



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY
THE JOURNAL OF GRADUATE SCHOOL OF
SOCIAL SCIENCES

Cilt / Volume : 18

Sayı / Number : 1

ISSN : 1302-3284

E-ISSN: 1308-0911

Yıl / Year : 01 Ocak-31 Mart 2016/01 January-31 March 2016



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY
THE JOURNAL OF GRADUATE SCHOOL OF
SOCIAL SCIENCES

Cilt / Volume : 18

Sayı / Number : 1

ISSN : 1302 - 3284

E-ISSN: 1308-0911

Yıl / Year : 01 Ocak-31 Mart 2016/01 January-31 March 2016

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

Cilt: 18 Sayı: 1 Yıl: 2016

Yayın No : 09.8888.5300.000/BY.016.090.835

E-ISSN: 1308-0911

1. Baskı

Derginin Sahibi : Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü adına Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR

Sorumlu Müdür : Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR

Editörler : Prof. Dr. Faruk SAPANCALI

Doç. Dr. Ethem DUYGULU

Yönetim Yeri : T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Tınaztepe Yerleşkesi 35390 Buca, İZMİR

Yayının Türü : Yılda En Az Dört Kez Yayınlanan Akademik Hakemli Dergidir.

Yönetim ve Yazışma Adresi : Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Tınaztepe Yerleşkesi 35390 Buca/İZMİR

Tel: (232) 301 87 60

Fax: (232) 453 02 66

E-posta: sbdergi@deu.edu.tr

Erişim Sitesi: www.sbe.deu.edu.tr/dergi/dergi.htm

WEB Editörü : Uzm. Özlem ABACIOĞLU

Dergide yayınlanan makalelerin bilim, içerik ve dil bakımından sorumluluğu yazarlarına aittir.

Dergide yayınlanan makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

Online Yayın Tarihi : 18.05.2016

Basım Yeri : Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası

Basım Yeri Adresi : Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası

DEÜ Tınaztepe Kampüsü 35390 Buca - İZMİR

Tel : 0(232) 301 93 00 - Fax : 0(232) 301 93 13

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY PUBLICATIONS

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY JOURNAL OF GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

Volume: 18 Issue: 1 Year: 2016

Edition Number: 09.8888.5300.000/BY.016.090.835

ISSN: 1302-3284

E-ISSN: 1308-0911

1st Edition

Journal Owner : Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR, The owner on behalf of Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences

Director : Prof. Dr. Mustafa Yaşar TINAR

Editors : Prof. Dr. Faruk SAPANCALI
Assoc. Prof. Dr. Ethem DUYGULU

Place of Management : Dokuz Eylül University Graduate School of Social Sciences
Tınaztepe Yerleşkesi 35390 Buca/İZMİR/TURKEY

Publication Type and Period : Journal is a peer-reviewed and published at least four times a year.

Management and Correspondence Address : Dokuz Eylül University, Graduate School of Social
Sciences, Tınaztepe Campus 35390 Buca/İZMİR/TURKEY
Tel: +90 (232) 301 87 60
Fax: +90 (232) 453 02 66
E-mail: sbedergi@deu.edu.tr
WEB: www.sbe.deu.edu.tr/dergi/JOURNAL.htm

WEB Editor : Spec. Özlem ABACIOĞLU

The academic and content responsibility of the articles published in our journal exclusively belongs to the authors.

The articles published in our journal cannot be used without giving reference to the relevant article.

Online Date of Issue : 18.05.2016

Place of Printing : Dokuz Eylül University Printing House

Place of Printing Address : Dokuz Eylül University Printing House
DEU Tınaztepe Campus 35390 Buca / İZMİR / TURKEY
Tel: +90(232) 301 93 00 - Fax: +90(232) 301 93 13

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ

Hakemli Dergi

Cilt: 18 Sayı: 1 Yıl: 2016

Dergi Yayın Komisyonu

Prof. Dr. Faruk SAPANCALI - Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Ethem DUYGULU - Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Ayşe Gül KÖKKİLİNÇ - Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Erhan DEMİRELİ - Dokuz Eylül Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. Emir ÖZEREN - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Fulya AĞGÜL DURAKÇAY - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Önder CANVEREN - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Nur Ayça ÖZTÜRK - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Seray KILIÇ - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Emir ÜZÜMÇEKER - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Gülhan ŞAHİN - Dokuz Eylül Üniversitesi
Araş. Gör. Mehmet CİNOÇEVİ - Dokuz Eylül Üniversitesi
Uzman Özlem ABACIOĞLU - Dokuz Eylül Üniversitesi
Uzman Çağdaş CENGİZ - Dokuz Eylül Üniversitesi

DANIŞMAN KURULU

Prof. Dr. A. Gürhan KÖK	Duke Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet AKTAŞ	Okan Üniversitesi
Prof. Dr. Güneş ARIKDAL	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN	Muğla Üniversitesi
Prof. Dr. Canan BALKIR	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Şeyhmus BALOĞLU	Nevada, Las Vegas Üniversitesi
Prof. Dr. Pascale CARAYON	Wisconsin Üniversitesi
Prof. Dr. Celil ÇAKICI	Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer ÇAVUŞGİL	Georgia State Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Hulusi DEMİR	Yaşar Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel ERTEKİN	Çağ Üniversitesi
Prof. Dr. Murat FERMAN	Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Doğan GÜRSOY	Washington State Üniversitesi
Prof. Dr. Dima JAMALI	Beyrut Amerikan Üniversitesi
Prof. Dr. Anastasios KARASAVVOGLOU	Kavala Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Asker KARTARI	Kadir Has Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KOZAK	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. M. Haluk KÖKSAL	Alhosn Üniversitesi
Prof. Dr. Avşar KURGUN	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Chris MILNER	Nottingham Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal ONAR	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Sharr PROHASKA	New York Üniversitesi
Prof. Dr. Ercan SIRAKAYA	South Carolina Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER	Yaşar Üniversitesi
Prof. Dr. Brent S. STEEL	Oregon State Üniversitesi
Prof. Dr. Ercan TATLIDİL	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Hülya TÜTEK	İzmir Ekonomi Üniversitesi
Prof. Dr. Özkan TÜTÜNCÜ	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Selçuk USLU	Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Muzaffer UYSAL	Virginia Tech Üniversitesi
Prof. Dr. Sevinç ÜRETEN	Başkent Üniversitesi

Dizgi: Uzman Özlem ABACIOĞLU - Araş. Gör. Mehmet CİNOÇEVİ

DOKUZ EYLÜL UNIVERSITY
JOURNAL OF GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

Refereed Journal

Vol: 18 Issue: 1 Year: 2016

Publishing Commission of Journal

Prof. Dr. Faruk SAPANCALI - Dokuz Eylül University
Assoc. Prof. Dr. Ethem DUYGULU - Dokuz Eylül University
Assoc. Prof. Dr. Ayşe Gül KÖKKILINÇ - Dokuz Eylül University
Assoc. Prof. Dr. Erhan DEMİRELİ - Dokuz Eylül University
Assist. Prof. Dr. Emir ÖZEREN - Dokuz Eylül University
Research Assistant Fulya AKGÜL DURAKÇAY - Dokuz Eylül University
Research Assistant Önder CANVEREN - Dokuz Eylül University
Research Assistant Nur Ayça ÖZTÜRK - Dokuz Eylül University
Research Assistant Seray KILIÇ - Dokuz Eylül University
Research Assistant Emir ÜZÜMÇEKER - Dokuz Eylül University
Research Assistant Gülhan ŞAHİN - Dokuz Eylül University
Research Assistant Mehmet CİNOÇEVİ - Dokuz Eylül University
Specialist Özlem ABACIOĞLU - Dokuz Eylül University
Specialist Çağdaş CENGİZ - Dokuz Eylül University

ADVISORY BOARD

Prof. Dr. A. Gürhan KÖK	Duke University
Prof. Dr. Ahmet AKTAŞ	Okan University
Prof. Dr. Güneş ARIKDAL	Mersin University
Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN	Muğla University
Prof. Dr. Canan BALKIR	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. Şeyhmus BALOĞLU	University of Nevada, Las Vegas
Prof. Dr. Pascale CARAYON	University of Wisconsin
Prof. Dr. Celil ÇAKICI	Mersin University
Prof. Dr. Tamer ÇAVUŞGİL	Georgia State University
Prof. Dr. Hulusi DEMİR	Yaşar University
Prof. Dr. Yücel ERTEKİN	Atılım University
Prof. Dr. Murat FERMAN	Işık University
Prof. Dr. Doğan GÜRSOY	Washington State University
Prof. Dr. Dima JAMALI	American University of Beirut
Prof. Dr. Anastasios KARASAVVOGLOU	Kavala Institute of Technology
Prof. Dr. Asker KARTARI	Kadir Has University
Prof. Dr. Metin KOZAK	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. M. Haluk KÖKSAL	Alhosn University
Prof. Dr. Avşar KURGUN	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. Chris MILNER	Nottingham University
Prof. Dr. Erdal ONAR	Bilkent University
Prof. Dr. Sharr PROHASKA	New York University
Prof. Dr. Ercan SIRAKAYA	South Carolina University
Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER	Yaşar University
Prof. Dr. Brent S. STEEL	Oregon State University
Prof. Dr. Ercan TATLIDİL	Ege University
Prof. Dr. Hülya TÜTEK	İzmir Ekonomi University
Prof. Dr. Özkan TÛTÛNCÛ	Dokuz Eylül University
Prof. Dr. Selçuk USLU	Bilkent University
Prof. Dr. Muzaffer UYSAL	Virginia Tech and State University
Prof. Dr. Sevinç ÜRETEN	Başkent University

Typesetting: Specialist Özlem ABACIOĞLU - Research Assistant Mehmet CİNOÇEVİ

DERGİ HAKKINDA

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi yılda en az dört defa yayınlanan hakemli bir dergidir. Dergi alanında disiplinlerarası ulusal ve uluslararası çalışmaları yayımlar. Derginin yayım dili Türkçe'dir. Ancak İngilizce yazılan makaleler de yayımlanır. Dergi, içeriği tüm kullanıcılara açık, serbestçe/ücretsiz "açık erişimli" bir dergidir. Kullanıcılar yayıncıdan ve yazar(lar)dan izin almaksızın, dergideki makaleleri tam metin olarak okuyabilir, indirebilir, dağıtabilir, makalelerin çıktısını alabilir ve kaynak göstererek makalelere bağlantı verebilir.

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi uluslararası bir dergi olup aşağıdaki veri tabanlarında yer almaktadır.



TÜBİTAK

ULAKBİM



EBSCO
PUBLISHING

Provider of EBSCOhost®



ULRICHSWEB™
GLOBAL SERIALS DIRECTORY

DOAJ
DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

Academic Journals Database
disseminating
quality controlled scientific knowledge



akademia sosyal bilimler indeksi

arastirmax
Bilimsel Yayın İndeksi

SÖBIAD

ABOUT JOURNAL

Dokuz Eylül University Journal of Graduate School of Social Sciences is a peer-reviewed and international journal published at least four times a year. The journal publishes multidisciplinary national and international articles. The language of the journal is Turkish, but, articles in English may also be published. This is an open access journal which means that all content is freely available without charge to the user or his/her institution. Users are allowed to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full text of the articles in this journal without asking prior permission from the Publisher or the author.

Dokuz Eylül University Journal of Graduate School of Social Sciences is an international journal and indexed by these databases;



İÇİNDEKİLER/CONTENT

SAYFA/PAGE

FİNANS

Araştırma Makalesi/Research Article

Borsa İstanbul'da Pay Senedi Getirileri ile İşlem Hacmi Arasındaki İlişki
The Relationship between Trading Volume and Returns in Borsa Istanbul
Oktay TAŞ, Kaya TOKMAKÇIOĞLU, Gökben ÇEVİKCAN

11

MİKRO İKTİSAT

Araştırma Makalesi/Research Article

Türkiye'de Petrol Talebinin Fiyat ve Gelir Esneklikleri: ARDL Sınır Testi ve
Nedensellik Analizi
*Price and Income Elasticities of Oil Demand in Turkey: ARDL Bound Test
and Causality Analysis*
Muhammed Şehid GÖRÜŞ, Kumru TÜRKÖZ

31

MİLLETLERARASI KAMU HUKUKU

Araştırma Makalesi/Research Article

Dünya Sağlık Örgütü ve Normatif İşlevi
The World Health Organization and Its Normative Function
Uğur SAMANCI

55

TURİZM

Araştırma Makalesi/Research Article

Turizm Öğrencilerinin VARK Öğrenme Modeline Göre Öğrenme Stillerinin
Belirlenmesi: Lisans ve Ön Lisans Karşılaştırması
*Determining of the Learning Style of Tourism Students According to VARK
Learning Model: Comparison of Bachelor and Associate Degrees*
Pınar İŞILDAR, Erdem AKTAŞ, Osman Avşar KURGUN

91

YÖNETİM VE ORGANİZASYON

Araştırma Makalesi/Research Article

Örgüt Kültürünün Örgütsel Sessizlik Davranışına Etkisi
The Effect of Organizational Culture to Organizational Silence Behaviour
Selin ÇAVUŞOĞLU, Sevinç KÖSE

115

Araştırma Makalesi/Research Article

Sosyal Sermaye ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Örtülü Bilgi Paylaşımı
Davranışının Aracılık Etkisi: Sigortacılık Sektöründe Bir Araştırma
*The Mediating Effect of Tacit Knowledge Sharing Behavior on the
Relationship between Social Capital and Job Performance: A Study of the
Insurance Sector*

Özlem YAŞAR UĞURLU

147

Araştırma Makalesi/Research Article

İşyerinde Mobbing Davranışlarının Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmeleri
Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi
*The Effect of Workplace Mobbing Behaviors on Organizational Citizenship
Behavior of Employees in Sport and Physical Activity Organizations*

Süleyman Murat YILDIZ

165

Yayın Geliş Tarihi: 17.10.2014
Yayına Kabul Tarihi: 02.12.2015
Online Yayın Tarihi: 18.05.2016
<http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.89624>

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 18, Sayı: 1, Yıl: 2016, Sayfa: 11-30
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

BORSA İSTANBUL'DA PAY SENEDİ GETİRİLERİ İLE İŞLEM HACMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

OktaY TAŞ*
Kaya TOKMAKÇIOĞLU**
Gökben ÇEVİKCAN***

Öz

Bu çalışmada Borsa İstanbul'da pay senedi fiyatlarıyla işlem hacmi arasındaki ilişki 2000/01-2014/06 dönemi için incelenmiştir. Günlük işlem hacmi ile endeks verilerinin kullanıldığı çalışmada regresyon analizinin ve Granger nedensellik testinin yanı sıra Johansen Eşbütünleşme analizi ile VAR Modeli uygulanmıştır. İncelenen dönem için %5 anlamlılık düzeyinde işlem hacmi ve getiri ile getiri oynaklığı arasında eşanlı ve dinamik bir ilişki bulunmuş, fiyat değişimlerinin işlem hacimlerini etkilediği gözlemlenmiştir. Granger nedensellik testi sonuçlarına göre ise fiyat ve hacim hareketleri arasındaki ilişki tek yönlü olup, yönü fiyattan hacme doğrudur. Regresyon analiz sonuçlarını doğrulama için kurulan VAR (Vector Autoregression Model) modelinde de benzer sonuçlar gözlemlenmiş, fiyat hareketlerinin işlem hacimlerinde etkili olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Getiri, Hacim, Borsa İstanbul, Granger Nedensellik Testi, VAR Modeli.

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRADING VOLUME AND RETURNS IN BORSA ISTANBUL

Abstract

This paper investigates the stock price-volume relation in Borsa Istanbul for the period 2000/01-2014/06. Regression analysis, Granger Causality Test, Johansen Cointegration Test and VAR Model are applied by using daily index data. It is documented a dynamic and contemporaneous relation between volume and return and return volatility as well at 5 % significance level. In this study, it is found that there is a one-way causality between trading volume and return. In order to verify the results of regression analysis, the VAR Model are also analysed and the results show that the price movements affect the trading volume.

* Prof. Dr., İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Mühendisliği Bölümü, oktay.tas@itu.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr., İstanbul Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Mühendisliği Bölümü, tokmakcioglu@itu.edu.tr

*** Müdür Yardımcısı, Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği, Araştırma ve İstatistik Bölümü, gokbenaltas@gmail.com

Keywords: *Return, Volume, Borsa Istanbul, Granger Causality Test, Vector Autoregression Model.*

GİRİŞ

Piyasalarda al-sat kararları her gün ve büyük miktarlarda gerçekleşmektedir. Türkiye'de olduğu gibi pek çok piyasada yatırımcıların daha çok geçmiş fiyat ve hacim bilgilerine bakarak bu kararları verdiği görülmektedir. Finans kitaplarında çok yer tutmayan ancak yaygın olarak kullanıldığı bilinen teknik analizde genel olarak artan işlem hacimleri, trendin devam edeceğine işaret ederken, düşük işlem hacimleri de trendin değişeceğine işaret etmektedir. Bir başka deyişle bu yöntemde, fiyat bilgilerinin yanı sıra geçmiş işlem hacimleri bir sonraki dönemdeki fiyat hareketlerini tahmin etmede kullanılabilir. Pek çok analist tarafından kullanılan bu analizin sadece daha kolay olduğu için mi kullanıldığı ya da fiyat tahmininde işlem hacmi, işlem adedi ve oynaklık vb. verilerin iyi bir tahmin yöntemi sunup sunmadığı finans piyasalarında uzun süredir tartışılan bir konu olmuştur.

İşlem hacmi ve getiri hareketleri arasındaki ilişkiyi teorik ve ampirik açılarından inceleyen ve oldukça geniş bir literatür taraması da yapan Karpoff (1987), fiyat-hacim ilişkisinin önemini 4 sebeple açıklamıştır:

1. Getiri ve hacim arasındaki ilişki, finansal piyasaların yapısı hakkında bilgi verirken, bu ilişki, finansal piyasaya ulaşan bilginin piyasada nasıl dağıldığı ve yansıtıldığı, piyasanın büyüklüğü gibi konular hakkında bilgi vermektedir.
2. Fiyat ve hacim arasındaki ilişki, fiyat ve işlem hacmi verilerini kullanan vaka çalışmalarında çıkarımlar yapmak için önemlidir.
3. Fiyat - hacim ilişkisinin, spekülasyon fiyat hareketleri üzerine yapılan tartışmalarda kritik bir önemi vardır. Spekülasyon fiyatların dağılım özelliği, fiyat süreci varyansındaki değişimlerin ölçülmesinde kullanılan bir unsurdur. Fiyat hacim ilişkisinin bilinmesi durumunda, varyans değişimleri ve oynaklık tahminleri daha fazla anlam kazanmaktadır (Acar Boyacıoğlu vd., 2010).
4. Söz konusu ilişki, vadeli işlemler piyasası hakkındaki araştırmalarda anlamlı bir etkiye sahiptir. Pay senedi fiyatının değişkenliği, vadeli işlem hacmini etkilemektedir. Ayrıca fiyat-hacim ilişkisi, yatırım kararlarının alınmasında gizli ve kamuya açık bilginin önemini de açığa çıkartmaktadır (Acar Boyacıoğlu vd., 2010).

