting scholar at the University of British Columbia in the years 2009-2010. She has been lecturing various courses at graduate and undergraduate level. Contact: kukrerrceyda@gmail.com

Çiğdem Börke TUNALI (Asst. Prof. Dr.)

The author currently works as an assistant prof. dr. in Technology and Industrial Economics Department of İstanbul University, Economics Faculty. She has been a fellow visitor in Burnel University's Economics and Finance Department between October 2013 and July 2014. Then she has also been a fellow visitor in London School of Economics and Political Science's European Institute. She conducted various research activities as a fellow visitor in above mentioned institutions. Her main research fields are macro-economics, international economics and development economics.

Ecehan KAZANCI YABANOVA (MA Student)

Ecehan Kazancı Yabanova was born in İzmir in 1990. She completed her BA at Çanakkale Onsekiz Mart University, Labor Economics and Industri-

al Relations Department and her MA at Çanakkale Onsekiz Mart University is still in the Social Sciences Institute. Her research interests are Labor Economics, Occupational Health and Safety, Business Law, Shift work.

Esra SİVEREKLİ (Assoc. Prof.)

She was born in Ankara in 1973. She graduated from Dokuz Eylül University of degree of doctor in Public Finance. She worked as an academic instructor in Department of Public Finance of Çanakkale Onsekiz Mart University between 2002-2012. She is currently working as a Professor in Department of Public Finance of Harran University, Faculty of Economics and Administrative Sciences since 2012. Her research fields are policies of budget and perspective and local administration finance.

Fatih DEMİR (Assoc. Prof.)

The author of the article, Fatih Demir, was born in Kocaeli in 1978. He completed his elementary and secondary education in Kocaeli. In 2001 he was graduated from Department of Political Science and Public Administration, Bilkent University. In 2004 he completed his MA programme at Kocaeli University Political Science and Public Administration programme. In 2009 he finished PhD programme at Sakarya University Public Administration Programme. He became Associate Professor in 2012. At the moment the author works at Department of Public Administration, Manisa Celal Bayar University. He studies public policy, bureaucracy and European public administration.

Funda ER ÜLKER (Lecturer)

The author was born in 1978 in İstanbul, Turkey. She completed her BA degree Public Administration department at İstanbul University in 2000. She got her MA degree from Namık Kemal University, Institute of Natural and Applied Sciences, Agricultural Economics Department. She is still maintaining her PhD research at Namık Kemal University, Institute of Natural and Applied Sciences, Agricultural Economics Department. The author has been working as a lecturer at Namık Kemal University, Hayrabolu Vocational School, since 2008. She is interested in the fields of research such as; cooperation, management and organizational behavior.

Gülen ÖZDEMİR (Assoc. Prof. Dr.)

The author completed her BA, MA and PhD degrees Agricultural Economics Department at Ankara University She is interested in the fields of research such as; cooperation, rural development, agriculture and woman etc. The author has been working as a assoc. prof. at Namık Kemal University, Agricultural Faculty, Agricultural Economics Department. She has

got many publications including national and international books, articles, papers and so on.

Hafize Gonca CÖMERT (Postgraduate)

She was born in Isparta in 1988. She was completed primary, secondary and high school education in Isparta. She has graduated from Suleyman Demirel University, Keçiborlu VHS(Vocational High School), Department of Business Administration in 2010. She has graduated from Suleyman Demirel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration in 2013. She has graduated from Anadolu University, Faculty of Economics, Department of Economics in 2014. She has started M.B.A. degree at Suleyman Demirel University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration, in Production Management and Numerical Methods in the same year.

Halis KALMIŞ (Assoc. Prof)

Assoc. Dr. Halis Kalmış completed his undergraduate in Anadolu University, his master's degree in Social Sciences Institute of Anadolu University and his doctorate in Social Sciences Institute of Anadolu University.

Fields of his interests are financial accounting, cost accounting, management accounting, Computer-Based Accounting, performance accounting, accounting of Civil Society Organizations etc. It have been published Author's a lot of articles, books and papers as regards the his fields of interest.

Hatice GUCLU NERGİZ (Asst. Prof. Dr.)

She graduated from Adnan Menderes University, School of Tourism and Hotel Management in 1996. She completed her M.A. studies in 2000 at Adnan Menderes University, Social Sciences Institute, Department of Tourism Management and her doctorate studies in 2006 at Anadolu University, Social Sciences Institute, Department of Tourism and Hotel Management. She is currently working as an assistant professor at Kocaeli University, Department of Tourism and Hotel Management. She has published books, articles and national and international papers on the subjects of ethics, emotional effort, organizational commitment and hotel management in tourism businesses.

Hatice Gül ERTUĞRUL (Res. Asst)

She was born in Ankara in 1989. She was graduated from Batıkent High School. In 2011 she was graduated from Department of Public Finance of Süleyman Demirel University. She worked as a Research Assistant in Department of Public Finance of Harran University, Faculty of Economics and Administrative Sciences between 2014 and 2015. She is currently

working as a Research Assistant in Department of Public Finance of Osmaniye Korkut Ata University, Faculty of Economics and Administrative Sciences since 2015. Her research fields are theory of public finance and fiscal sociology.

Hüseyin ERKUL (Prof.Dr.)

He was born in Denizli in 1957. He got his master's degree from Institute of Public Administration for Turkey and Middle East (TODAIE) in 1990. He got his PhD degree from Inonu University, Institute of Social Sciences, Department of Public Administration in 1998. Prof. Dr. Hüseyin ERKUL is still serving as head of Management and Organization Department in Canakkale Vocational School of Social Sciences and Dean of Faculty of Economics and Administrative Sciences at Çanakkale Onsekiz Mart University.

Hüseyin KARA (PhD)

He was born in Sivas in 1971. He graduated from Police Academy in 1993. He got his master's degree from Inonu University, Institute of Social Sciences, Department of Public Administration. He got his PhD degree from Inonu University, Institute of Social Sciences, Department of Public Administration in 2012. Hüseyin KARA is still serving in Istanbul Arnavutköy Police Training Center.

İbrahim DURMUŞ (Lecturer)

İbrahim DURMUŞ has been completed Erzurum Ataturk University undergraduate degree, Graduate education in Gumushane University, Graduate School of Business Administration at the Department of Social Sciences (field management organization). Workspace Management & Organization, Strategic Management, Decision Making, Marketing and Advertising.

Lere AMUSAN (Prof.)

He got his bachelor's and master's degrees of International Relations from Obajemi Awolowo University, Nigeria; an his PhD in International Politics from University of South Africa, Pretoria, South Africa. His research interests are Political Economy, African Politics, Environmental Politics and Foreign Policy Analysis. He has authored many journal articles in internationally recognized outlets. He also has many chapter contributions on the areas of interest.

Meltem KARAATLI (Assist.Prof.Dr.)

She has graduated from Balıkesir University, Faculty of Architecture, Department of Industrial Engineering in 1999. She has started to work as a

research assistant at Suleyman Demirel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, in numerical methods in 2000. She has gained M.B.A. degree at Suleyman Demirel University, Institute of Social Sciences in 2003. She holds Ph.D. degree in Business Administration, Numerical Methods field at Suleyman Demirel University, Institute of Social Sciences in 2010. She has been working as Assistant Professor at Suleyman Demirel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, in Numerical Methods since 2010.

Mert ÖNER (Res. Asst)

The author, received his bachelor degree from Faculty of Economics and Administrative Sciences, Kocaeli University. Respectively he received his master degree from Institute of Social Sciences, Sakarya University and he is a PhD candidate at same university. His research focuses on Human Resources Management, Industrial Psychology, Social Policy and Industrial Relations. He has articles, book chapters and papers.

Mesut Çakır (Asst. Prof.)

The author has PhD degree in Economics and works as an Assistant Professor at Adnan Menderes University. His research interests include: macroeconomics, statistics and input-output analysis.

Muhammet KARANFİL (Öğr. Gör.)