Fiyat-hacim ilişkisi temelde piyasadaki bilgi akışına odaklanmaktadır. Piyasadaki mevcut bilgi düzeyinde, pay senedi fiyatı, yatırımcıların o pay senedinin gelecekteki performansı ile ilgili beklentilerini yansıtmaktadır. Piyasaya gelen yeni bilgi, fiyat değişimlerinin ana sebebi olabileceği gibi, yatırımcıların tepkisi farklı olacağından (iyi veya kötü), fiyatta değişikliğe neden olmayabilir. Öte yandan, bilgi akışı işlem hacimlerinde bir artışa neden olacak ve bu hacim, o

piyasadaki yatırımcıların piyasaya gelen bu haberlere kümülatif tepkisini yansıtacaktır. Bu kapsamda işlem hacmi piyasaya etki eden ve gözlenemeyen bilgi akışını ölçen önemli bir gösterge olup, pay senedi getirilerini ve oynaklığını yaratan süreçte kritik bir öneme sahip olmaktadır (Kıran, 2010). Fiyat hacim arasında kurulan regresyon modelleri daha çok bilgi akışının nasıl işlediğine ve fiyatların piyasaya ulaşan bilgilere nasıl uyum sağladığına dayanmaktadır. Fiyat ve hacim arasındaki söz konusu bağımlılık yapısı belirlenebiliyorsa, yatırımcılar bu tahminlerle daha etkin kararlar alabilecektir.

Yatırımcıların kararlarını etkileyecek bir diğer etmen olarak, işlem yapan yatırımcıların da kimliği söylenebilir. Nitekim hem literatürde hem de piyasada yabancı yatırımcıların yatırım kararları ile piyasayı etkilediği düşünülmektedir. Yabancı yatırımcılar için gelişmekte olan piyasalar alternatif yatırım alanları olup, bu yatırımcıların genellikle piyasada daha fazla bilgi sahibi oldukları ve bu sayede fiyatları istedikleri gibi yönlendirip, istediklerinde borsaya girip istedikleri zaman da çıktıkları yönünde bir düşünce bulunmaktadır (Okuyan ve Erbaykal, 2011). Ancak, yabancı yatırımcılar da piyasadaki fiyattan etkilenebilir. Bu kapsamda, fiyat hacim arasındaki ilişkinin varlığı yabancı yatırımcılar için de önemli olacaktır.

Bu çalışma gelişmekte olan bir piyasa olan Borsa İstanbul'da fiyat hareketleri ve işlem hacmi ilişkisinin varlığını araştırmaktadır. Çalışmada ayrıca, Borsa İstanbul'daki halka açık pay senetlerinin yaklaşık üçte ikisine sahip olan yabancı yatırımcılar ile yerli yatırımcıların işlemlerindeki fiyat-hacim ilişkisi ayrı ayrı ele alınarak iki grubun yatırım kararları arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde konu ile ilgili literatür incelenmiştir. Üçüncü bölümde çalışmanın verisi ve kullanılan ekonometrik yöntem hakkında bilgi verilirken, dördüncü bölümde elde edilen sonuçlar sunulmuş ve son bölümde de bu sonuçlara ait değerlendirmeler yapılmıştır.

LİTERATÜR İNCELEMESİ

Pay senedi piyasalarındaki işlem hacmi-getiri arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı yöntemler kullanan pek çok çalışma mevcuttur. Hacim-fiyat arasında genel olarak eşzamanlı (contemporaneous) ya da nedensellik ilişkisi, çalışmaların eksenini oluşturmuştur. Ampirik çalışmalarda endeks ya da bireysel pay senetleri kullanılırken, fiyat-hacim ilişkisi genellikle yüzdesel ya da mutlak değişimler göz önünde bulundurularak incelenmiştir. Epps (1975), Copeland (1976), Jennings ve diğerleri (1981) ve Harris (1987) iki değişken arasında pozitif bir ilişki bulan çalışmalardan bazıları iken, Ahmed ve diğerleri (2005) yazdıkları makalede negatif bir ilişki bulmuş, bu durumu da likidite risk priminin varlığı ile açıklamışlardır. Benzer şekilde Chuang ve diğerlerinin (2012) de çalışmalarındaki bulgular 10 Asya ülkesinden Japonya ve Tayvan'da hacim ve getiri oynaklığı arasında ters bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir.

Bununla birlikte, yapılan deneysel çalışmalarda aynı piyasalarda farklı sonuçlar da ortaya konmuştur. Örneğin Lamoureux and Lastrapes 1990'da kaleme aldıkları makalede ABD pay senetlerinde hacim-getiri oynaklığı arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ileri sürerken, Darrat ve diğerleri (2003) DJIA'de yer alan çoğu pay senetlerinde böyle bir ilişkinin olmadığını belirtmiştir.

Fiyat-hacim arasında eşzamanlı ilişkinin yanı sıra, dinamik (nedensellik) ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar (Saatçioğlu ve Starks, 1998; Chen vd., 2001; Badhani, 2005; Deo vd., 2008; Gökçe, 2002) mevcuttur. Bu çalışmalarda genellikle Granger nedensellik testi uygulanmıştır. Örneğin, Badhani (2005) Hindistan borsasında 1995-2005 arası fiyattan hacme doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunurken, Saatçioğlu ve Starks (1998) Arjantin, Brezilya, Şili, Kolombiya, Meksika ve Venezüella'dan oluşan altı Latin Amerika pay senedi piyasası için aylık verileri kullanarak Arjantin ve Şili dışındaki dört piyasa için hacimden pay senedi getirilerine doğru nedensellik tespit etmişlerdir. Chen, Firth ve Rui (2001), New York, Tokyo, Londra, Paris, Toronto, Milano, Zürih, Amsterdam ve Hong Kong olmak üzere dokuz büyük piyasada günlük verilerle yapmış oldukları çalışmalarında fiyat değişimlerinin hacim değişimlerinin nedeni olduğu yönünde güçlü bulgulara ulaşmışlardır. Deo, Srinivasan ve Devanadhen (2008) yedi Asya-Pasifik menkul kıymet piyasasında Ocak 2004-Mart 2008 döneminde günlük verilerle yürüttükleri araştırmalarında Granger nedensellik testi kullanmışlar ve seçilen piyasaların çoğunda fiyattan hacme doğru tek yönlü nedensellik tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, Darwish (2012) 2000-2010 yılları arası Filistin Borsasında haftalık verileri kullanarak, pay senedi getirileri ile hacim arasında, fiyattan hacme doğru nedensellik tespit etmiştir.

Gökçe (2002) İMKB endeksinin kapanış verileri ile işlem hacmini incelemiştir. İMKB günlük işlem hacmi ile Ulusal 100 endeksi kapanış değerleri arasındaki ilişkiyi Granger nedensellik testi kullanarak sınavan Gökçe, fiyat değişimlerinin işlem hacmindeki değişikliklerin Granger nedeni olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Son zamanlarda yapılan çalışmalarda pay senedi getirisi ve hacim arasında gecikmeli bir ilişkinin varlığı araştırılmaktadır. Çalışmalarda fiyattaki bir değişimin belli bir süre sonra hacimde bir değişime, ya da hacimdeki değişimin belirli bir süre sonra fiyattaki değişime neden olup olmadığı incelenmiştir. 2012 yılında Chuang ve diğerleri tarafından 10 Asya ülkesi piyasalarında (Hong Kong, Japonya, Kore, Tayvan Singapur, Çin, Endonezya, Malezya, Filipinler, Tayland) yaptıkları çalışmada genel olarak fiyatın hacimde gecikmeli bir etkiye sahip olduğu yönünde kanıtlar bulunurken, hacimde meydana gelen değişimin gecikmeli olarak fiyattaki değişime neden olduğuna yönelik kanıt bulunamamıştır.

Pay senedi piyasalarının yanı sıra diğer piyasalarda da fiyat hacim ilişkisi araştırılmıştır. He ve diğerleri (2014) Çin'deki iki türev borsasındaki 2000-2011 yılları arasındaki 6 vadeli işlem sözleşmelerinin fiyat-hacim ilişkisini incelemiş, getiri (mutlak değer) ve hacim arasında tek yönlü ilişki bulmuştur. He ve diğerleri

ayrıca bu piyasada hacmin ayı ve boğa piyasalarında daha farklı hareket ettiğini de tespit ederek asimetrik etkiyi gözlemlemiştir. Saadoui'nin (2012) Avrupa Enerji Borsası üzerine yaptığı çalışmada, fiyat ve hacim ilişkisini araştırmıştır. Ocak 2009 ile Şubat 2010 yılları arası gün içi işlemleri gözlemleyerek yapılan çalışmada fiyat ve hacim arasında nedensellik ilişkisi çift yönlü bulunmuş ve fiyat tahmininde işlem hacimlerinin kullanılabilmesi sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde fiyat değişiklikleri ile işlem hacmi arasındaki ilişkiyi açıklayan önemli bireysel çalışmaların yanı sıra bu iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan birbirleriyle ilişkili 2 grup hipotez bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, ilk olarak Copeland (1976) tarafından ileri sürülmüş, Jennings ve diğerleri (1981) tarafından genişletilmiş Ardışık Bilgi Akışı (sequential arrival information) hipotezidir. Bu modele göre, fiyat ve hacim değişimleri arasında çift yönlü pozitif dinamik nedensellik ilişkisi bulunmaktadır. Piyasaya yeni gelen bilgi, bütün piyasa katılımcılarına aynı anda dağılmamaktadır. Nihai bilgi dengesi, ancak orta düzeyde bir ardışıklık ve geçiş dengesinden sonra oluşur (Kıran, 2010). Copeland, simülasyon testlerini kullanarak mutlak fiyat değişikliklerinin işlem hacmiyle birlikte arttığını ortaya koymuştur. Bu nedenle, ardışık bilgi akışı hipotezine göre gecikmeli mutlak getirilerin bugünkü işlem hacmini tahmin edebilme gücü vardır veya tersi durum da söz konusudur (Acar Boyacıoğlu vd., 2010).

Literatürde yer alan diğer önemli hipotez Dağılımların Karışımı Hipotezi (Mixture of Distributions Hypothesis) olup Clark (1973) tarafından ortaya atılmış Harris (1986) tarafından geliştirilmiştir. Bu modelde Ardışık Bilgi Akışının tersine bilgi tüm yatırımcılara eş anlı gelir. Fiyat hacim ilişkisi bilginin miktarına ve önemine bağlıdır. Buna göre, fiyatlar ve işlem hacmi pozitif korelasyonludur. Çünkü tek bir işlemdeki fiyat değişimlerinin varyansı, aynı işlemdeki hacme bağlıdır. Bir diğer ifadeyle, varlık fiyatları ile işlem hacmi arasında eşzamanlı pozitif ilişki vardır. Bundan böyle, piyasaya giren yeni bir bilgiye tepki olarak fiyat ve hacim aynı zamanda değişmektedir. Diğer bir ifadeyle, fiyatlar ve hacim sadece piyasaya bir bilgi ulaştığında değişmektedir ve bu değişim sabit bir hızla hareket etmektedir.

Literatürde fiyat ve hacim ilişkisini inceleyen çalışmalardan elde edilen sonuçlar yabancı işlem hacimlerinin pay senedi fiyatları üzerinde etkili olabileceğini düşündürmektedir (Acar Boyacıoğlu vd., 2010). Fiyat-işlem hacmi kadar çok olmasa da, yabancı yatırımcı işlem hacimlerinin fiyat üzerine etkisi de araştırılan konulardan biri olmuştur. Örneğin, Warther (1995) ABD'de yaptığı çalışmada pay senedi ve tahvil getirileri ile sermaye akımları arasında pozitif bir ilişkiye işaret etmektedir (Kıran, 2010). Clark ve Berko (1997) ise Meksika'da yaptıkları çalışmalarında pay senetlerinde yabancı satın alımları ile pay senedi getirileri arasında pozitif bir ilişki olduğunu öne sürmüştür. Tabak (2013) Brezilya Borsasında (Bovespa) yaptığı analizde yabancıların toplam piyasa değeri içindeki payı ile piyasa getirisi arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Okuyan ve diğerleri (2011) Borsa İstanbul'daki 1997-2009 yılları arasında aylık

yabancı işlem hacimlerinden yola çıkarak yabancı işlem hacmi ile pay senedi getirileri arasında uzun dönemde pozitif bir ilişki bulmuştur. Ancak kısa dönemli sonuçlar aynı ilişkinin varlığını desteklememiştir (Kıran, 2010).

DATA VE MODEL

Çalışmanın ilk aşamasında Ocak 2000 ve Haziran 2014 dönemini kapsayan (3.700 gözlem) Borsa İstanbul Ulusal Pazar günlük işlem hacimleri (TL) ile pay senedi fiyatlarını temsilen BIST-100 fiyat endeksinin kapanış değerleri kullanılmıştır. Söz konusu veriler Borsa İstanbul'un internet sitesinden alınmıştır. Yapılan istatistiksel analizler Eviews-6 programında elde edilmiştir.

Durağanlık Testi

Literatürde finansal değişkenlere ilişkin olarak ilk yapılan işlemlerden biri doğal logaritmaların alınmasıdır. Böylece endeks getirisi ve işlem hacim serileri logaritmik birinci sıra farklar kullanılarak durağanlaştırılması amaçlanmaktadır. Nitekim, durağanlık zaman serisi analizleri için önemli bir ön koşuldur (Çukur vd, 2010).

$$R_t = \ln\left(\frac{P_t}{P_{t-1}}\right) \quad (1)$$

Burada R_t , endeksin t gününde endeksin logaritmik getirisi, P_t , endeksin t günündeki kapanış değeri, P_{t-1} ise endeksin $t-1$ gündeki kapanış değerini göstermektedir.

$$V_t = \ln\left(\frac{v_t}{v_{t-1}}\right) \quad (2)$$

Benzer şekilde işlem hacmi serisinde V_t , t gününde ulusal pazarda gerçekleşen logaritmik işlem hacmi değişimi göstermektedir.

Logaritmik fark serilerinin durağanlıklarının test edilmesi için Genişletilmiş Dickey-Fuller (Augmented Dickey Fuller) (ADF) testinin kullanılması benimsenmiştir. Değişkenlere ait uygun gecikme uzunluklarının belirlenebilmesi için Akaike Bilgi Kriteri (AIC) kullanılmıştır. ADF testi temel olarak aşağıdaki modele göre uygulanmaktadır.

$$\Delta y_t = \alpha + \beta y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \delta_i \Delta y_{t-i} + e_t \quad (3)$$

3 nolu denklemde y birim kök testin uygulanacağı değişkenleri (işlem hacmi ve getirisi), α , β ve δ parametreleri, ortalaması sıfır ve değişen varyansa sahip hata terimlerini ifade etmektedir. ADF birim kök testinde β parametresinin önemli olup olmadığına bakılmaktadır. Bir diğer ifadeyle $\beta=0$ boş hipotezi test edilmektedir.

Regresyon Analizi

Değişkenlere ilişkin durağanlık varsayımı sağlandıktan sonra, işlem hacmi ve getiri arasında eş anlî ilişkiyi test etmek için daha önce Brezilya sermaye piyasasında benzer ilişkiyi incelemek üzere Medieros ve Doornik'in 2008 yılında yayınladıkları makalede kullanılan aşağıdaki regresyon modeli uygulanmıştır.

$$R_t = a_0 + a_1 V_t + a_2 V_{t-1} + a_3 R_{t-1} + u_t \quad (4)$$

$$V_t = \beta_0 + \beta_1 R_t + \beta_2 R_{t-1} + \beta_3 V_{t-1} + v_t \quad (5)$$

Burada α ve β $i=1,2,3$ ortalama denklemin parametrelerini; u_t ve v_t hata terimlerini ifade etmektedir. Model En Çok Benzerlik Metoduyla tahmin edilmeye çalışılmıştır.

Medieros ve Doornik (2008) makalelerinde getiri oynaklığı ile hacim ilişkisini de ölçmek istemişler ve bunun için de getiri değerlerinin karesini kullanmışlardır.

$$V_t = \beta_0 + \beta_1 V_{t-1} + \beta_2 V_{t-2} + \theta_1 D_t R_t^2 + v_t \quad (6)$$

Bu kapsamda 6 numaralı denklemde işlem hacmi ve getiri oynaklığı arasındaki ilişkisi θ parametresi ile ifade edilmiştir. Kukla değişken D_t getiri negatif olduğunda 1, diğer şekilde 0 olacak şekilde modele entegre edilmiş ve söz konusu ilişkinin asimetrisi ölçülmesi amaçlanmıştır. Ayrıca hata terimlerindeki korelasyon problemini çözmek için de modele işlem hacminin iki gecikmeli verileri de eklenmiştir.

İşlem hacmi-getiri değişimi ilişkisini yerli ve yabancı yatırımcılar için ayrı ayrı değerlendirmek için Ocak 2000-Haziran 2014 dönemleri arasındaki işlem hacmi (\$) ve endeks değerleri kullanılmıştır. Yabancı işlem hacimleri için Borsa İstanbul internet sitesinde yayınlanan yabancı yatırımcıların işlem hacmi kullanılmıştır. Yerli işlem hacimleri ise toplam işlem hacminden bu işlemler çıkartılarak hesaplanmıştır. Yabancı işlem hacimleri aylık yayımlandığı için çalışmanın bu bölümünde ilişki günlük yerine aylık olarak değerlendirilmiştir. Gözlem sayısı 240 olmuştur.

Nedensellik Analizi

Çalışmada işlem hacmi ve getiri arasında regresyon analizinin yanı sıra nedensellik ilişkisinin tespiti önemli görülmüştür. Bu ilişki borsaların ve diğer piyasaların (örn.: türev piyasası) yapısı hakkında bilgi vermektedir. Çalışmada Granger nedensellik testi uygulanmıştır. Granger nedenselliği, "Y'nin öngörüsü, X'in geçmiş değerleri kullanıldığında X'in geçmiş değerlerinin kullanılmadığı duruma göre daha başarılı ise X, Y'nin Granger nedenidir" şeklinde tanımlanmıştır. Granger nedensellik testi için kurulan model, yapısal bir ekonometrik model değildir. Bu model ile geleceğin tahmin emekten ziyade nedensellik araştırılmaktadır.

$$R_t = \mu_r + \sum_{i=1}^p \alpha_i R_{t-i} + \sum_{i=1}^p \beta_i V_{t-i} + u_t \quad (7)$$

$$V_t = \mu_v + \sum_{i=1}^p \alpha_i V_{t-i} + \sum_{i=1}^p \beta_i R_{t-i} + v_t \quad (8)$$

Burada boş hipotez “Getiri (ya da hacim), hacmin (ya da getirinin) Granger nedeni değildir” olup $\beta_i = 0$ test edilmektedir. Bunun için F testi kullanılmıştır. Eğer β 0’den farklı ise iki değişken arasında nedensellik ilişkisi vardır. Modelde gecikme uzunlukları için Akaike Bilgi Kriteri (AIC) göz önünde bulundurularak 5’e kadar seçilmiştir. Böylece 1 haftaya kadar nedensellik ilişkisi araştırılmıştır.

Regresyon analizi ve nedensellik ilişkisinin sonuçlarını doğrulamak için karşılıklı ilişkinin varlığının tespiti düşünülmüştür. 1980 yılında Chris A. Sims tarafından ortaya atılan ve takipçileri tarafından geliştirilen Vektör Otoregresif Modelleri (VAR) ile çok yönlü ilişkinin varlığı incelenebilmektedir.

Ancak, bu modeli kurmadan önce serilerin arasında eşbütünlük analizi yapılması önemlidir. Çünkü iki değişken arasında uzun dönemli bir ilişki varsa, bu ilişkide kısa dönemli sapmalar meydana gelebilmektedir. VAR modeli kurulurken de bu sapmaların modele entegre edilmesi, modeli daha doğru kılacaktır. Bu şekilde kurulan model Vektör Hata Düzeltme Modeli (VEC-Vector Error Correction) olarak tanımlanmaktadır.

Eşbütünlük Testi

Ekonometrik modellerde durağan olmayan seriler fark alınarak durağanlaştırılırken, bu durum seriler arasındaki ilişkiyi de yok edebilmektedir. Eşbütünlük (cointegration) analizi serilerin durağan olmadıkları durumda bile seriler arasında uzun dönemli bir ilişkinin mevcut olabileceğini ve bu ilişkinin durağan bir yapıda olabileceği varsayımına dayanmaktadır (Yardımcıoğlu vd., 2013). Bu kapsamda serilerde olası uzun dönemli ilişkinin varlığının testi için eşbütünlük analizi yapılmıştır. Çalışmada Johansen-Juselius (1990) eşbütünlük testi uygulanmıştır.

Johansen-Juselius (1990) eşbütünlük testi aynı dereceden durağan olan serilerin denklem sistemi, sistemde yer alan her değişkenin düzey ve gecikmeli değerlerinin yer aldığı VAR (Vector Auto Regression) analizine dayanmaktadır (Kara vd., 2014). Analiz aşağıdaki denklem yardımıyla açıklanmaktadır.

$$X_t = \mu + \Pi_1 X_{t-1} + \dots + \Pi_k X_{t-k} + \varepsilon_t \quad (9)$$

ε hata terimi ve μ , Π_1 .. Π_k parametreleri kısıtlanmış olup, Vektör Otoregresif (VAR) Modeli yardımıyla tahmin edilecektir.

$$\Delta X_t = \mu + \Gamma_1 \Delta X_{t-1} + \dots + \Gamma_{k-1} \Delta X_{t-k+1} + \Pi X_{t-1} + \varepsilon_t \quad (10)$$

Seriler durağan olmadığından, durağan hale getirmek amacıyla birinci farkları alındığında aşağıdaki denkleme dönüşmektedir.

$$\Gamma_i = -(I - \Pi_1 - \dots - \Pi_i) \quad i=1, \dots, k-1 \text{ ve}$$

$\Pi = -(I - \Pi_1 - \dots - \Pi_k)$ olarak ifade edilir.

Bu işlemler ile katsayılar matrisi olan Π 'nin, veri vektöründeki değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiler hakkında bilgiye sahip olup olmadığı araştırılmaktadır (Enders, 1995).

Johansen-Juselius (1990), eşbütünleşme vektörlerinin sayısını ve anlamlı olup olmadıklarını belirlemek için İz (Trace) İstatistiği ve En Büyük Özdeğer (Max Eigenvalue) İstatistiği olmak üzere iki tane teste bakmaktadır.

İz İstatistiği, birbirinden ayrı eşbütünleşmiş vektör sayısının r 'ye eşit ya da r 'den küçük olduğu H_0 hipotezini, genel bir alternatife karşı test etmektedir. Hesaplanan İz İstatistiği, tablo değerinden büyükse H_0 hipotezi reddedilir. Hesaplanan En Büyük Özdeğer İstatistiği ile hesaplanan değer tablo değerinden büyükse eşbütünleşme ilişkisinin bulunmadığı şeklindeki hipotez reddedilir. Bu istatistik $r+1$ tane eşbütünleşmiş vektör olduğunu belirten alternatif hipoteze karşılık, eşbütünleşmeyi gerçekleştiren vektörlerin sayısının r olduğunu belirten sıfır hipotezini test etmektedir (Mucuk vd., 2008).

Vektör Otoregresif Model (VAR) Analizi

Ekonomik ilişkilerin karmaşıklığı, birçok iktisadi olayın tek denklemler yerine, eşanlı denklemler yardımıyla incelenmesine yol açmıştır. İktisadi hayatta, makroekonomik değişkenlerin karşılıklı olarak birbirlerinden etkilendikleri gözlemlenmektedir. Bu karmaşık tablonun çözümüne yönelik olarak geliştirilen Vektör Otoregresif Modeller (VAR) ile söz konusu sorun ortadan kaldırılmaktadır (Tarkun vd., 2014).

Çalışmada hem daha önce yapılan tekli regresyon sonuçlarının doğrulanması hem de seriler arasında varsa karşılıklı bir ilişkinin tespiti için Vektör Otoregresif Model (VAR) incelenmiştir.

İki değişkenli VAR denkleminde her değişken, şimdiki ve geçmiş değerinden etkilenmektedir (Kıran, 2010). VAR analizinde kurulan denklem Granger nedensellik testinde kullanılan denklemleri (7 ve 8 nolu denklemler) temel almaktadır.

Granger testi dinamik bir ilişkiden ziyade, nedensellik ilişkisini araştırırken, VAR modeli Varyans Ayırıştırması ve Etki-Tepki Analizi olmak üzere iki çeşit dinamik analiz imkanı sağlar. Bir anlamda Granger nedensellik testleri, diğer iki analiz aracı ile bulunan sonuçları desteklemeye yöneliktir (Kıran, 2010).

Varyans ayırıştırmada, değişkenlerin her birinin varyansında meydana gelen değişimin yüzde kaçının kendi gecikmesi, yüzde kaçının ise diğer değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu anlamda varyans ayırıştırması, sistemin dinamik yapısı hakkında bilgi verir. Etki-tepki analizi ise, değişkenlerden birine bir birimlik şok uygulandığında hem kendisi, hem de diğer değişkenlerin bu değişime

vermiş olduğu tepkiler gözlenmektedir. Bu şekilde değişkenler arasında dinamik ilişkiler gözlenmektedir (Kıran, 2010).

Bir önceki bölümde yapılan eşbütünleşme testinde seriler arasında uzun dönemli bir ilişki tespit edilirse (eşbütünleşik ise), iki değişken arasında kısa dönemli saptamaları tespit etmek için hata düzeltme teriminin VAR modeline ilave edilmesi öngörülmüştür. Bu şekilde oluşturulan yeni model Vektör Hata Düzeltme Modeli (Vector Error Correction Model) olarak tanımlanmaktadır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Birim Kök Test Sonuçları

Tablo 1’de birim kök test sonuçları özetlenmiş olup, ele alınan tüm serilerin ADF istatistiği MacKinnon kritik değerinin üzerinde çıkmış, yani durağan olduğu kanıtlanmıştır.

Tablo 1: Birim Kök Test Sonuçları

	ADF İstatistiği	Kritik Değer*
R	-26.7313	-3.4337
R ²	-13.4357	-3.4337
V	-22.453	-3.4337

*MacKinnon kritik değerleri

Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenlere ilişkin durağanlık varsayımı sağlandıktan sonra, işlem hacmi ve getiri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için yapılan regresyon analizlerin sonuçları aşağıda gösterilmiştir. Tablo 2’de Denklem 4 olarak adlandırılan regresyon modelin %95 güven aralığında sonuçları özetlenmektedir. Modelin p değeri 0,05’ten düşük çıkmış, model anlamlı olmuştur. Değişkenlere tek tek bakıldığında ise sabit terimin anlamsız iken, t günündeki işlem hacmi değişimi ve bir önceki günün işlem hacmi değişiminin anlamlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, bir önceki gündeki işlem hacmi değişiminin t günündeki pay senedi getirisi ile ilişkisinin, t günündeki işlem hacmi değişimi-getiri ilişkisinden daha yüksek olması dikkat çekmiştir. Bu durum gecikmeli bir nedensellik ilişkisine işaret etmektedir.

Tablo 2: Pay Senedi Getirisi - İşlem Hacmi İlişkisi

R _t	Katsayı	Standart Sapma	P Değerleri (P>t)
α_0	0.0004	0.000360	0.324
$\alpha_1 (V_t)$	0.0422	0.001228	0.000
$\alpha_2 (V_{t-1})$	0.1072	0.001569	0.000
$\alpha_3 (R_{t-1})$	-0.0175	0.017895	0.300
Denklem (4): $R_t = \alpha_0 + \alpha_1 V_t + \alpha_2 V_{t-1} + \alpha_3 R_{t-1} + u_t$			
Gözlem sayısı		3,700	
P değeri (P> F)		0.0000	
R ²		0.1762	

Tablo 3'te hacmin bağımlı değişken olduğu denklem 5'teki regresyon analizi sonuçları özetlenmiştir. Tablo 2 ile benzer sonuçlar elde edilmiştir. Model anlamlı çıkmış, sabit terim dışında diğer değişkenlerin p değerleri 0.05'ten düşük, anlamlı çıkmıştır. Bu kapsamda işlem hacmi ve getiri değişimleri arasında eş anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. Çünkü iki denklemde de değişkenler birbirini etkilemektedir. Tablo 3'teki denklemin R^2 'i daha yüksektir. İki denklemde dikkat çeken nokta bağımlı değişkenin hacim olduğu regresyon analizinde (4 nolu denklem) getirinin katsayısı daha yüksektir. Bu durum beklenildiği üzere, işlem hacmi değişiminin, fiyat değişimine daha duyarlı olduğunun bir göstergesidir. Dikkat çeken bir diğer nokta ise β_3 bir önceki günlük işlem hacmi değişiminin katsayısı, anlamlı çıkmıştır. Bir diğer deyişle, fiyat değişimlerinin aksine işlem hacminde gecikme etkisi vardır, işlem hacmi değişimleri bir önceki günlük işlem hacmi değişimlerden etkilenmektedir.

Tablo 3: İşlem Hacmi - Pay Senedi Getirisi İlişkisi

V_t	Katsayı	Standart Sapma	P Değerleri (P>t)
β_0	0.0017	0.0037	0.7245
$\beta_1 (R_t)$	3.4895	0.1758	0.0000
$\beta_2 (R_{t-1})$	0.8256	0.1907	0.0000
$\beta_3 (V_{t-1})$	-0.2732	0.0172	0.0000
Denklem (5): $V_t = \beta_0 + \beta_1 R_t + \beta_2 R_{t-1} + \beta_3 V_{t-1} + v_t$			
Gözlem Sayısı		3,700	
P değeri (P> F)		0.0000	
R^2		0.2310	

Her ne kadar iki regresyon analizi sonuçları anlamlı çıksa da, R^2 değerleri düşük çıkmıştır. 15,5 yıllık bir dönemi kapsayan verilerde yıllık bazdaki ilişkiye ayrı ayrı bakıldığında R^2 değerlerin değiştiği ve istikrarlı olmadığı gözlenmiştir. Hacmin bağımlı değişken olduğu 5 nolu denklem istatistiksel olarak daha anlamlı çıktığı için, bu denklem kullanılmıştır. Yıllara ait β_1 ve R^2 değerleri Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4: Yıllar İtibariyle İşlem Hacmi-Getiri İlişkisi

	β_1	R^2
2000	2.3457	0.2931
2001	3.5532	0.3114
2002	5.6836	0.3206
2003	4.3987	0.2585
2004	6.2458	0.3467
2005	4.0518	0.2363
2006	3.9653	0.2552
2007	4.4756	0.2650
2008	2.8862	0.3942
2009	3.3041	0.2583
2010	1.0481	0.1795
2011	0.9123	0.1945
2012	0.9045	0.1632
2013	0.8215	0.1134
2014/06	0.8987	0.1224

Denklem: $V_t = \beta_0 + \beta_1 R_t + \beta_2 R_{t-1} + \beta_3 V_{t-1} + v_t$

Tüm yıllarda β_1 , %95 güven aralığında anlamlı çıkmıştır. Söz konusu değerler yıllar itibariyle farklılık gösterse de son yıllarda hem β_1 ve hem de R^2 düşüş göstermiştir. Bu durum, getiri-hacim ilişkisinin son yıllarda azaldığına işaret etmektedir.

İşlem hacmi-getiri değişimi ilişkisini yerli ve yabancı yatırımcılar için ayrı ayrı değerlendirmek için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te özetlenmiştir. Daha önce değinildiği gibi bu analizde aylık veriler kullanılmıştır. Buna göre, yerli yatırımcılardaki modelin R^2 değeri daha yüksek çıkmıştır. Aynı zamanda β_1 değeri yerli yatırımcılarda daha yüksektir (2,4782) Bir diğer ifadeyle, fiyat hareketleri yerli yatırımcılardaki işlem hacmini yabancı yatırımcılara göre daha çok artırmaktadır.

Tablo 5: Yerli ve Yabancı Yatırımcı İşlem Hami-Getiri İlişkisi

V_t	Yabancı		Yerli	
	Katsayı	P Değerleri (P>t)	Katsayı	P Değerleri (P>t)
β_0	-0.0212	0.2757	-0.0342	0.0892
$\beta_1 (R_t)$	1.1275	0.0000	2.4782	0.0000
$\beta_2 (R_{t-1})$	0.9658	0.0000	0.9372	0.0000
$\beta_3 (V_{t-1})$	-0.3789	0.0000	-0.3456	0.0000
D				
Gözlem Sayısı: 240				
P değeri (P> F)				
		0.000	0.000	
		R^2 0.2452	0.3375	

Piyasada genellikle, özellikle boğa piyasasında işlem hacmi arttığı ortamda fiyat hareketlerinin de arttığı yönünde bir inanış vardır. Bu bir anlamda işlem hacmi ve getiri arasında daha yüksek dereceli moment ilişki olduğunu söylemektedir (Medieros ve Doornik, 2008). Bunu gözlemlemek için kurulan 6 nolu denklemde işlem hacmi ve getiri değerlerinin karesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Denklemde kukla değişkenler getiri negatif ise (fiyat düşmüşse) 1, diğer şekilde 0 değerini almaktadır.

Tablo 6: İşlem Hacmi- Getiri Oynaklığı İlişkisi

V_t	Katsayı	Standart Sapma	P Değerleri (P>t)
β_0	-0.0164	0.0047	0.0000
$\beta_1 (V_{t-1})$	-0.3239	0.0161	0.0000
$\beta_2 (V_{t-2})$	-0.2003	0.0161	0.0000
$\theta_1 (R_t^2)$	58.4711	3.8897	0.0000
$\theta_2 (D_t R_t^2)$	-54.9025	5.3022	0.0000
Denklem (6): $V_t = \beta_0 + \beta_1 V_{t-1} + \beta_2 V_{t-2} + \theta_1 R_t^2 + \theta_2 D_t R_t^2 + v_t$			
Gözlem Sayısı			
		3,700	
P değeri (P> F)			
		0.0000	
R^2			
		0.2615	

Tablo 6'da sonuçları özetlenen denklem anlamlı çıkmış olup R^2 diğer iki denkleme (4 ve 5) göre daha yüksektir. Denklemde θ_1 pozitif ve anlamlı, θ_2 negatif ve anlamlı çıkmıştır. Bu durumda, fiyat değişimine bağlı olarak işlem hacmi daha çok düşen piyasalarda artmaktadır. Bir diğer ifadeyle, artan getiri oynaklığına bağlı

olarak artan işlemlerin asimetrik olduğunu ve düşen piyasalarda daha çok arttığı gözlenmiştir. Kötü haber (düşen fiyat) iyi habere (fiyat artışı), göre daha çok işlem hacmi yaratmaktadır.

Nedensellik Analizi Sonuçları

İşlem hacmi fiyat hareketleri arasında nedensellik ilişkisine Granger Nedensellik testi uygulanarak bakılmıştır. Tablo 7'de özetlenen ve %95 anlamlılık düzeyinde incelenen analiz sonuçlarına göre 1 ve 2 gün gecikme düzeylerinde “Getiri değişimleri işlem hacmi değişimlerinin Granger nedeni değildir” boş hipotezinin red edildiği görülmektedir. Bir diğer ifadeyle getiri değişimleri işlem hacmini artırmaktadır. Daha büyük gecikme düzeyinde ise böyle bir nedensellik ilişkisi bulunmamıştır. Bu durum piyasanın çok hızlı hareket ettiğini ve fiyat değişiminin 3 gün sonra işlem hacmini etkilemediğine işaret etmektedir. Öte yandan, hacim değişimleri fiyat hareketlerine neden olmadığı görülmektedir. Yine de, 1 gecikme düzeyinde ilgili hipotezin p değeri düşük çıkmış (0,057) olup, zayıf da olsa 1 gün gecikme düzeyinde hacim artışlarının fiyatı etkilediği söylenebilir.

Tablo 7: Hacim-Getiri Granger Nedenselliği

Gecikme Uzunluğu	Getiri Hacmin Granger nedeni değildir		Hacim Getirinin Granger nedeni değildir	
	F İstatistiği	P Değeri	F İstatistiği	P Değeri
1	13.755	0.000	4.892	0.057
2	20.879	0.000	1.987	0.179
3	5.986	0.936	1.445	0.241
4	2.448	0.684	0.031	0.860
5	0.895	0.438	0.844	0.258

Gözlem Sayısı: 3,700

Getiri oynaklığı ve işlem hacmi değişimleri arasındaki nedensellik ilişkiye bakıldığında çift yönlü bir ilişkiden bahsetmek mümkündür (Tablo 8). Söz konusu nedensellik ilişkisi getiri oynaklığından hacme doğru daha çoktur. Çift yönlü ilişki yeni bilginin piyasaya aynı anda aktığının bir göstergesi olup (Medieros ve Doornik; 2008) bu durum Borsa İstanbul'da sıralı bilgi akışı hipotezinin geçerli olmadığına işaret etmektedir.