The author completed his BA degree in the Econometrics Department of Biga Faculty of Econometrics and Administrative Sciences at Çanakkale Onsekiz Mart University. He got his MA degree from Economics Department of Social Sciences Institute at Çanakkale Onsekiz Mart University. Currently he studies his PhD degree in the Economics Department of Social Sciences Institute of Canakkale Onsekiz Mart University. His research areas are macro economics, monetary issues, international economics, economics, European Union-Turkey Relations and Turkish Economy. The author has published papers and articles on the mentioned subjects.

Mustafa KARA (Asst. Prof. Dr.)

The author got his BA degree from Atatürk **Üniversity** in 1999. He got his MA degree from Canakkale Onsekiz Mart University, Institute of Social Sciences, Public Administration Department in 2005. He got his PhD degree from Süleyman Demirel University, Institute of Social Sciences, Public Administration Department in 2012. He is currently employed by Canakkale Onsekiz Mart University, Biga Faculty of Economics and Administrative Sciences, Public Administration Department.

Mustafa Torun (Assist. Prof. Dr.)

Assistant Prof. Dr. Mustafa TORUN, achieved his bachelor's degree at İstanbul University Faculty of Political Sciences in İstanbul. He had his master degree at İstanbul University Intitue of Social Sciences and PhD at Marmara University Intitue of Social Sciences. His main research interests are; Macro Economics, Monetary Policy, Capital Markets and Financial Markets, International Capital Markets, International Money Markets, etc. He has academic publications including proceedings, articles and a book.

Necati Cerrahoğlu (Asst. Prof. Dr.)

He completed his undergraduate studies at Gazi University in Ankara. After military service, he worked as a teacher in various schools for five years. Higher Education Scholarships for later gained postgraduate education went to Germany. Made in the field of Sport Sociology Graduate University TH Darmstadt, Ph. D. Cologne Sports University Sports Media - Institute of Sport Economics and Sport Management he was completed in 2004. Currently, Çanakkale Onsekiz Mart University of Physical Education and Sports School of Sports Management division has been working as an Assistant Professor.

Nuri ÖMÜRBEK (Assoc.Prof.Dr.)

He has graduated from Karadeniz Technical University, Faculty of Forestry, Department of Industrial Forestry Engineering. He has started to work as a research assistant at Suleyman Demirel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, in Production Management and Marketing. He has gained M.B.A. degree at Suleyman Demirel University, Institute of Social Sciences in 1996. He holds Ph.D. degree in Business Administration, Production Management and Marketing field at Selcuk University, Institute of Social Sciences in 2003. He has been working as Assistant Professor at Suleyman Demirel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, in Production Management and Marketing since 2003. In October 2012 became an associate professor in the field of Production Management.

Oğuz Türkay (Assoc. Prof. Dr.)

The Author has earned his bachelor's degree in tourism business and hotel management from Erciyes University, master's degree in tourism business from İstanbul University and PhD degree in tourism business from Dokuz Eylul University. He is still working for Sakarya University in which he has started his academic career in 2003 before PhD stage. He has published books, book chapters, journal articles and proceedings written on some

specific aspects of tourism business. His research interests are mainly based on issues such as interaction of tourism and environment, special reflections of tourism development in region, strategic management, and resources of behaviors in tourism businesses. E-mail: turkay@sakarya.edu.tr

Savaş ŞİMŞEK (PhD)

He was born in Amasya in 1971. He graduated from Police Academy in 1993. He got his masters degree from Department of Organization-Management of Social Sciences Institute of Dumlupınar University in Kütahya, in 2003. He got his PhD from Institute of Public Administration for Turkey and Middle East (TODAIE) in 2015. **Savaş ŞİMŞEK is currently serving as a lecturer in Police Training Center in Elmadağ, Ankara.**

Seda Yavuzaslan (PhD)

Lecturer Seda Yavuzaslan completed her undergraduate in Uludağ University, her master's degree in Social Sciences Institute of Çanakkale Onsekiz Mart University and her doctorate in Social Sciences Institute of Çanakkale Onsekiz Mart University. Fields of his interest are financial accounting, cost accounting, management accounting, Computer-Based Accounting, Tax Accounting, Earnings Management, Corporate Governance, Performance accounting, EVA, INA, Civil Society Organizations etc. It have been published Autor's a lot of articles, books and papers as regards the his fields of interest.