Tablo 8: Hacim-Getiri Oynaklığı Granger Nedenselliği

Gecikme Uzunluğu	Getiri Oynaklığı (R ²) Hacmin Granger nedeni değildir		Hacim Getiri Oynaklığının (R ²) Granger nedeni değildir	
	F İstatistiği	P Değeri	F İstatistiği	P Değeri
1	8.475	0.004	4.958	0.003
2	17.567	0.000	7.865	0.016
3	3.342	0.042	0.039	0.923
4	2.083	0.149	0.437	0.509
5	4.575	0.302	1.697	0.193

Gözlem Sayısı: 3,700

Eşbütünleşme Analizi Sonuçları

Johansen-Juselius (1990) analizine başlamadan önce uygun gecikme uzunluklarının belirlenmesi önemlidir. Çalışmada gecikme değerlerinin

belirlenmesinde VAR Gecikme Uzunluğu Kriteri testi kullanılmıştır. Bu teste LR: sequential modified LR test statistic, FPE: Final prediction error, AIC: Akaike bilgi kriteri, SC: Schwarz bilgi kriteri, HQ: Hannan-Quinn bilgi kriteri adı verilen 5 kritere göre gecikme uzunlukları belirlenmektedir.

Tablo 9: VAR Gecikme Uzunluğu Kriteri

Gecikme Uzunluğu	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	NA	8.09e-05	-3.746.176	-3.727.913	-3.738.978
1	3.15.962	7.14e-08	-1.77977	-1.72498	-1.75817
2	0.553423	7.26e-08	-1.076323	-1.067.92	-1.072.24
3	5.710395	7.29e-08	-1.075835	-1.063.50	-1.070796
4	5.961825	7.32e-08	-1.075.409	-1.05872	-1.06893
5	10.62464*	7.27e-08*	-10.076051*	-10.055962*	-10.068133
6	3.515056	7.35e-08	-1.075078	-1.051335	-1.06572
7	7.141003	7.36e-08	-1.074942	-1.047547	-1.064144
8	2.860814	7.44e-08	-1.073.825	-1.142.777	-1.061.588

5 kritere göre de optimal gecikme uzunluğu 5 olarak belirlenmiştir. Eşbütünleşme testine bakıldığında da sabit terimin olduğu model kullanılması uygun bulunmuştur. Bu kapsamda yapılan Johansen-Juselius (1990) eşbütünleşme test sonuçları Tablo 10'da özetlenmiştir.

Tablo 10: Johansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Özdeğer (Eigen) Değeri	İz (Trace) İstatistiği	%5 Kritik Değer*	%1 Kritik Değer*
0.210001	66,75328	19,96	24,6
0.02617	6,89851	9,24	12,97
Maksimum Özdeğer			
Özdeğer (Eigen) Değeri	İstatistiği	%5 Kritik Değer	%1 Kritik Değer
0.210001	59,87387	15,67	20,2
0.02617	6,878509	9,24	12,97

MacKinnon- Haug-Michelis (1990) kritik değerleri

Buna göre gerek İz gerekse Maksimum Özdeğer İstatistiği hem %5 hem de %1 anlamlılık düzeyinde iki seri arasında bir eşbütünleşik denklem olduğunu göstermektedir. Bir diğer ifadeyle işlem hacmi ve getiri arasında uzun dönemli bir ilişki vardır.

Vektör Otoregresif Model (VAR) Analizi Sonuçları

İşlem hacmi ve getiri arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığı tespit edildiği için, VAR modeli kurulmadan önce kısa dönemli ilişkilerin de yer aldığı hata düzeltme modeli kullanılması uygun bulunmuştur. Böylece iki değişken arasında kısa dönemde olabilecek sapmalar da göz önünde bulundurulacaktır.

Tablo 11: Hata Düzeltme

Bağımlı Değişken: V_t				
Değişken	Katsayı	Std. Sapma	t-İstatistiği	Olasılık
R_t	0.855379	0.029312	29.18195	0.0000
u_{t-1}	0.029619	0.009204	3.218208	0.0014
C	-0.000348	0.000605	-0.574826	0.0357

Bunun için seriler durağan hale getirildikten sonra kurulan regresyon modelindeki hata terimleri kullanılmıştır. Hata terimleri aynı düzey seviyede durağan çıkmıştır. Yeni oluşturulan regresyon modelinde hata terimlerinin geçmiş değeri eklenmiştir. Tablo 19'da görüldüğü üzere, değişkenler anlamlı ve hata terimlerinin (u_{t-1}) katsayısı 0,03 (-1 ile 0 arasında) olup, hata düzeltme mekanizmasının çalıştığı görülmektedir. Bu durumu şu şekilde açıklamak mümkündür. Bir önceki gün işlem hacmindeki 1 birimlik sapmanın %3'ünün (0,029; hata teriminin katsayısı) bir sonraki dönem düzeltildiğine işaret etmektedir. Yani kısa dönemli sapmalar bu şekilde kapanmaktadır.

Tablo 12: Vector Hata Düzeltme Modeli (VAR ECM)

	R_t	V_t
Hata Düzeltme	-0.0025897 (0.01758)	0.0379845 (0.01867)
C	0.098472 (-1.89003)	-0.2496697**(-0.38975)
R_{t-1}	-0.036121 (-1.31568)	2.555689(6.19235)
R_{t-2}	0.000617 (0.21970)	-0.365899(-0.78954)
R_{t-3}	0.0007392 (0.26974)	0.46971(1.13051)
R_{t-4}	0.002582 (0.93873)	0.103967(0.25449)
R_{t-5}	0.0007392 (0.26974)	0.40397(1.12365)
V_{t-1}	0.0047999***(2.66432)	-0.3098757**(-14.575)
V_{t-2}	0.0001342(0.519444)	-0.39848**(-10.67779)
V_{t-3}	0.00005(0.34016)	-0.195326**(-6.81032)
V_{t-4}	-0.045698(0.13598)	-0.182946**(-6.799553)
V_{t-5}	-0.05678(0.124987)	-0.22296(-4.80062)
R^2	0.007325	0.174698

Parantez içindeki rakamlar t istatistiğini göstermektedir.

* ve ** sırasıyla %1 ve %5 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Söz konusu hata düzeltme mekanizmasıyla birlikte VAR modeli uygulamak mümkündür. Bu şekilde değiştirilen VAR modeline literatürde yer alan Vektör Hata Düzeltme Modeli (Vector Error Correction Model- VEC) olarak tanımlamak mümkündür.

VAR (ya da VEC) modelinin kurulmadan önce uygun gecikme uzunluğunun tespiti önemlidir. Tablo 9'da da sunulan, eşbütünleşme testi için kullanılan VAR Gecikme Uzunluğu Kriteri 5 olarak tespit edilmişti. Bu şekilde kullanılan VAR Modeli sonuçları hata düzeltmeleri ile birlikte Tablo 12'de sunulmuştur.

Kurulan modelde hata düzeltme mekanizması, işlem hacmi getiri ve getiri arasındaki uzun dönemli ilişkide meydana gelen kısa dönemli sapmaların %0.2'sinin (R_t 'nin katsayısı- 0.0025987) getiri tarafından, %4'ünün (V_t 'nin katsayısı- 0.0379845) de işlem hacmi tarafından düzeltildiğini göstermektedir.

Tablo 13: Varyans Ayrıştırması

Rt'nin Varyans Ayrıştırması			
Dönem	Standart Hata	Rt	Vt
1	2.00575	100	0
2	2.00451	99.54340	0.45660
3	2.00687	99.51980	0.48020
4	2.01723	99.50410	0.49590
5	2.02960	99.50390	0.49610
6	2.06614	99.50366	0.49634
7	2.06615	99.50221	0.49779
8	2.06639	99.49860	0.50140
9	2.06641	99.49717	0.50283
10	2.06650	99.49700	0.50300

Vt'nin Varyans Ayrıştırması			
Dönem	Standart Hata	Rt	Vt
1	29.0862	11.8143	88.1857
2	31.0722	10.5000	89.5000
3	31.1099	11.9706	88.0294
4	31.2758	11.9811	88.0189
5	31.4736	12.0008	87.9992
6	32.0582	11.9919	88.0081
7	32.0584	11.9865	88.0135
8	32.0622	11.9610	88.0390
9	32.0625	11.9607	88.0393
10	32.0640	11.9612	88.0388

Bu şekilde kurulan model sonuçlarına bakıldığında, hacim değişimini açıklayan modelin fiyat değişimini açıklayan modelden daha anlamlı çıktığı gözlemlenmiştir. Fiyat değişimine ilişkin modelin R^2 'si nispeten daha küçük olup, açıklayıcılığı düşüktür. Regresyon sonuçlarını da doğrulayıcı şekilde fiyatlardaki değişim hacimlerdeki değişimi daha çok etkilemektedir. İncelenen dönemde Borsa İstanbul'da fiyatlardaki %1'lik bir artış, ertesi günkü işlem hacminde %2.56'lık bir yükselişe neden olmaktadır. İşlem hacminde %1'lik bir artış ise, fiyatlarda %0.04'lük artışa neden olmaktadır.

Ayrıca, işlem hacmi, geçmiş dört günlük işlem hacmi hareketlerinden ters yönde ve anlamlı olarak etkilenmektedir, bir diğer ifadeyle dört günde işlem hacmi artarsa, dört günün sonunda işlemler ters yönde hareket ederek düşecektir.

Kurulan modelde değişkenlere ait Varyans ayrıştırması de Tablo 13'de sunulmuştur. Fiyat Değişimine ait varyans ayrıştırması tahminleri ise fiyatın gelecek 10 periyod boyunca fiyat hareketlerinden etkilendiğini göstermektedir. Öte yandan fiyat değişimi işlem hacmi değişimleri üzerindeki katkı payı %12 civarındayken, işlem hacmi değişimlerinin fiyat değişimlerinde katkı payı %1'in altındadır. Bir diğer ifadeyle fiyat değişimleri işlem hacimlerindeki değişimlerde etkili olmaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmada Borsa İstanbul'da pay senedi fiyatları ve işlem hacmi arasındaki ilişkinin varlığı ve yönü belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun için 2000 Ocak - 2014 Haziran dönemi arasında günlük işlem hacimleri ile fiyat göstergesi olarak da BIST-100 endeksi kapamış değerleri ele alınmıştır. Bulgular 2000/01-2014/06 dönemi arasında pay senedi getirileri ve işlem hacmi değişimleri arasında %5 anlamlılık seviyesinde eşanlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Aynı ayrı yapılan regresyon modellerinde, işlem hacmi değişiminin, fiyat değişimine daha duyarlı olduğu gözlenmiştir. Ayrıca, fiyat değişimlerinin aksine işlem hacminde gecikme etkisi vardır, işlem hacmi değişimleri bir önceki günlük işlem hacmi değişimlerden etkilediği saptanmıştır.

Serilere yıllar itibariyle bakıldığında fiyat-hacim arasındaki eşanlı ilişkinin zamanla değiştiğini bir diğer ifadeyle istikrarlı olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte ilişkinin son yıllarda zayıfladığını söylemek mümkündür.

Aynı analiz yerli ve yabancı yatırımcılar için ayrı ayrı yapıldığında, fiyat hareketlerinin yerli yatırımcılardaki işlem hacmini daha çok artırdığına işaret etmektedir. Bu durum yerli yatırımcıların daha çok al-sat işlemi yaptığına ve yatırım kararlarında kısa vadeli hareket ettiğine işaret etmektedir. Nitekim, Borsa İstanbul'da halka açık pay senetlerinin üçte birini elinde bulunduran yerli yatırımcılar işlemlerin dörtte üçünden fazlasını gerçekleştirmektedir.

Son olarak, regresyon analizinde işlem hacmi ve getiri arasında asimetric bir ilişkinin olup olmadığı da araştırılmış, fiyat değişimine bağlı olarak işlem hacminin daha çok yükselen piyasalarda arttığı saptanmıştır. Kötü haber (düşen fiyat) iyi habere (fiyat artışı), göre daha çok işlem hacmi yaratmaktadır.

Çalışmada ayrıca getiri-hacim arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığı da araştırılmıştır. Granger nedensellik testine göre hacimde meydana gelen değişikliklerin 1 ve 2 gün gecikme düzeyinde fiyatta meydana gelen değişimlerden kaynaklandığı sonucu ortaya çıkmıştır. Daha büyük gecikme düzeyinde ise böyle bir nedensellik ilişkisi bulunmamıştır. Bu durum piyasanın çok hızlı hareket ettiğini ve fiyat değişiminin 3 gün sonra işlem hacmini etkilemediğine işaret etmektedir. Öte yandan, hacim değişimleri fiyat hareketlerine neden olmadığı görülmektedir.

Bununla birlikte, getiri oynaklığı ve hacim arasında ise çift yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu durum Borsa İstanbul'da yeni bilginin piyasaya aynı anda aktığının bir göstergesidir (Medieros ve Doornik, 2008). Diğer bir ifadeyle, Borsa İstanbul'da sıralı bilgi akışı hipotezinin geçerli olmadığına işaret etmektedir.

Regresyon analiz sonuçlarının doğrulanması ve varsa iki değişken arasında çok yönlü ilişkinin varlığını incelemek için VAR modeli kurulması öngörülmüştür. Öte yandan VAR modele kurmadan önce serilerin arasında eşbütünlük analizi yapılması önemli görülmüş, iki değişken arasında yapılan Johansen-Juselius (1990)

eşbütünlük analizinde fiyat ve işlem hacmi değişimi arasında uzun dönemli bir ilişki saptanmıştır. Söz konusu ilişkideki kısa dönem sapmalarını göz önünde bulundurularak kurulan modifiye edilmiş VAR modelinde (Vector Hata Düzeltme Modeli) fiyatlardaki değişimin hacimlerdeki değişimde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İncelenen dönemde Borsa İstanbul'da fiyatlarda bir gün önceden meydana gelen %1'lik bir artışın, işlem hacminde %2.56'lık bir artışa neden olduğu gözlemlenmiştir.

KAYNAKÇA

Ahmed, H. J. A., Hassan, A. ve Nasir, A. M. D. (2005). The relationship between trading volume, volatility and stock market returns: A test of mixed distribution hypothesis for a pre and post crisis on Kuala Lumpur stock exchange. *Investment Management and Financial Innovations*, 3: 146-158.

Badhani, K. N. (2005). *Stock price-volume causality at index level*. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=874914, (02.09.2014).

Acar Boyacıoğlu, M., Güvenek, B. ve Alptekin, V. (2010). Getiri volatilitesi ile işlem hacmi arasındaki ilişki. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (48): 200-217.

Chuang, W., Liu, H. H. ve Susmel, R. (2012). The bivariate GARCH approach to investigating the relation between stock returns, trading volume, and return volatility. *Global Finance Journal*, 23 (1): 1-15.

Chen, G-m., Firth, M. ve Rui, O. M. (2001). The dynamic relation between stock returns, trading volume and volatility. *Financial Review*, 36 (3): 153-174.

Clark, P. K. (1973). A subordinated stochastic process model with finite variance for speculative prices. *Econometrica*, 41 (1): 135-155.

Clark, J. ve Berko, E. (1997). *Foreign investment fluctuations and emerging market stock returns: The case of Mexico*. Federal Reserve Bank of New York Staff Reports. New York: Federal Reserve Bank of New York Publishing No: 24.

Copeland, T. E. (1976). A model of asset trading under the assumption of sequential information arrival. *The Journal of Finance*, 31 (4): 1149-1168.

Çukur, S., Gümrah, Ü. ve Üstün Gümrah, M. (2012). İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında hisse senedi getirileri ve işlem hacmi ilişkisi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5 (1): 20-35.

Darrat, A. F., Rahman, S. ve Zhong, M. (2003). Intraday trading volume and return volatility of the DJIA stocks: A note. *Journal of Banking & Finance*, 27 (10): 2035-2043.

Deo, M., Srinivasan, K. ve Devanadhen, K. (2008). The empirical relationship between stock returns, trading volume and volatility: Evidence from select Asia-Pacific stock market. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 12: 58-68.

Darwish, M. (2012). Testing the contemporaneous and causal relationship between trading volume and return in the palestine exchange. *International Journal of Economics and Finance*, 4 (4): 182-192.

Epps, T. W. (1975). Security price changes and transaction volumes: Theory and evidence. *American Economic Review*, 65 (4): 586-597.

Harris, L. (1986). A transaction data study of weekly and intraday patterns in stock returns. *Journal of Financial Economics*, 16 (1): 99-117.

He, L., Yang, S., Xie, W. ve Han, Z. (2014). Contemporaneous and asymmetric properties in the price-volume relationships in China's agricultural futures market. *Emerging Markets Finance & Trade*, 50 (1): 148-166.

Jennings, R. H., Starks, L. T. ve Fellingham, J. C. (1981). An equilibrium model of asset trading with sequential information arrival. *Journal of Finance*, 36 (1): 143-161.

Kara, O. ve Kurutkan, M. N. (2014). İş gücü verimliliği ile imalat sektörü büyüme hızı arasındaki ilişki. *Route Educational and Social Science Journal*, 1 (2): 11-25.

Gökçe, A. (2002). İMKB'de fiyat-hacim ilişkisi: Granger nedensellik testi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (3): 43-48.

Griffin, J. M., Nardari, F. ve Stulz, R. M. (2007). Do investors trade more when stocks have performed well? Evidence from 46 countries. *Review of Financial Studies*, 20 (3): 905-951.

Johansen, S. ve Juselius, K. (1990). Maximum likelihood estimation and inference on cointegration with applications to the demand for money. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52 (2): 169-210.

Lamoureux, C. G. ve Lastrapes, W. D. (1990). Heteroskedasticity in stock return data: volume versus GARCH effects. *Journal of Finance*, 45 (1): 221-229.

Karpoff, J. M. (1987). The relation between price changes and trading volume: A survey. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 22 (1): 109-126.

Kıran, B. (2010). İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında işlem hacmi ve getiri volatilitesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (1): 98-108.

Medeiros, O. R. ve Doornik, B. F. N. (2008). The empirical relationship between stock returns, return volatility and trading volume in the Brazilian stock market. *Brazilian Business Review*, 5 (1): 01-17.

Mucuk, M. ve Alptekin, V. (2008). Türkiye'de vergi ve ekonomik büyüme ilişkisi: VAR analizi (1975-2006). *Maliye Dergisi*, (155): 159-174.

Okuyan, H. A. ve Erbaykal, E. (2011). İMKB'de yabancı işlemleri ve pay senedi getirileri ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (2): 256-264.

Saadaoui, F. (2014). The price and trading volume dynamics relationship in the EEX power market: A wavelet modeling. *Computational Economics*, 42 (1): 47-69.

Saatcioglu, K. ve Starks, L. T. (1998). The stock price-volume relationship in emerging stock markets: The case of Latin America. *International Journal of Forecasting*, 14 (2): 215-225.

Sims, C. A. (1980). Macroeconomics and reality. *Econometrica*, 48 (1): 1-48.

Tabak, B. M. (2013). The random walk hypothesis and the behavior of foreign capital portfolio flows: The Brazilian stock market case. *Applied Financial Economics*, 13 (5): 369-378.

Tarkun, S., Ergür, H. O. ve Aydın, A. F. (2014). İşlem bazlı manipülasyon şirketlerinin vektör otoregresif analizi ile incelenmesi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 5 (1): 37-57.

Warther, V. A. (1995). Aggregate mutual fund flows and security returns. *Journal of Financial Economics*, 39 (2-3): 209-235.

Yardımcıoğlu, F. ve Gülmez, A. (2013). Türk cumhuriyetlerinde ihracat ve ekonomik büyüme ilişkisi: Panel eşbütünleşme ve panel nedensellik analizi. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, 8 (1): 145-161.

Yayın Geliş Tarihi: 07.06.2015
Yayına Kabul Tarihi: 04.01.2016
Online Yayın Tarihi: 18.05.2016
http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.59134

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 18, Sayı: 1, Yıl: 2016, Sayfa: 31-54
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

TÜRKİYE'DE PETROL TALEBİNİN FİYAT VE GELİR ESNEKLİKLERİ: ARDL SINIR TESTİ VE NEDENSELLİK ANALİZİ

Muhammed Şehid GÖRÜŞ*
Kumru TÜRKÖZ**

Öz

Bu çalışmanın temel amacı, 1970-2013 dönemleri arasında Türkiye'nin petrol talebinin fiyat ve gelir esnekliklerini tahmin etmek ve petrol fiyatı, petrol talebi ve gelir düzeyi arasındaki nedensellik ilişkisinin yönünü tespit etmektir. Çalışmada tahmin yöntemleri olarak ARDL Sınır Testi yaklaşımı ve Toda-Yamamoto (1995) Granger Nedensellik Testi kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında bir eşbütünleşme ilişkisinin mevcut olduğu gözlemlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, uzun dönemde petrol talebinin fiyat esnekliği -0,17; gelir esnekliği ise 0,51 olarak hesaplanmıştır. Diğer yandan, kısa dönemdeki fiyat esnekliği ise -0,08; gelir esnekliği ise 0,59 olarak tahmin edilmiştir. Elde edilen ampirik sonuçlara göre, petrol talebinin fiyat ve gelir esneklikleri hem uzun dönemde hem de kısa dönemde inelastiktir. Nedensellik Testi sonuçlarına göre ise petrol fiyatından petrol talebine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan Türkiye'de petrol fiyatı ve gelir düzeyinin petrol talebi üzerinde kısa ve uzun dönemde güçlü bir etkisinin olmadığı, bunun temel nedeninin ise petrolün zorunlu mallar arasında yer almasından kaynaklandığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Petrol Talebi, ARDL Sınır Testi, Nedensellik Testi.

PRICE AND INCOME ELASTICITIES OF OIL DEMAND IN TURKEY: ARDL BOUND TEST AND CAUSALITY ANALYSIS

Abstract

The primary objective of this paper is estimating price elasticity and income elasticity of oil demand, and causality relationship between variables with respect to Turkish economy for the period of 1970 and 2013. In the study, ARDL Bound Test approach and Toda-Yamamoto (1995) Granger Causality Test are employed as an estimation method. According to bound test analysis, a cointegration relationship is found between variables. Empirical findings show that long-run price and income elasticity of oil demand in Turkey is -0.17 and 0.51 respectively. On the other hand, short-run price and income elasticity of oil demand estimated as -0.08 and 0.59 respectively. Causality Test

* Araş. Gör., Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İktisat Bölümü, msgorus@ybu.edu.tr

** Araş. Gör., Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, kumru.turkoz@balikesir.edu.tr

results indicates that there is a unidirectional causality from oil price to oil demand. These results suggest that changes in oil prices and income level haven't strong effects on oil demand in the short-run and long-run in Turkish economy.

Keywords: Oil Demand, ARDL Bound Test, Causality Test.

GİRİŞ

Sanayi Devrimiyle beraber küresel çapta sanayileşme hareketlerinin başlaması, Dünya'daki enerji kaynaklarının önemini arttırmıştır. Önceleri üretimde enerjinin temel kaynağı olarak kullanılan kömür, üretim teknolojilerinin gelişmesi ve üretimde daha verimli enerji kaynaklarına ihtiyaç duyulmasıyla beraber yerini petrol ve petrol türevlerine bırakmıştır. Gelecekte nükleer enerji, güneş enerjisi, hidrolik ve jeotermal enerji, rüzgâr enerjisi ve biyoyakıt enerjisi gibi alternatif enerji kaynaklarının dünya enerji talebinin önemli bir bölümünü karşılayacağı tahmin edilirken, günümüzde ise petrol enerji piyasalarındaki işlevi bakımından en önemli enerji kaynağı olarak kabul edilmektedir.

Petrol, günümüzde ulaştırma sektörünün temel enerji kaynağı konumuna gelmiş ve dünya birincil enerji tüketimi içindeki payı bakımından ilk sıraya yükselmiştir. Birincil enerji kaynakları arasında stratejik bir konuma sahip olan petrol, Türkiye Petrolleri (2014)'nin Ham Petrol ve Doğal Gaz Sektör Raporu'na göre; dünya enerji talebinin %33,1'ini karşılamaktadır ve uzun dönemde birincil enerji tüketimi içerisindeki payını koruyacağı beklenmektedir. Gerek teknolojinin her geçen gün yaygınlaşıp daha geniş kitlelere ulaşması, gerekse dünya nüfusunda meydana gelen artışlar, tüketilen toplam enerji miktarını her geçen gün daha da arttırmaktadır. Bu durumun, 2050 yılında küresel petrol talebinin %110 oranında artmasına ve günlük ortalama 190 milyon varile yükselmesine neden olacağı tahmin edilmektedir. Artan bu talebe rağmen dünyadaki petrol rezervlerinin yaklaşık 50 yıl içinde tükenme riski bulunmaktadır (Khalaf, 2014: 323).

Petrolün yaygın bir enerji kaynağı olarak kullanılması, petrol fiyatlarında yıllar itibari ile belirgin artışlar yaşanmasına neden olmuştur. Özellikle küresel petrol fiyatları 2003 yılından 2013 yılına kadar genel olarak artış göstermiştir. Talep, arz ve spekülasyon faktörleri ile bu faktörlerin birbirleriyle olan karşılıklı ilişkileri petrol fiyatları üzerinde düzenli bir artışa yol açmıştır. Son yıllarda Amerika'nın ekonomik olarak daha da güçlenmesi ve özellikle Çin ve Hindistan gibi gelişmekte olan Asya ülkelerinin güçlü ekonomik performansı petrole olan küresel talebin artmasına yol açmıştır (Hassan ve Zaman, 2012: 2126). Artan talep ise sınırlı olan petrol rezervlerinin değerlendirilmesine ve fiyatlarda belirgin artışlar yaşanmasına sebep olmuştur. Gelecekle ilgili mevcut senaryolara göre; 2030 yılına kadar petrol talebinin her yıl yüzde 1,3 artacağı ve söz konusu bu artışın yüzde 70 oranında özellikle Hindistan ve Çin gibi gelişmekte olan ülkelere kaynaklanacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca bu ülkelerin petrole olan taleplerinin de 2030'a kadar yıllık ortalama yüzde 2,5 artacağı tahmin edilmektedir (Zaouali, 2007: 195).

Ekonomik kalkınmanın temel unsuru olarak görülen petrole olan talep küresel ölçekte olduğu gibi Türkiye’de de her geçen gün artış göstermektedir. Ancak Türkiye coğrafi konumundan dolayı sınırlı petrol rezervlerine sahiptir. Bu yüzden ham petrol ihtiyacının büyük bir kısmını ithalat yoluyla karşılamaktadır. Bu alandaki en büyük ithalat partnerleri; Rusya, Irak ve İran’dır. British Petroleum (2015) verilerine göre, Türkiye’nin 2013 yılındaki ham petrol tüketim miktarı günlük 714.000 varil, yıllık olarak ise 33,1 milyon ton olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’nin ham petrol tüketiminin dünyadaki toplam tüketime oranına bakıldığında ise %0,8’lik bir paya sahip olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada, literatür taraması ve ekonometrik analiz için konuyla ilgili bilimsel araştırmalardan, kamu kuruluşu raporlarından ve uluslararası kuruluşların verilerinden yararlanılmıştır. Çalışmada, gelir düzeyi ve petrol fiyatının petrol tüketimi üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Türkiye ekonomisi için petrol fiyatının ve gelir düzeyinin petrol talebi üzerindeki kısa ve uzun dönemli etkisinin ele alındığı çalışmaların sınırlı sayıda olması (Altınay, 2007; Solak ve Beşkaya, 2013 gibi) nedeniyle çalışmanın bu konudaki yerli literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Bu amaçla çalışmanın ikinci bölümde konu ile ilgili teorik çerçeveye yer verilmiş, üçüncü bölümde yabancı ve yerli literatür incelenmiş, dördüncü bölümde ise çalışmada kullanılacak ekonometrik yöntem ve veri seti tanıtılmıştır. Beşinci bölümde ARDL Sınır Testi ve Nedensellik Testi yardımıyla modeldeki değişkenler arasındaki ilişki tahmin edilirken, çalışmanın son bölümünde ise elde edilen ampirik sonuçlar hakkında değerlendirmeler yapılmış ve politika önerilerinde bulunulmuştur.

TEORİK ÇERÇEVE

Petrol fiyatları, ülkelerin ekonomik performansı bakımından önemli göstergelerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle petrol fiyatlarındaki artış ne kadar fazla ve uzun süreli ise, makroekonomik değişkenler üzerindeki etkisi de o kadar etkili olmaktadır. Petrol fiyatlarında meydana gelen artışlar, uluslararası ticaret dengesini ve döviz kurlarını önemli bir şekilde etkilemektedir. Fiyatlardaki artışın neticesinde, petrol ithal eden ülkelerin ödemeler dengesi bozulmaktadır. Aynı zamanda, ithal malları pahalılaşırken ihracat mallarının değerinin düşmesi, reel milli gelirin düşmesine sebep olmaktadır. Petrol ihracat eden ülkeler için, fiyat yükselişinden kaynaklanan ihracat gelirleri doğrudan reel milli geliri artırırken, petrol ithalatçısı konumundaki ülkelerde artan petrol fiyatları, enflasyon ve girdi maliyetlerinde yükselişe neden olmaktadır (Bayraç, 2007: 16). Diğer bir deyişle petrol fiyatları, petrol talebi ve milli gelir karşılıklı etkileşim halinde neredeyse tüm ekonomileri etkilemektedir. Teorik açıdan, gelir düzeyinin petrol talebi üzerindeki etkisinin pozitif; petrol fiyatlarının petrol talebi üzerindeki etkisinin ise negatif olması beklenmektedir.

Ampirik literatürde petrol fiyatları ve makroekonomik değişkenler arasındaki ilişki birçok çalışma tarafından kanıtlanmıştır. Sonuçlar petrol

fiyatlarında meydana gelen artışların ya fiyatlandırma ve üretim maliyetleri nedeniyle ya da toplam talep (enflasyon ve para politikası kanalıyla) ve toplam arz (çıkış kanalıyla) üzerinde yarattığı etki nedeniyle ekonomi üzerinde son derece önemli olduğunu göstermiştir (Degiannakis vd., 2013: 5). Ancak bu durum ülkelerin petrol ithalatçısı ya da petrol ihracatçısı olmalarıyla yakından ilişkilidir. Petrol ithal eden gelişmekte olan ülkelerin petrol ithal eden gelişmiş ülkelere daha fazla enerjiye bağımlı olmaları ve enerjinin etkin kullanıldığı enerji-yoğun sektörlerle sahip olmaları, bu ülkelerin petrol fiyatlarındaki artıştan olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir. Petrol fiyatındaki artış, firmaların daha az enerji satın almasına neden olmaktadır. Ayrıca, sermaye ve emek verimliliğindeki azalmalara bağlı olarak potansiyel milli gelirin düşmesine de neden olabilmektedir (Altıntaş, 2013: 3). Oysa petrol ihraç eden ülkeler açısından petrol fiyatlarındaki artış söz konusu ülkelerin milli gelirini artırarak ekonomilerini pozitif yönde etkilemektedir.

Ülke içi petrol fiyatlarının oluşumunda, global petrol fiyatları ve döviz kurlarının yanı sıra hükümetlerin müdahalesi de önemli bir yer tutmaktadır. Petrol fiyatlarının arttığı dönemlerde, net petrol ithalatçısı konumundaki Türkiye'nin enerji faturası artmaktadır (Bayraç, 2007: 22). Ancak petrol fiyatlarının 2014 yılından itibaren hızlı bir şekilde düşmesiyle birlikte Türkiye gibi petrol ithal eden ülkelerin bu durumdan olumlu olarak etkilenmesi beklenmektedir. Fakat pazar paylarında olası bir değişiklik, petrol ihracatçısı ülkelere ortaya çıkabilecek ciddi daralmalar, petrol ithalatçısı ülkelerdeki ekonomik büyümenin sınırlı kalma olasılığı, Rusya ve Irak gibi önemli ticaret partnerlerimizin içinde bulunduğu siyasi ve ekonomik belirsizlikler Türkiye'nin ihracatını olumsuz etkileyebilecektir (Çulha vd., 2015: 9).

Türkiye, petrol ihtiyacını karşılama bakımından dışa bağımlı bir ülke olduğu için petrol talebi ve petrol ithalatı miktarı birbirine paralel olarak hareket etmektedir. Dünya'da ve Türkiye'de bu alandaki çalışmalar incelendiğinde petrol talebini belirleyen iki ana faktör; gelir düzeyi ve petrol fiyatı olarak öne çıkmaktadır.

SEÇİLMİŞ LİTERATÜR

Enerji talebi ve belirleyicileri hakkında literatürde çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Fakat çalışmalarda, kullanılan değişkenler, ekonometrik yöntemler, seçilen ülkeler ve zaman aralıkları bakımından farklılıklar göze çarpmaktadır. Enerji talebi olarak genellikle enerji tüketiminin ya da enerji ithalatının ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmalarda, enerji talebi olarak elektrik, doğal gaz, petrol ya da petrol ürünlerine olan talep bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Açıklayıcı değişkenler ise temel olarak fiyat ve gelir düzeyi olmak üzere iki tanedir. Literatürde enerji talebi ile fiyat ve gelir düzeyi arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalardan bazıları şu şekildedir:

Cooper (2003) çalışmasında, 1979-2000 dönemi arasında 23 ülke için ham petrol tüketiminin kısa ve uzun dönem fiyat esnekliklerini Partial Adjustment Model (PAM) yöntemini kullanarak tahmin etmiştir. Petrol talebi bağımlı değişken, gelir düzeyi ve petrol fiyatı ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, ham petrolün uluslararası talebinin kısa ve uzun vadede fiyat değişikliklerine karşı duyarsız olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kısa dönemdeki fiyat esnekliklerinin uzun dönemdekine göre daha katı olduğu görülmüştür. Analize dâhil edilen ülkelerden Portekiz ve Çin’de, fiyat esneklikleri beklenilenin aksine hem uzun hem de kısa dönemde pozitif olduğu gözlemlenmiştir.

Altınay (2007) çalışmasında, ARDL Sınır Testi yöntemiyle Türkiye’deki ham petrol ithalatının 1980-2005 yılları arasındaki kısa ve uzun dönem fiyat ve gelir esnekliklerini tahmin etmiştir. Ham petrolün dolar cinsinden nominal fiyatının ve gelir düzeyinin bağımsız değişkenler olarak kullanıldığı çalışmada eşbütünleşme ilişkisi bulunmuş, fakat petrol fiyatının reel Türk Lirası cinsinden ele alındığı modelde eşbütünleşme ilişkisine rastlanılmamıştır. Altınay, petrol ithalatının fiyat esnekliğini kısa ve uzun dönemde sırasıyla -0,104 ve -0,182 olarak tahmin etmiştir. Diğer yandan, gelirin kısa ve uzun dönem esnekliklerini ise 0,635 ve 0,608 olarak hesaplamıştır. Elde edilen ampirik sonuçlarda, petrol ithalatının fiyat ve gelir esnekliklerinin hem kısa hem de uzun dönemde esnek olmadığı gözlemlenmiştir.

Erdal vd. (2008) çalışmalarında, 1970-2006 dönemi için Türkiye’de enerji tüketimi ve gayrisafi milli hâsıla (GSMH) arasındaki ilişkiyi Johansen Eşbütünleşme testi ve Pair-Wise Granger Nedensellik Testi ile araştırmışlardır. Elde edilen ekonometrik sonuçlara göre, değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Yani değişkenler uzun dönemde birlikte hareket etmektedirler. Nedensellik Testi sonuçlarına göre ise enerji tüketimi ve GSMH arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Ghosh (2009) çalışmasında, ARDL Sınır Testi yöntemiyle Hindistan için 1970-1971 ve 2005-2006 dönemleri arasındaki ham petrol ithalatının uzun dönemli gelir ve fiyat esnekliklerini araştırmıştır. Daha sonra ise Granger Nedensellik Testi ile değişkenler arası nedensellik ilişkisi incelenmiştir. Elde edilen ampirik sonuçlara göre, ham petrol ithalatının uzun dönem gelir esnekliği 1,97 olarak tahmin edilmiştir. Fiyat esnekliği ise istatistiki olarak anlamsız bulunmuştur. Değişkenler arası nedensellik ilişkisi incelendiğinde ise ekonomik büyümeden ham petrol ithalatına doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Royfaizal (2009) çalışmasında, ARDL Sınır Testi yöntemini kullanarak 1992-2006 dönemi için Japonya’nın ham petrol ithalatının uzun dönemdeki fiyat ve gelir esnekliklerini tahmin etmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, petrol ithalatının uzun dönemdeki fiyat ve gelir esneklikleri sırasıyla -0,08 ve 1,35 olarak hesaplanmıştır. Granger Nedensellik Testi sonucuna göre ise ekonomik büyümeden ham petrol ithalatına doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Ziramba (2010) çalışmasında, 1980-2006 yılları arasında Güney Afrika ekonomisi için ham petrol ithalatının uzun dönem gelir ve fiyat esnekliklerini tahmin etmiştir. Çalışmada, Johansen çok değişkenli eşbütünleşme analizi kullanılmıştır. Elde edilen ekonometrik sonuçlara göre, ham petrol fiyatının uzun dönem esnekliği -0,147; gelirin uzun dönem esnekliği ise 0,429 olarak bulunmuştur. Ayrıca Engle-Granger (1987) Nedensellik Testi sonuçlarına göre uzun dönemde reel gelir düzeyinden ham petrol ithalatına doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, petrol ithalatının gelir ve fiyat esneklikleri katıdır.