Sedat Alataş (Res. Asst.)

The author is a PhD student in Economics and a Research Assistant at the Adnan Menderes University as well. His research interests include: macroeconomics, economic growth and development, applied econometrics.

Sedat BOSTAN (Assoc. Prof. PhD)

Sadat BOSTAN has been completed Hacettepe University in undergraduate education, postgraduate and doctoral studies in the Black Sea Technical University. He received the title of Assoc. Professor in the Health Institutions Management field. Currently, He has been working in Gumushane University, School of Health, Health Administration Department. Areas of interest; Management, Health Care Management, Strategic Management in Health Care, Health Policy, Patients' Rights and Safety, Health Economics, Risk and Crisis Management.

Selçuk İPEK (Assoc. Prof)

The author completed his BA and MA degrees in Finance Department of Uludag University. He got his PhD degree from Finance Department of

Social Sciences Institute at Istanbul University. He has worked as an academic in the Finance Department of Biga Faculty of Economics and Administrative Sciences of Canakkale Onsekiz Mart University since 2005. His research areas are; tax theory and policy, finance of local governments, tax psychology and financial sociology. The Author has several published books, articles and papers on these subjects.

Semra AKTAŞ POLAT (Dr.)

The author has a B.A. degree in the field of Travel Management at Çanakkale Onsekiz Mart University, M.A. and Ph.D. degrees in the field of Tourism Management at Sakarya University. She has been working as an Assistant Professor in the Department of Tourism Management at Sakarya University since 2014. Her primary research interests are tourism sociology, tourist psychology and tourism, tourism marketing and consumer behaviour.

Serkan POLAT (Dr.)

The author has B.A., M.A. and Ph.D. degrees in the field of Tourism Management in turn Boğaziçi University, İstanbul University and Sakarya University. He has been working as a Research Assistant in the Department of Tourism Management at Sakarya University since 2010. His primary research interests are tourism and public administration, tourism and local authorities, tourism destination management/governance, tourism policy and planning.

Şebnem ASLAN (Assoc. Prof.)

Şebnem Aslan, is an Associate Professor of Health Care Administration at Selcuk University in Konya, Turkey. After Ass. Prof. Aslan has graduated from Faculty of Economics and Administration Sciences in 1995, she had completed master program of the department of Economics in 1999 and in 2003 had a doctoral degree in the department of business. Her thesis subjects could be classified as Turkey Economics and organizational conflict in health care institutions. Her major field is Management and Organization. She gives many lectures in bachelor, master and doctora programs, such as Management, Business, Organizational Behavior, Family Problems, Statistics and Scientific Research Methods, Leadership. Ass. Prof. Aslan, who has 10 studies in international journals and 23 international proceedings, also more than 50 national proceedings in the field of Management and Organization, has five books in the field of Emotional Intelligence and leadership, Organizational Communication, Organizational Stress Management and Emotional Labor. Besides, she has national book chapters about leadership and behavior, that are in the process of publication.

Şerife GÜZEL (Res. Asst.)

The author is a research assistant of Health Care Administration at Selçuk University in Konya, Turkey. She has graduated from Faculty of Economics and Administration Sciences in 2012. Department is Business Administration. In 2013, Selçuk University, Faculty of Health Sciences, Department of Health Administration, she began working as a research assistant in the Department of management and organisation. At the same time in 2012, Selçuk University, Faculty of Health Sciences, Department of Health Administration, she started master and currently in the dissertation phase. Res. Asist. Güzel, who has 2 international proceedings and 2 national proceedings. She is located in 2 book chapters at the same time.

Ulaş YABANOVA (Academic Expert)

The author was born in İzmir in 1987. He completed his BA degree at Çanakkale Onsekiz Mart University, Computer And Instructional Technology Teaching, and MA at Çanakkale Onsekiz Mart University, Institute of Education Sciences in 2016. His research interests are learning objects, artificial intelligence, intelligent feedback systems, educational sciences.