Korkmaz ve Develi (2012), Türkiye için 1960-2009 dönemi yıllık verilerini kullanarak birincil enerji üretimi, tüketimi ve gayrisafi yurt içi hâsıla arasındaki nedensellik ilişkisini araştırmıştır. Değişkenler arasındaki eşbütünleşme ilişkisi Johansen Eşbütünleşme testi ile araştırılmış, sonrasında ise VECM Nedensellik Testi ile nedensellik ilişkisinin yönü belirlenmiştir. Çalışma sonunda elde edilen ampirik sonuçlara göre GSYİH ile enerji tüketimi arasında çift yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Solak ve Beşkaya (2013) çalışmalarında, Türkiye için 1970-2010 dönemi yıllık verilerini kullanarak net petrol ithalatının kısa ve uzun dönemde fiyat ve gelir esnekliklerini tahmin etmişlerdir. Çalışmada, ARDL Sınır Testi yöntemi kullanılarak eşbütünleşme analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda, Türkiye’de belirtilen dönemde net petrol ithalatının gelir esnekliği kısa ve uzun dönemde sırasıyla 1,11 ve 0,67 olarak tahmin edilmiştir. Petrol ithalatının fiyat esnekliği ise hem kısa hem de uzun dönemde istatistiki olarak anlamlı değildir.

Behmiri ve Manso (2013) çalışmalarında, 1985-2011 döneminde 23 Sahra Altı Afrika ülkesi için ham petrol tüketimi ve ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisini test etmişlerdir. Ekonometrik yöntem olarak Panel Granger Nedensellik Testinin kullanıldığı çalışmada, petrol fiyatı modele kontrol değişken olarak eklenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, petrol ithalatçısı bölge için kısa dönemde ham petrol tüketimi ile ekonomik büyüme arasında çift taraflı nedensellik, petrol ihracatçısı bölge için ise ham petrol tüketiminden ekonomik büyümeye doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Uzun dönemde, iki bölge için de değişkenler arası çift taraflı nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Şanlı ve Tuna (2014), çalışmasında 1980-2011 dönemi yıllık verilerini kullanarak petrol tüketimi ile GSYİH arasındaki ilişkiyi Johansen Eşbütünleşme testi ile sınımıştır. Test sonucuna göre, seriler arasında uzun dönem ilişkisinin olmadığı hipotezi kabul edilmiştir. Bunun yanında, Granger Nedensellik Testi ile seriler arasındaki sebep sonuç ilişkisi test edilmiş, fakat istatistiki olarak anlamsız sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, Türkiye’nin petrol tüketimi bakımından dışa bağımlı bir ülke olduğu ve petrol ithalatının ekonomik faaliyetlerin devamı için zorunlu olduğu belirtilmiştir.

Petrol talebiyle ilgili literatür incelendiğinde, Türkiye ekonomisi için yapılan çalışmaların genellikle nedensellik analizi yöntemiyle, petrol ithalatıyla ilgili çalışmaların ise genellikle ARDL Sınır Testi yöntemiyle araştırıldığı görülmektedir. Çalışmaların bir kısmında petrol talebi olarak petrol tüketimi, diğer kısmında ise petrol ithalatı bağımlı değişken olarak modele dâhil edilmiştir.

VERİLER VE EKONOMETRİK YÖNTEM

Model ve Veri Seti

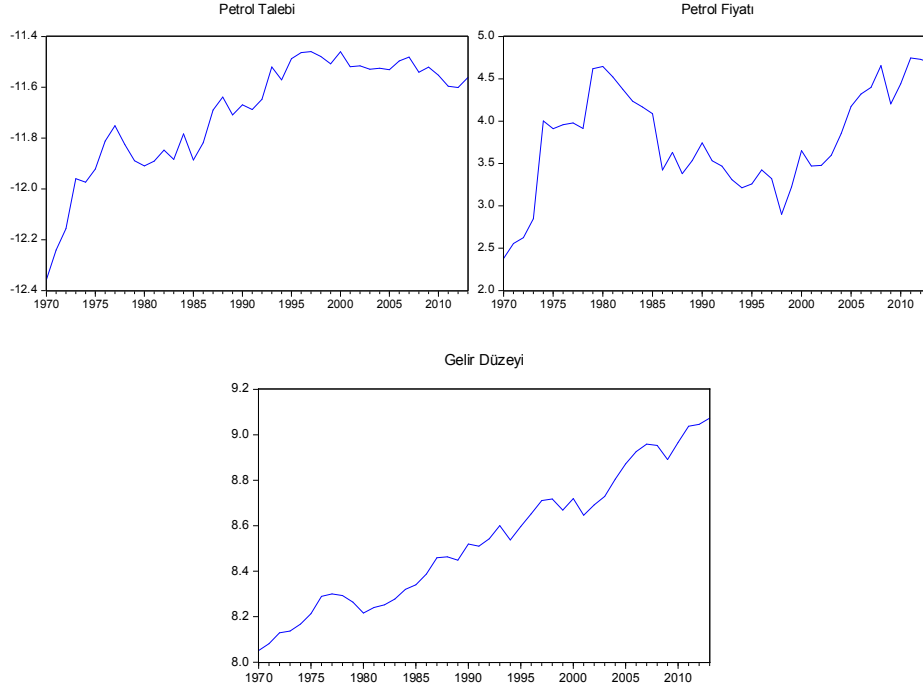
Konu ile ilgili literatür ve teori incelendiğinde, petrol talebinin belirleyicileri olarak petrol fiyatı ve gelir düzeyinin ön plana çıktığı görülmektedir. Çalışmada, petrol talebinin göstergesi olarak kişi başına düşen ham petrol tüketimi kullanılmıştır. Ekonometrik analiz için değişkenler arasındaki ilişki incelenmiş ve Denklem (1)’deki gibi bir model oluşturulmuştur. Denklem (1), Behmiri ve Manso (2013)’nun çalışmasına dayalı olarak modellenmiştir.

$$LOC_t = \beta_0 + \beta_1 LP_t + \beta_2 LY_t + \varepsilon_t \quad (1)$$

Model (1)’de, yıllık ham petrol tüketiminin her yılın nüfusuna oranlanmasıyla oluşturulan LOC değişkeni kişi başına düşen petrol tüketimini; LY, 2005 yılı fiyatlarıyla dolar cinsinden kişi başına düşen gayri safi yurtiçi hâsıla düzeyini; LP ise 2013 yılı fiyatlarıyla dolar cinsinden Brent ham petrolün varil fiyatını temsil etmektedir. Hem değişkenler arasındaki analizi kolaylaştırmak hem de tahmin edilecek katsayıların bağımsız değişkenlerin esnekliklerini vermesi için serilerin logaritmaları alınmıştır. β_0 sabit terim, β_1 ve β_2 ise tahmin sonucu modelden elde edilecek esneklik katsayılarıdır. Modelde kullanılan veriler 1970-2013 dönemini kapsayacak şekilde yıllık bazda ele alınmıştır. Toplam ham petrol tüketimi ve ham petrol fiyatı verileri British Petroleum (2015) firmasının “BP Statistical Review of World Energy 2014” raporundan temin edilmiştir. Toplam nüfus ve kişi başına düşen gelir düzeyi verileri ise Dünya Bankası (2015) elektronik veri tabanından alınmıştır.

Teorik olarak, petrol fiyatının esnekliğini gösteren β_1 katsayısının negatif değerde, reel gelir düzeyinin esnekliğini gösteren β_2 katsayısının ise pozitif değerde olması beklenmektedir. Yani petrol fiyatlarının artması tüketim miktarını azaltacak, reel gelirin artması ise petrol tüketimini artıracaktır. Değişkenlerin 1970-2013 dönemi yıllık değerleriyle oluşturulan zaman serisi grafikleri Şekil (1)’deki gibidir. Değişkenlerin yıllar içindeki değişimleri incelendiğinde, petrol talebinin ve gelir düzeyinin artış eğiliminde olduğu gözlemlenmektedir. Fakat son yıllarda petrol talebinin yatay bir seyir izlediği görülmektedir. Petrol fiyatları ise zaman içinde içsel ve dışsal etkilerle beraber sert iniş ve çıkışlar göstererek dalgalı bir seyir izlemiştir.

Şekil 1: Değişkenlerin Zaman Serisi Grafikleri



Değişkenlerin düzey değerlerine ve birinci farklarına ait ortalama değer, ortanca değer, en yüksek değer, en küçük değer, standart sapma ve gözlem sayısı istatistikleri Tablo (1)'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Değişkenlerin İstatistikî Özeti

	LOC	LP	LY	Δ LOC	Δ LP	Δ LY
Ortalama Değer	-11,70	3,78	8,53	0,01	0,05	0,02
Ortanca Değer	-11,64	3,79	8,52	0,01	0,02	0,03
En Yüksek Değer	-11,45	4,74	9,07	0,19	1,15	0,07
En Küçük Değer	-12,35	2,37	8,05	-0,10	-0,66	-0,07
Standart Sapma	0,22	0,61	0,29	0,06	0,29	0,04
Gözlem Sayısı	44	44	44	43	43	43

Not: Δ , değişkenlerin birinci farkını ifade etmektedir.

Bu çalışmada, petrol talebinin fiyat ve gelir esneklikleri ARDL Sınır Testi yaklaşımıyla tahmin edilmiş, sonrasında ise değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi Toda-Yamamoto (1995) Granger Nedensellik Testi ile analiz edilmiştir. Ampirik analiz için EViews 8.1 ekonometri paket programı kullanılmıştır.

ARDL Sınır Testi

Değişkenler arası eşbütünleşme ilişkisinin incelendiği çalışmalarda en çok karşılaşılan testler; hata terimlerine dayalı iki aşamalı Engle ve Granger (1987) ile sistem yaklaşımına dayalı Johansen ve Juselius (1990) yöntemleridir (Altıntaş, 2013: 11). Bu eşbütünleşme testleri değişkenlerin birinci farklarında durağan olmalarını (I(1)) gerektirir. Bu durum, yukarıda bahsedilen testlerle eşbütünleşme ilişkisinin tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. Fakat Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen ARDL Sınır Testi yaklaşımı değişkenler arası eşbütünleşme ilişkisinin tespitini kolaylaştırmaktadır. Bu yaklaşım, değişkenlerin sadece I(0) olması, sadece I(1) olması ya da bu iki durumun birleşimi olması durumunda eşbütünleşme ilişkisinin sınanmasına olanak sağlamaktadır (Pesaran vd., 2001: 289-290). Bu yaklaşımın bir diğer avantajı da, küçük örneklemelere uygulanabilir olmasıdır (Kamaruddin ve Jusoff, 2009: 100). Bu nedenle bu model son dönemde eşbütünleşme ilişkisi analizlerinde oldukça yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.

Eşbütünleşme ilişkisinin sınanmasında izlenecek iki değişkenli ARDL Sınır Testi denklemi Denklem (2)’deki gibidir:

$$\Delta \ln Y_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^m \beta_{1i} \Delta \ln Y_{t-i} + \sum_{i=0}^m \beta_{2i} \Delta \ln X_{t-i} + \beta_3 \ln Y_{t-1} + \beta_4 \ln X_{t-1} + \varepsilon_t \quad (2)$$

Denklemdaki Δ simgesi serilerin birinci farkını, m ise gecikme uzunluğunu ifade etmektedir. Y modeldeki bağımlı değişkeni, X ise modeldeki bağımsız değişkeni belirtmektedir. Modelin çözülmesi için öncelikle değişkenlerin uygun gecikme uzunlukları Akaike Bilgi Kriteri (AIC) ya da Schwartz-Bayesian Kriteri (SBC) kullanılarak bulunmaktadır. Maksimum gecikme uzunluğu serilerin aylık, üçer aylık ya da yıllık olma durumuna göre değişiklik göstermektedir. Model, AIC ya da SBC değeri en düşük olan gecikmede çözümlenmelidir. Ancak en uygun gecikme uzunluğu kapsamında çözülen modelin otokorelasyon problemi içermemesi gerekmektedir. Seçilen kritik değer en küçük olduğu gecikme uzunluğu ile oluşturulan modelde otokorelasyon sorunu varsa, bu durumda ikinci en küçük kritik değeri sağlayan gecikme uzunluğu seçilmelidir. Ardından eşbütünleşme ilişkisinin araştırılması amacıyla Wald testi yardımıyla F istatistiği hesaplanmaktadır. Bu kapsamda, ARDL modelinde eşbütünleşmenin varlığının sınanması için aşağıdaki hipotezler test edilmektedir:

$$H_0: \beta_3 = \beta_4 = 0 \text{ (Eşbütünleşme yoktur.)}$$

$$H_1: \beta_3 \neq 0, \beta_4 \neq 0 \text{ (Eşbütünleşme vardır.)}$$

Hesaplanan F istatistik değerinin Pesaran vd. (2001)’de yer alan alt ve üst kritik değerlerle karşılaştırılması gerekmektedir. Hesaplanan değer üst kritik değerden yüksek ise H_0 hipotezi reddedilir. Değer, alt kritik değerden küçük ise alternatif hipotez olan H_1 reddedilir. Elde edilen F istatistiği, alt ve üst kritik değerler arasındaysa eşbütünleşmenin varlığı hakkında kesin bir yorum yapılamamaktadır (Pesaran vd., 2001: 289-290; Nazlıoğlu vd., 2014: 317-318).

Değişkenler arası eşbütünleşme ilişkisi tespit edildikten sonra, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin uzun dönem ilişkisini incelemek için aşağıdaki denklem kullanılır:

$$\ln Y_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^m \beta_{1i} \ln Y_{t-i} + \sum_{i=0}^n \beta_{2i} \ln X_{t-i} + \varepsilon_t \quad (3)$$

Uzun dönem analizinde Sınır Testinden farklı olarak değişkenlerin gecikme uzunlukları birbirlerinden bağımsız şekilde belirlenmektedir. Denklem (3)'deki m ve n gecikme uzunluklarını belirtmektedir. Değişkenlerin gecikme uzunlukları AIC ya da SBC kullanılarak belirlenir. Model uygun gecikmede çözüldükten sonra, bağımsız değişkenlere Wald testi uygulanarak uzun dönem katsayıları tahmin edilir. Daha sonra F istatistiğine bakılarak hesaplanan katsayıların istatistiki olarak anlamlı olup olmadığına karar verilir.

Uzun dönemli ilişki elde edilip bağımsız değişkenlerin katsayıları tahmin edildikten sonra değişkenler arası kısa dönem ilişkisi Denklem (4)'deki Hata Düzeltme Modeli (HDM) ile çözülür:

$$\Delta \ln Y_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^m \beta_{1i} \Delta \ln Y_{t-i} + \sum_{i=0}^n \beta_{2i} \Delta \ln X_{t-i} + \lambda ECT_{t-1} + \varepsilon_t \quad (4)$$

ARDL kısa dönem denkleminde, uzun dönem denkleminde farklı olarak modele Hata Düzeltme Terimi (HDT) eklenmiş ve analizde serilerin birinci farkları kullanılmıştır. HDT, uzun dönem denkleminde elde edilen kalıntılardan oluşturulmaktadır. Modeldeki ECT değişkeni HDT'yi; “λ” ise bu terimin katsayısını belirtmektedir. λ katsayısı kısa dönemde meydana gelen şoklardan sonra sistemin uzun dönem dengesine uyarlanma hızını gösterir (Oteng-Abayie ve Frimpong, 2008). Ayrıca bu katsayının negatif işaretli olması, t-istatistiğinin ise anlamlı olması beklenmektedir.

Toda-Yamamoto (1995) Granger Nedensellik Testi

Çalışmada değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi tespit edildiği için en az bir nedensellik ilişkisinin bulunması beklenmektedir. Bu amaçla, değişkenler arası nedensellik ilişkisinin araştırılması için Toda-Yamamoto (1995) Granger Nedensellik Testi kullanılacaktır. Granger (1969), nedenselliği şu şekilde tanımlamıştır “Y'nin öngörüsü, X'in geçmiş değerleri kullanıldığında X'in geçmiş değerlerinin kullanılmadığı duruma göre daha başarılı ise X, Y'nin Granger nedenidir.” Toda-Yamamoto (1995) yaklaşımı, Standart Granger Nedensellik Testinin geliştirilmiş halidir. Bu test durağanlık mertebeleri farklı olan seriler arasındaki nedensellik ilişkisini incelemek için kullanılmaktadır. Bu testin kullanılmasındaki diğer avantajlar ise nedensellik ilişkisi incelenirken birim kök ve eşbütünleşme testlerine ihtiyaç duyulmamasıdır (Tapşın ve Karabulut, 2013). Değişkenler arası nedensellik ilişkisinin yönünün araştırılacağı Toda-Yamamoto (1995) yaklaşımına dayalı Granger Nedensellik Testi denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\ln X_t = \alpha + \sum_{i=1}^k \sigma_i \ln X_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{\max}} \sigma'_j X_{t-j} + \sum_{i=1}^k \varphi_i \ln Y_{t-i} + \sum_{j=k+1}^{k+d_{\max}} \varphi'_j \ln Y_{t-j} + \varepsilon_1 \quad (5)$$

Bu testte ilk olarak değişkenler için uygun gecikme uzunluğu (k) belirlenmekte, sonrasında modeldeki değişkenlerin maksimum eşbütünleşme derecesini ifade eden (d_{\max}), gecikme uzunluklarına eklenerek VAR modeli tahmin edilmektedir. Katsayılar matrisinin ilk k tanesine Wald testi uygulanmaktadır (Yavuz, 2006). Daha sonra nedenselliğin ilişkisinin sınanması için aşağıdaki hipotezler test edilmektedir:

$$H_0: \varphi_1 = \varphi_2 = \dots = \varphi_k = 0 \text{ (Y, X'in Granger Nedeni değildir.)}$$

$$H_1: \varphi_1 \neq \varphi_2 \neq \dots \neq \varphi_k \neq 0 \text{ (Y, X'in Granger Nedenidir.)}$$

Elde edilen katsayılar istatistiki olarak anlamlıysa H_0 hipotezi olan ‘Y, X’in Granger nedeni değildir’ reddedilmektedir.

AMPİRİK SONUÇLAR

Birim Kök Analizi

Zaman serileri analizlerinde serilerin durağan olup olmaması önemli bir problem teşkil etmektedir. Eğer seriler durağan değilse analizde sahte regresyon (spurious regression) problemiyle karşılaşılabilir (Granger vd., 1974). Bu da değişkenler arasındaki ilişkinin hatalı çıkmasına neden olabilmektedir. Sahte regresyon problemini ortadan kaldırabilmek için serilerin seviyedeki ve farklarındaki durağanlıklarının incelenmesi, sonrasında ise durağan hale getirilmeleri gerekmektedir (Kwiatkowski vd., 1992: 159-178).