Yavuz Yıldırım (Asst. Prof. Dr.)

The author is an assistant professor in the Ekonometrics Department at Çanakkale Onsekiz Mart University. After obtaining his MA in Economics at Oklahoma State University, he received his PhD in Economics at George Mason University. Contact: yyildirim@comu.edu.tr

NOTES FOR CONTRIBUTORS

Journal of Administrative Sciences (JAS)

Yönetim Bilimleri Dergisi (YBD) is a refereed journal and published twice a year. JAS publishes scholarly articles in English and Turkish languages. The journal is an independent publication in terms of scientific research and the editors decide its publication policy.

JAS focuses on scholarly articles on economics, politics, history, international relations, business, accounting and public administration in general from all over the world. The journal encourages interdisciplinary studies. Manuscripts submitted to JAS should be original and challenging, and should not be under consideration by another publication at the time of submission.

Previously published articles in other languages may be considered by the journal for the first publication English (Turkish) translation. In that case the author should so state at the time of submission, provide relevant written copyright approval by the publication to the JAS. We also welcome book reviews on recent relevant publications.

Articles submitted for consideration of publication are subject to peer review. The editorial board and editors takes consideration whether submitted manuscript follows the rules of scientific writing. The appropriate articles are then sent to three international referees known for their academic reputation in their respective areas. For the articles to be published, at least two 'accepted' reports from the referees are required.

The Editors and referees use three-step guidelines in assessing submissions:

- i) Literary quality: Writing style, usage of the language, organisation (paragraphing, syntax, flow etc.)
- ii) Use of references. Referencing, sources, relationships of the footnotes to the text.
- iii) Scholarship quality: Depth of research, quality; contribution, originality of the contribution (new and creative thought) and plausibility of the author's argument. Upon the referees' decision, the articles will

be published in the journal, or rejected for publication. The review process lasts from five to 15 weeks. Questions regarding the status of submissions should be directed to the co-editors by e-mail at ybd@comu.edu.tr. The referee reports are kept confidential and stored in the archives for five years. The author could be asked for technical corrections by editors after the final draft of the article. The corrections should be made in 30 days by the author.

All manuscripts and editorial correspondence and inquiries should be addressed to the JAS Editorial Office.

Submission

We prefer electronic submission to ybd@comu.edu.tr as a Microsoft word attachment file. Please be sure that you received a confirmation from the Office. Manuscripts should be one-and-half spaced throughout (including all quotations and footnotes) on single sides of A4 paper. Generous margins on both sides of the page should be allowed. Pages should be numbered consecutively. The author should retain a copy, as submitted manuscripts cannot be returned. Full names of the author(s) should be given, an address for correspondence, and where possible a contact telephone number, fax number and e-mail address. Authors should pay particular attention to the accuracy and correct presentation of references. JAS uses Oxford Referencing System which consists of the following elements: i) Citations in the body of the paper, using a superscript (raised) number, generally at the end of a sentence. ii) A list of footnotes at the bottom (foot) of each page, for all citations on that page. These are known as endnotes if they appear at the end of a chapter, section or other division (for longer texts, for multi-author texts and for texts intended to be read as separate parts) iii) The bibliography should be provided at the end of the paper giving the details of each source referred to and possibly other materials consulted in preparing the paper.

Length

Articles as a rule should not exceed 8.000 words and should not be less than 4.000 words, not including footnotes and references. Book reviews should be about 2.500 word-lengths. Maximum 3.500 words for book reviews of two or more books.

Style and Proofs

Authors are responsible for ensuring that their manuscripts conform to the JAS style. Editors will not undertake retyping of manuscripts before publication. Please note that authors are expected to correct and return proofs of accepted articles within two weeks of receipt. Titles and Sub-Titles in the article should be 12 punt, bold and in uppercase form. The sub-titles should be 12 punt and in the title case form.

Footnotes

Books

One author

Fernand Braudel, *A History of Civilizations*, (London: Penguin Books, 1993), p. 287.

Two authors

Yücel Acer ve İbrahim Kaya, *Uluslararası Hukuk, Temel Ders Kitabı*, (Ankara: USAK Publications, 2009), s. 10.

Three authors

Yücel Acer, İbrahim Kaya ve Mahir Gümüş, *Küresel ve Bölgesel Perspektiften Türkiye'nin İltica Stratejisi*, (Ankara: USAK Publications, 2009), s. 11.

More than three authors

Jaroslav Pelikan et al., *Religion and the University*, (Toronto: University of Toronto Press, 1964), p. 109. Editor(s) H.H. Rowley, (ed.), *The Old Testament and Modern Society*, (Oxford: Clarendon Press, 1951), p. 50. Urban T. Holmes and Kenneth R. Scholberg, (eds.), *French and Provincial Lexicography*, (Columbus: Ohio State University Press, 1960), p. 223-37.

Part of a Book

Dorothy Van Ghent, 'The Dickens World,' in George H. Ford and Lauriat Lane (ed.), *The Dickens Critics*, (Ithaca: Cornell University Press, 1961), p. 213-32.

Book Chapter or Article Cited From Another Source

John Roberts, 'Pipeline Politics', in Shirin Akiner (ed.), *The Caspian: Politics, Energy and Security*, (London: Routledge Curzon, 2004), cited in İhsan Bal and Süleyman Özeren, *Dünyadan Örneklerle Terörle Mücadele*, (Ankara: USAK Yayınları, 2010), p. 9.

Articles

Brian M. Pollins and Kevin P. Murrin, 'Where Hobbes Meets Hobson: Core Conflict and Capitalism', *International Studies Quarterly*, Vol. 43, No. 4, September 1999, p. 427-45

Newspaper

Deborah Sontag, 'The Erdoğan Experiment', *The New York Times*, 11 May 2003.

Official Documents and Reports

Brussels European Council, Presidency Conclusions, 4-5 November 2005-14292/1/04 REV 2 International Atomic Energy Association, 'Implementation of the NPT Safeguards Agreement in the Islamic Republic of Iran', Report by Director General, GOV/2006/53, 31 August 2006

Unpublished Thesis

Hasan Selim Özertem, 'Russia's Soft Power in the Post-Soviet Space', (Unpublished M.A. Thesis, Middle East Technical University, 2009), p. 9.

Paper Presented at a Conference or Meeting:

Mehmet Yegin, 'A New Schematic Model to Understand Formation of Public Opposition on Foreign Policy Issues', (paper presented at the annual meeting of the Midwest Political Science Association 67th Annual National Conference, Chicago, USA, May 2009), p. 9.

Web Sources

Ross Anderson, Economic and Security Resource Page, <http://www.cl.cam.ac.uk/~rja4/econsec.html>, (accessed: May 12, 2009) Blaine Harden, 'North Korea Fires Sixth Missile in a Week', The Washington Post, 30 May 2009, <http://www.washingtonpost.com/wpdyn/content/article/2009/05/29/AR2009052900235.html> (accessed: June 9, 2009)

Important Note: Please do not use Op.cit, Supra note or similar referencing style. If you want to mention the same source for second or more times: If you use a footnote and want to use it immediately after please use "Ibid" (italic) If you use a footnote and want to use it in other pages please use this style: • For first use: Fernand Braudel, *A History of Civilizations*, (London: Penguin Books, 1993), p. 287. • For second use: Braudel, *A History of...*, p.35

Book Reviews

Book reviews should be preceded by full publication details including price and ISBN number: Alan Cassels, *Ideology & International Relations in the Modern World*, (London: Routledge, 1996). 302 pages. Biblio., index. \$14.99. ISBN.

Biography

Current and recent academic and professional affiliations and recent major publications for the Notes on Contributors should be supplied with the articles. It should not exceed 100-word.

Abstract

The authors should send a 150-word abstract of the manuscripts.

Contact Information

For more information about the journal feel free to contact with the editors.
JAS / YBD, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi, Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga,
Çanakkale, Turkey

Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736

Web: <http://ybd.comu.edu.tr> / E-mail: ybd@comu.edu.tr