Bu çalışmada, zaman serilerinin durağanlık düzeyleri, Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF), Phillips-Perron (PP) ve Zivot-Andrews (ZA) birim kök testleri kullanılarak incelenmiştir. ADF ve PP birim kök testi sonuçları Tablo (2)’deki gibidir.

Tablo 2: ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	ADF		PP	
	Sabitli	Sabitli ve Trendli	Sabitli	Sabitli ve Trendli
LOC	-3,63***	-2,98	-3,74***	-2,98
LP	-2,18	-2,12	-2,18	-2,14
LY	-0,13	-2,72	-0,08	-2,72
Δ LOC	-6,45***	-6,97***	-6,45***	-6,98***
Δ LP	-6,47***	-6,41***	-6,47***	-6,41***
Δ LY	-6,52***	-6,46***	-6,53***	-6,53***

Not:***, %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Yapılan ADF ve PP birim kök testi sonuçlarına göre, bağımlı değişken LOC sabitli modelde %1 anlamlılık düzeyinde seviyede durağan, bağımsız değişkenler LP ve LY ise hem sabitli modelde hem de sabitli ve trendli modelde %1 anlamlılık düzeyinde birinci farklarında durağandır. ADF ve PP birim kök testlerine ek olarak, serilerdeki yapısal değişimi içsel olarak belirleyen ZA birim kök testi de serilerin durağanlığının sınanması için kullanılmıştır. Zivot ve Andrews (1992) çalışmalarında, sabitte kırılmalı, trendde kırılmalı ve hem sabit hem de trendde kırılmalı modeller için tek yapısal kırılmalı birim kök testlerini önermişlerdir. ZA birim kök testi sonuçları sabitte kırılmalı ve hem sabit hem de trendde kırılmalı modeller için Tablo (3)'deki gibi hesaplanmıştır.

Tablo 3: ZA Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	Sabitte Kırılmalı Model			Sabit ve Trendde Kırılmalı Model		
	Test İstatistiği	Gecikme Uzunluğu	Kırılma Tarihi	Test İstatistiği	Gecikme Uzunluğu	Kırılma Tarihi
LOC	-4,21	0	1987	-4,66	0	1993
LP	-3,74	0	1986	-3,05	0	2004
LY	-4,07	0	1979	-4,03	0	1979
Δ LOC	-7,92***	0	1978	-8,59***	0	1981
Δ LP	-7,73***	0	1981	-7,70***	0	1981
Δ LY	-6,71***	0	1977	-6,85***	0	1981
ZA Kritik Değerleri	%10	%5	%1	%10	%5	%1
	-4,58	-4,93	-5,34	-4,82	-5,08	-5,57

Not: ***, %1 anlam düzeyini göstermektedir. Kritik değerler Zivot ve Andrews (1992)'den alınmıştır.

ZA birim kök testinde hem çalışmada yıllık veriler kullanıldığı için hem de gözlem sayısı nispeten küçük sayılabileceği için maksimum gecikme sayısı 4 olarak belirlenmiştir. Uygun gecikme uzunlukları AIC kullanılarak belirlenmiş ve Tablo (3)'de kırılma tarihi ve test istatistikleri ile birlikte gösterilmiştir. ZA birim kök testi sonuçlarına göre, LOC, LP ve LY'nin hesaplanan kritik değerleri ile ZA kritik değerleri karşılaştırıldığında hem %1 hem %5 hem de %10 anlam düzeyinde

birim kök içerdikleri sıfır hipotezi reddedilememektedir. Yani, seriler seviyede durağan değillerdir. Bu yüzden serilerin birinci farkı alınarak ZA birim kök testi tekrar yapılmalıdır. Elde edilen sonuçlara göre, Tablo (3)’de de görüldüğü gibi serilerin birinci farklarının %1 anlam düzeyinde durağan oldukları belirlenmiştir.

Eşbütünleşme Analizi

Seriler düzey değerlerinde durağan olmadıklarından değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin sınanması için eşbütünleşme analizinin yapılması gerekmektedir (Enders, 2004: 335). Değişkenler arası eşbütünleşme ilişkisinin tespiti için Denklem (2), bu çalışmaya göre Denklem (6)’daki gibi uyarlanmıştır. Yıllık serilerle yapılan çalışmalarda maksimum gecikme sayısının 2 ile 5 arasında değişiklik gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu çalışmadaki seriler de yıllık bazda oldukları ve yeterli gözlem sayısı bulunduğu için Nazlıoğlu vd. (2014)’nin çalışması baz alınarak maksimum gecikme uzunluğu 5 olarak belirlenmiştir. Tablo (4)’de ARDL modelinin gecikme uzunlukları, AIC değerleri ve LM değerleri gösterilmiştir.

Tablo 4: Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

Gecikme Uzunluğu	AIC	Otokorelasyon (LM)
(1,0,0)	-3,18	2,57 [0,02]
(1,1,1)	-3,09	3,41 [0,00]
(2,2,2)	-3,23	1,01 [0,20]
(3,3,3)	-3,24	1,25 [0,08]
(4,4,4)	-3,14	1,21 [0,05]
(5,5,5)*	-3,24	0,28 [0,55]

Not: *, otokorelasyon sorununun bulunmadığı AIC değeri en düşük olan gecikme uzunluğunu göstermektedir. Köşeli parantez içindeki değerler test sonuçlarının olasılık değerlerini göstermektedir.

$$\Delta LOC_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^5 \beta_{1i} \Delta LOC_{t-i} + \sum_{i=0}^5 \beta_{2i} \Delta LP_{t-i} + \sum_{i=0}^5 \beta_{3i} \Delta LY_{t-i} + \beta_{4i} LOC_{t-1} + \beta_{5i} LP_{t-1} + \beta_{6i} LY_{t-1} + \varepsilon_t \quad (6)$$

Eşbütünleşme modeli için uygun gecikme minimum AIC’ye göre (5,5,5) olarak hesaplanmıştır. Uygun gecikmeye uygulanan Wald testi sonucunda F istatistiği değeri hesaplanmıştır. Gecikme uzunlukları belirlendikten sonra çözülen modelin tanımlayıcı istatistikleri Tablo (5)’deki gibidir.

Tablo 5: ARDL (5,5,5) Modeli

Tanımlayıcı İstatistikler	
R ²	0,76
Düzeltilmiş R ²	0,48
Otokorelasyon (LM)	0,28 (0,55)
Değişen Varyans (White)	19,61 (0,48)
Normallik (Jarque-Bera)	0,06 (0,96)
F İstatistiği	6,20

Not: Parantez içindeki değerler test sonuçlarının olasılık değerlerini göstermektedir.

6,20 olarak hesaplanan modelin F istatistiği, Pesaran vd. (2001)'nin çalışmasında hesaplanan alt ve üst kritik değer tablosuyla karşılaştırılmalıdır. Pesaran vd. (2001)'nin kritik değerler tablosu 500 ve 1000 gözlem için sırasıyla 20.000 ve 40.000 replikasyon ile oluşturulmuştur (Narayan, 2005). Narayan (2005), daha küçük örneklem için, 30-80 arası gözlem sayısı, yeni bir alt ve üst kritik değer tablosu oluşturmuştur. Bu çalışmadaki gözlem sayısı belirtilen aralıkta olduğu için değişkenler arasındaki eşbütünleşme ilişkisi Narayan (2005)'in hesapladığı kritik değerlere göre sınanacaktır. Çalışmada 44 gözlem ve 2 bağımsız değişken kullanıldığı için eşbütünleşmenin sınanmasında Narayan (2005)'den alınan kısıtlanmamış sabit terim ve trendsiz modeldeki alt ve üst kritik değerler kullanılacaktır.

Tablo 6: Sınır Testi Alt ve Üst Kritik Değerleri

	%10 Anlam Düzeyi		%5 Anlam Düzeyi		%1 Anlam Düzeyi	
	I(0)	I(1)	I(0)	I(1)	I(0)	I(1)
k: 2						
N: 45	3,33	4,34	4,08	5,20	5,92	7,19

Not: k, modeldeki bağımsız değişken sayısını; N, gözlem sayısını belirtmektedir. Kritik değerler Narayan (2005)'den alınmıştır.

Hesaplanan F istatistik değerinin %5 anlamlılık düzeyinde Tablo (6)'da belirtilen üst kritik değerden yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, petrol talebi, gelir düzeyi ve petrol fiyatları arasında eşbütünleşme ilişkisinin varlığı tespit edilmiştir.

Uzun Dönem Tahmin Sonuçları

Değişkenler arası eşbütünleşme ilişkisi tespit edildikten sonra öncelikle değişkenler arası uzun dönem ilişkisinin tahmin edilmesi gerekmektedir. Bu ilişkinin incelenmesi için gerekli olan uzun dönem modelinin çalışmaya uyarlanmış hali Denklem (7)'deki gibidir:

$$LOC_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^1 \beta_{1i} LOC_{t-i} + \sum_{i=0}^0 \beta_{2i} LP_{t-i} + \sum_{i=0}^3 \beta_{3i} LY + \varepsilon_t \quad (7)$$

İlk olarak, bu modeldeki değişkenler için uygun gecikme uzunlukları, otokorelasyon sorununun olmadığı en düşük AIC kullanılarak bulunmuştur. Buna göre uzun dönem modeli (1,0,3) olarak belirlenmiştir. Bulunan gecikme uzunlukları Denklem (7)’de yerine yazılmıştır. Çözülen modelde otokorelasyon, değişen varyans ve normal olmayan dağılım gibi sorunlara rastlanılmamıştır. Uzun dönem modeli sonuçları ve uzun dönem katsayıları Tablo (7)’deki gibidir.

Tablo 7: Uzun Dönem Modeli ve Katsayıları

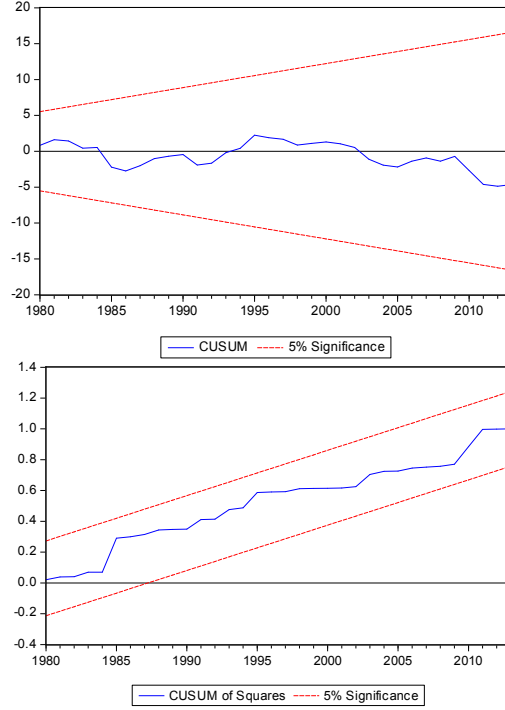
Bağımlı Değişken: LOC		
Bağımsız Değişkenler	Katsayılar	Olasılık Değeri
LOC(-1)	0,54***	0,00
LP	-0,07***	0,00
LY	0,58***	0,00
LY(-1)	-0,44	0,05
LY(-2)	-0,01	0,94
LY(-3)	0,10	0,51
C	-6,98***	0,00
Uzun Dönem Katsayıları		
LP	-0,17***	0,00
LY	0,51***	0,00
C	-15,35***	0,00
Tanımlayıcı İstatistikler		
R ²	0,94	
Düzeltilmiş R ²	0,93	
Otokorelasyon (LM)	1,04 (0,28)	
Değişen Varyans (White)	4,61 (0,59)	
Normallik (Jarque-Bera)	0,77 (0,67)	

Not: Parantez içindeki değerler test sonuçlarının olasılık değerlerini göstermektedir. ***, %1 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Model, en uygun gecikmeyle çözüldüğünde elde edilen bulgulara Wald Testi uygulanmıştır. Sonuçlara göre, petrol talebinin uzun dönemdeki fiyat ve gelir esneklikleri %1 anlamlılık düzeyinde sırasıyla -0,17 ve 0,51 olarak hesaplanmıştır. Yani petrol fiyatlarındaki %1’lik artış petrol talebini %0,17 oranında azaltmakta, gelir seviyesindeki %1’lik artış ise petrol talebini %0,51 oranında artırmaktadır.

Uzun dönemli ilişki modeli için parametrelerin kararlılığı CUSUM ve CUSUM-Q testleri ile incelenmiştir. Test sonuçları Şekil (2)’deki gibidir:

Şekil 2: CUSUM ve CUSUM-Q Testi Sonuçları



Üstteki CUSUM testi grafiğinde, ardışık artıkların %5 güven aralığı sınırlarından sapmadığı ve zamanla değişen işaretli olduğu görülmüştür. Alt taraftaki CUSUM-Q testi grafiğinde de ardışık artıkların karelerinin sınır dışına çıkmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgulara dayanılarak modelin uzun dönemli ilişkisinde parametrelerin kararlı olduğu ve yapısal değişme olmadığı görülmektedir.

Hata Düzeltme Modeli Tahmin Sonuçları

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki kısa dönemli ilişki Hata Düzeltme Modeli (HDM) ile araştırılmaktadır. Petrol talebinin kısa dönem fiyat ve gelir esnekliklerinin hesaplanmasında kullanılacak olan modelin çalışmaya uyarlanmış hâli Denklem (8)'deki gibidir:

$$\Delta LOC_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^1 \beta_{1i} \Delta LOC_{t-i} + \sum_{i=0}^0 \beta_{2i} \Delta LP_{t-i} + \sum_{i=0}^1 \beta_{3i} \Delta LY_{t-i} + \lambda ECT_{t-1} + \varepsilon_t \quad (8)$$

Öncelikle, bu modeldeki değişkenler için uygun gecikme uzunlukları otokorelasyon sorununun olmadığı en düşük AIC kullanılarak belirlenmiştir. (1,0,1) olarak bulunan gecikme uzunlukları Denklem (8)'de yerine yazılmıştır. Çözülen modelde otokorelasyon, değişen varyans ve normal olmayan dağılım gibi sorunlara rastlanılmamıştır. HDM tahmin sonuçları Tablo (8)'de gösterilmiştir.

Tablo 8: HDM Tahmin Sonuçları

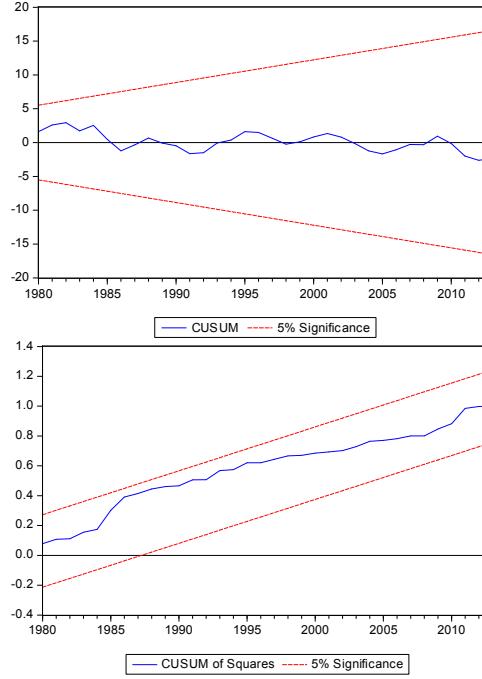
Bağımlı Değişken: Δ LOC		
Bağımsız Değişkenler	Katsayılar	Olasılık Değeri
Δ LOC(-1)	0,46**	0,01
Δ LP	-0,08***	0,00
Δ LY	0,59***	0,00
Δ LY(-1)	-0,40	0,05
ECT(-1)	-0,93***	0,00
C	0,00	0,93
Tanımlayıcı İstatistikler		
R^2	0,52	
Düzeltilmiş R^2	0,45	
Otokorelasyon (LM)	1,34 (0,19)	
Değişen Varyans (White)	4,89 (0,42)	
Normallik (Jarque-Bera)	0,85 (0,65)	

Not: Parantez içindeki değerler test sonuçlarının olasılık değerlerini göstermektedir. ***, %1 anlamlılık düzeyini; **, %5 anlamlılık düzeyini göstermektedir.

Elde edilen kısa dönemli tahmin sonuçlarına göre, bağımsız değişkenlerden petrol fiyatının cari dönemdeki esneklik katsayısı -0,08 olarak hesaplanmıştır. Yani petrol fiyatı %1 arttığında petrol talebi yaklaşık olarak %0,08 oranında azalmaktadır. Bununla birlikte, gelir düzeyinin katsayısı cari dönemde 0,59 olarak tahmin edilmiştir. Elde edilen katsayılar %1 anlam düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır. Modelde hata düzeltme teriminin katsayısı olan λ , -0,93 olarak hesaplanmıştır. Buna göre, kısa dönemdeki sapmaların %93’ü bir yıl sonra düzeltilmektedir. HDT’nin katsayı beklenildiği gibi negatif işaretlidir ve %1 anlam düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.

Kısa dönem ilişki modeli için parametrelerin kararlılığı CUSUM ve CUSUM-Q testleri ile incelenmiştir. Test sonuçları Şekil (3)’deki gibidir:

Şekil 3: CUSUM ve CUSUM-Q Testi Sonuçları



Üstteki CUSUM testi grafiğinde, ardışık artıkların %5 güven aralığı sınırlarından sapmadığı ve zamanla değişen işaretli olduğu görülmüştür. Alt taraftaki CUSUM-Q testi grafiğinde de ardışık artıkların karelerinin sınır dışına çıkmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgulara dayanılarak modelin kısa dönemli ilişkisinde parametrelerin kararlı olduğu ve yapısal değişme olmadığı görülmektedir.

Nedensellik Testi Sonuçları

Çalışmadaki değişkenler arası nedensellik ilişkisinin araştırılması için Toda-Yamamoto (1995) yaklaşımına göre üç ayrı denklem kurulmuştur. Her değişkenin sırasıyla bağımlı değişken olarak ele alındığı modeller denklem (9), (10) ve (11)'deki gibidir:

$$LOC_t = \alpha + \sum_{i=1}^1 \sigma_i LOC_{t-i} + \sum_{j=1+1}^{1+1} \sigma_j' LOC_{t-j} + \sum_{i=1}^1 \phi_i LP_{t-i} + \sum_{j=1+1}^{1+1} \phi_j' LP_{t-j} + \sum_{i=1}^1 \delta_i LY_{t-i} + \sum_{j=1+1}^{1+1} \delta_j' LY_{t-j} + \varepsilon_t \quad (9)$$

$$LP_t = \alpha + \sum_{i=1}^1 \sigma_i LP_{t-i} + \sum_{j=1+1}^{1+1} \sigma_j' LP_{t-j} + \sum_{i=1}^1 \phi_i LY_{t-i} + \sum_{j=1+1}^{1+1} \phi_j' LY_{t-j} + \sum_{i=1}^1 \delta_i LOC_{t-i} + \sum_{j=1+1}^{1+1} \delta_j' LOC_{t-j} + \varepsilon_t \quad (10)$$

$$LY_t = \alpha + \sum_{i=1}^1 \sigma_i LY_{t-i} + \sum_{j=1+1}^{1+1} \sigma_j' LY_{t-j} + \sum_{i=1}^1 \phi_i LOC_{t-i} + \sum_{j=1+1}^{1+1} \phi_j' LOC_{t-j} + \sum_{i=1}^1 \delta_i LP_{t-i} + \sum_{j=1+1}^{1+1} \delta_j' LP_{t-j} + \varepsilon_t \quad (11)$$

Her üç model için de uygun gecikme uzunlukları minimum AIC değerine göre (1,1,1) olarak belirlenmiştir. Bu modellerin tanımlayıcı istatistikleri Tablo (9)’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Tanımlayıcı İstatistikler

	Denklem (9)	Denklem (10)	Denklem (11)
Gecikme Uzunluğu	1,1,1	1,1,1	1,1,1
AIC	-2,89	0,46	-3,42
R ²	0,93	0,77	0,98
Düzeltilmiş R ²	0,92	0,75	0,97
Otokorelasyon (LM)	1,32 (0,22)	0,06 (0,98)	1,59 (0,15)
Değişen Varyans (White)	6,50 (0,08)	1,66 (0,64)	4,63 (0,20)
Normallik (Jarque-Bera)	0,90 (0,63)	19,16 (0,00)	3,88 (0,14)

Not: Parantez içindeki değerler test sonuçlarının olasılık değerlerini göstermektedir.

Serilerin maksimum eşbütünleşme dereceleri 1 olduğu için (d_{max}) 1 olarak belirlenip yukarıda (1,1,1) olarak belirlenen model gecikmelerine +1 olarak eklenmelidir. Bu aşamadan sonra her üç model de (1+1,1+1,1+1) olarak belirlenmiştir. Değişkenler arası nedensellik ilişkileri (2,2,2) modeline göre tahmin edilecektir. Modelin tanımlayıcı istatistikleri Tablo (10)’da belirtilmiştir.

Tablo 10: Tanımlayıcı İstatistikler

	Denklem (9)	Denklem (10)	Denklem (11)
Gecikme Uzunluğu	2,2,2	2,2,2	2,2,2
AIC	-2,85	0,51	-3,30
R ²	0,92	0,76	0,98
Düzeltilmiş R ²	0,91	0,73	0,97
Otokorelasyon (LM)	1,67 (0,11)	0,58 (0,56)	1,31 (0,19)
Değişen Varyans (White)	5,97 (0,42)	2,14 (0,90)	5,53 (0,47)
Normallik (Jarque-Bera)	0,72 (0,69)	6,39 (0,04)	4,21 (0,12)

Not: Parantez içindeki değerler test sonuçlarının olasılık değerlerini göstermektedir.

Denklem (9) ve (11)’de otokorelasyon, değişen varyans ve normallik dağılımı ile ilgili herhangi bir soruna rastlanılmamıştır. Denklem (10)’da ise otokorelasyon ve değişen varyans problemleriyle karşılaşılmazken, sadece normal dağılımın ihlal edildiği görülmektedir. (2,2,2) gecikmeli denklemlerin çözümü sonucu elde edilen değişkenler arası nedensellik ilişkileri Tablo (11)’deki gibidir.

Tablo 11: Nedensellik Testi Sonuçları

Nedenselliğin Yönü	Sıfır Hipotezi (H ₀)	Ki-Kare Olasılık Değeri	Sonuç
LP → LOC	LP, LOC'un Granger Nedeni değildir.	0,03**	H ₀ reddedilir.
LY → LOC	LY, LOC'un Granger Nedeni değildir.	0,13	H ₀ reddedilemez.
LY → LP	LY, LP'nin Granger Nedeni değildir.	0,14	H ₀ reddedilemez.
LOC → LP	LOC, LP'nin Granger Nedeni değildir.	0,36	H ₀ reddedilemez.
LOC → LY	LOC, LY'nin Granger Nedeni değildir.	0,21	H ₀ reddedilemez.
LP → LY	LP, LY'nin Granger Nedeni değildir.	0,22	H ₀ reddedilemez.

Not: **, %5 anlam düzeyini göstermektedir. →, nedenselliğin yönünü göstermektedir.

Elde edilen ampirik sonuçlara göre, petrol fiyatlarından petrol talebine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Araştırılan diğer nedensellik ilişkileri %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamsızdır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada, 1970-2013 dönemi verileri kullanılarak petrol talebinin uzun ve kısa dönem fiyat ve gelir esneklikleri tahmin edilmiştir. Tahmin yöntemi olarak ARDL Sınır Testi yaklaşımı kullanılmıştır. Ayrıca değişkenler arası nedensellik ilişkisinin tespiti için de Toda Yamamoto (1995) Granger Nedensellik Testi kullanılmıştır. Ampirik sonuçlara göre, petrol talebi, petrol fiyatı ve gelir düzeyi arasında uzun dönem eşbütünlüşme ilişkisi tespit edilmiştir.

Değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkisine bakıldığında, petrol talebinin fiyat esnekliği -0,17; gelir esnekliği ise 0,51 olarak tahmin edilmiştir. Bu sonuçlara göre, petrol fiyatlarındaki %1'lik bir artış petrol talebini %0,17 oranında düşürmekte, gelir seviyesindeki %1'lik yükseliş ise petrol talebini %0,51 oranında artırmaktadır. Değişkenler arası kısa dönem ilişkisine bakıldığında ise petrol talebinin fiyat esnekliği cari dönemde -0,08 olarak tahmin edilmiştir. Yani, petrol fiyatındaki %1'lik bir artış petrol talebini %0,08 oranında azaltmaktadır. Gelir esnekliği ise cari dönemde 0,59 olarak tahmin edilmiştir. Gelirdeki %1'lik artış petrol talebini %0,59 oranında artırmaktadır. Petrol talebinin 1 gecikmeli dönemdeki petrol tüketimi esnekliği ise 0,46 olarak hesaplanmıştır. Diğer bir deyişle, petrol talebinin geçmiş değerinin cari dönem üzerindeki etkisi pozitiftir. Diğer yandan, petrol talebinin gelir esnekliği 1 gecikmeli dönemde -0,40 olarak hesaplanmıştır. Fakat bu katsayı %5 anlam düzeyinde istatistiki olarak anlamsızdır. Değişkenler arası nedensellik ilişkisi incelendiğinde ise sadece petrol fiyatlarından petrol talebine doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Yani, petrol fiyatları petrol talebinin Granger nedenidir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, petrol talebinin fiyat esnekliği hem uzun dönemde hem de kısa dönemde negatif ve inelastiktir. Diğer yandan, gelir esnekliği ise hem uzun dönemde hem de kısa dönemde pozitif ve

inelastik olarak tahmin edilmiştir. Bu sonuç petrolün tüketiciler için zorunlu mallar arasında olduğunu göstermektedir. Petrol fiyatlarındaki artışlar petrol talebinde ciddi azalmalara neden olmamaktadır. Diğer yandan, gelir seviyesindeki artışların da kısa ve uzun dönemde tüketici tercih ve alışkanlıklarında ciddi değişikliklere sebep olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde petrol talebinin çalışmalarda petrol tüketimi ya da petrol ithalatı olarak ele alındığını görülmektedir. Petrol tüketiminin bağımlı değişken olarak ele alındığı çalışmalarda, Cooper (2003) petrol talebinin fiyat esnekliği hem kısa hem de uzun dönemde inelastik olarak tahmin etmiştir. Diğer yandan, Erdal vd. (2008)’nin çalışmasında değişkenlerinin uzun dönemde eşbütünleşik olduğu bulunmuştur. Bu çalışma, Cooper (2003)’in ve Erdal vd. (2008)’nin bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Petrol talebinin petrol ithalatı olarak ele alındığı literatürde ise Altınay (2007)’in ve Ziramba (2010)’nın çalışmalarıyla bu çalışmanın sonuçları birbiriyle örtüşmektedir. Diğer yandan, Solak ve Beşkaya (2013) ile Royfaizal (2009)’in çalışmalarıyla ise benzerlik gösterdiği bazı sonuçlar bulunmaktadır.

Türkiye’nin bulunduğu coğrafyada petrol rezervleri sınırlı olduğu için Türkiye petrol ve petrol türevlerinin tüketimi bakımından dışa bağımlı bir ülke konumundadır. Enerji piyasasındaki bu dışa bağımlılık, Türkiye’nin dış ticaret dengesini ve cari açığını negatif olarak etkilemektedir. 2014 yılından itibaren petrol fiyatlarında meydana gelen siyasi ve ekonomik kaynaklı sert düşüşler petrol ithalatının Türkiye ekonomisi üzerindeki negatif etkisini bir miktar azaltsa da bu dışa bağımlılık ülke ekonomisi üzerinde hâlâ ciddi bir yük olmaya devam etmektedir.

Ülkenin petrol ve petrol türevlerinin ithalinden kaynaklı dış ticaret ve cari açıklarının kapatabilmesi için hükümetlerin petrol arama çalışmalarına hız vermesi, mevcut petrol sahalarının üretim performanslarını artırmaya çalışması ve yenilenebilir enerji kaynaklarının üretimine mali destekler vermesi gerekmektedir. Ayrıca, petrol tüketiminin kademeli olarak azaltılmasına ve tüketicilerin bu konuda bilinçlendirilmesine yönelik sosyal politikalara önem verilmesi de uygulanması gereken politikalar arasında yer almaktadır.

KAYNAKÇA

- Altıntaş, H. (2013). Türkiye’de petrol fiyatları, ihracat ve reel döviz kuru ilişkisi: ARDL sınır testi yaklaşımı ve dinamik nedensellik analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 (19): 1-30.
- Altınay, G. (2007). Short-run and long-run elasticities of import demand for crude oil in Turkey. *Energy Policy*, 35 (11): 5829-5835.
- Bayraç, N. (2007). Uluslararası petrol piyasasının ekonomik analizi, 1-24. www.tek.org.tr/dosyalar/BAYRAC-ENERGY.pdf (31.8.2015).
- Behmiri, N. B. ve Manso, J. R. P. (2013). How crude oil consumption impacts on economic growth of Sub-saharan Africa? *Energy*, 54: 74-83.
- British Petroleum (2015). Historical data workbook. *BP Statistical Review of World Energy 2014*. <http://www.bp.com/> (20.04.2015)
- Cooper, J. C. B. (2003). Price elasticity of demand for crude oil: estimates for 23 countries. *OPEC Review*, 27 (1): 1-8.
- Çulha, O. Y., Özmen, M. U. ve Yılmaz, E. (2015). Petrol fiyatlarının ihracat üzerindeki etkisi. *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Ekonomi Notları*, 10, 1-12.
- Degiannakis, S., Angelidis, T. ve Filis, G. (2013). Oil price shocks and volatility do predict stock market regimes. *Working Paper*, 170.
- Dünya Bankası (2015). <http://data.worldbank.org> (20.04.2015)
- Enders, W. (2004). *Applied econometric series* (3rd ed.). NY: John Willey & Sons.
- Engle, R. F. ve Granger, C. W. J. (1987). Cointegration and error-correction: Representation, estimation and testing. *Econometrica*, 55 (2): 251-276.
- Erdal, G., Erdal, H. ve Esengün, K. (2008). The causality between energy consumption and economic growth in Turkey. *Energy Policy*, 36 (10): 3838-3842
- Ghosh, S. (2009). Import demand of crude oil and economic growth: Evidence from India. *Energy Policy*, 37 (2): 699-702.
- Granger C. (1969). Investigating causal relation by econometric models and cross-spectral methods. *Econometrica*, 37 (3): 427-438.
- Granger, C. W. J. ve Newbold, P. (1974). Spurious regressions in econometrics. *Journal of Econometrics*, 2 (2): 111-120.
- Hassan, S. A. ve Zaman, K. (2012). Effect of oil prices on trade balance: New insights into the cointegration relationship from Pakistan. *Economic Modelling*, 29 (6): 2125–2143.

Johansen, S. ve Juselius, K. (1990). Maximum likelihood estimation and inference on cointegration with application to money demand. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52 (2): 169-210.

Kamaruddin, R. ve Jusoff, K. (2009). An ARDL approach in food and beverages industry growth process in Malaysia. *International Business Research*, 2 (3): 98-107.

Khalaf, S. (2014). Irak petrolünde Türkiye’nin önemi. *Uluslararası Enerji ve Güvenlik Kongresi*, 321-339

Korkmaz, Ö. ve Develi, A. (2013). Türkiye’de birincil enerji kullanımı, üretimi ve gayri safi yurt içi hâsıla (GSYİH) arasındaki ilişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27 (2): 1-25.

Kwiatkowski, D., Phillips, P. C. B., Schmidt, P. ve Shin, Y. (1992). Testing the null hypothesis of stationarity against the alternative of a unit root. *Journal of Econometrics*, 54 (1): 159-178.

Narayan, P. K. (2005). The saving and investment nexus for China: evidence from cointegration tests. *Applied Economics*, 37 (17): 1979-1990.

Nazlıoğlu, S., Kayhan, S. ve Adıgüzel, U. (2014). Electricity consumption and economic growth in Turkey: Cointegration, linear and nonlinear Granger causality. *Energy Sources, Part B: Economics, Planning, and Policy*, 9 (4): 315-324.

Oteng-Abayie, E. F. ve Frimpong, J. M. (2008). Aggregate import demand and expenditure components in Ghana. *Journal of Social Sciences*, 4 (1): 1-6.

Pesaran, M. H., Shin, Y. ve Smith, R. J. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationship. *Journal of Applied Econometrics*, 16 (3): 289-326.

Royfaizal, R. C. (2009). Crude oil consumption and economic growth: empirical evidence from Japan. *Integration & Dissemination*, 87-93.

Solak, A. O. ve Beşkaya, A. (2013). Türkiye’nin net petrol ithalatının fiyat ve gelir esneklikleri: ARDL modelleme yaklaşımı ile eşbütünleşme analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9 (18): 19-30.

Şanlı, F. B. ve Tuna, K. (2014). Türkiye’de petrol tüketimi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin analizi. *Maliye Finans Yazıları*, 28 (102): 47-64.

Tapşın, G. ve Karabulut, A. T. (2013). Reel döviz kuru, ithalat ve ihracat arasındaki nedensellik ilişkisi: Türkiye örneği. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 26: 190-205.

Toda, H. Y. ve Yamamoto, T. (1995). Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated processes. *Journal of Econometrics*, 66 (1-2): 225-250.

Türkiye Petrolleri (2014). *2013 Yılı ham petrol ve doğal gaz sektör raporu*. www.tpao.gov.tr, (20.04.2015)

Yavuz, N. Ç. (2006). Türkiye'de turizm gelirlerinin ekonomik büyümeye etkisinin testi: yapısal kırılma ve nedensellik analizi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (2): 162-171.

Zaouali, S. (2007). Impact of higher oil prices on. *The Chinese Economy Review*, 31(2), 191-214.

Ziramba, E. (2010). Price and income elasticities of crude oil import demand in South Africa: a cointegration analysis. *Energy Policy*, 38 (12): 7844-7849.

Zivot, E. ve Andrews, D. W. K. (1992). Further evidence on the great crash, the oil-price shock, and the unit-root hypothesis. *Journal of Business & Economic Statistics*, 20 (1), 251-270.

Yayın Geliş Tarihi: 23.12.2015
Yayına Kabul Tarihi: 12.02.2016
Online Yayın Tarihi: 18.05.2016
<http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.52869>

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 18, Sayı: 1, Yıl: 2016, Sayfa: 55-89
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ VE NORMATİF İŞLEVİ

Uğur SAMANCI*

Öz

Halk sağlığı alanında işbirliğinin kökeni 19. yüzyılda Batı Avrupa’da görülen kolera ve veba gibi salgın hastalıkların yayılmasının uluslararası ticarete ve dolaşıma asgarî müdahale ile önlenmesi amacıyla dayanmaktadır. Bu amaca ulaşmak için başta Avrupalı devletler uluslararası sağlık konferansları düzenlemiş, uluslararası sağlık meselelerine ilişkin sözleşmeler akdetmiş ve bu sözleşmelerin uygulanmasını sağlamak üzere sağlık alanında uluslararası örgütler kurmuşlardır. II. Dünya Savaşı’nın ardından uluslararası sağlık çalışmalarında yönlendirici ve eşgüdümü sağlayıcı makam olarak faaliyette bulunmak üzere Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) kurulmuş ve bu örgüte halk sağlığına ilişkin standartların belirlenmesinde normatif yetkiler verilmiştir. Bu çalışmanın nihai amacı DSÖ’nün normatif işlevinin hem halk sağlığı alanındaki uluslararası işbirliğinin gelişimi hem de DSÖ Anayasasının ilgili hükümleri ve uygulama ışığında incelenmesidir. Bu amaçla Dünya Sağlık Asamblesi tarafından kabul edilen normatif belgeler çeşitli örnekleriyle birlikte incelenmektedir. Sonuç olarak Asamble sağlığa ilişkin standartların belirlenmesinde esnek birer araç olarak yalnızca tavsiyeleri değil, gerekli gördüğü durumlarda hukuken bağlayıcı olan sözleşmeleri veya tüzükleri de kabul edebilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dünya Sağlık Örgütü, Dünya Sağlık Asamblesi, Halk Sağlığı.

THE WORLD HEALTH ORGANIZATION AND ITS NORMATIVE FUNCTION

Abstract

The origin of international cooperation on public health is based on the purpose of preventing the spread of epidemics such as cholera and plague in the Western Europe in 19th century with minimum interference to international trade and traffic. To achieve this goal, especially European states convened international health conferences, made conventions related to international health matters and established international health organizations for administering these conventions. The World Health Organization (*WHO*) was established to act as the directing and co-ordinating authority on international health work after the Second World War and was granted normative powers to set standards related to public health. The ultimate purpose of this study is examining normative functions of the WHO in the light of both evolution in international public health

* Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Kamu Hukuku Bölümü, Milletlerarası Hukuk Anabilim Dalı, ugur.samanci@deu.edu.tr

cooperation and related articles of the WHO Constitution and practice. To this aim, normative instruments adopted by the World Health Assembly are analyzed with various examples. The conclusion is that the Assembly not only adopts recommendations as flexible instruments in setting health-related standards but also adopts legally binding conventions or regulations when it deems necessary.

Keywords: World Health Organization, World Health Assembly, Public Health.

GİRİŞ

Devletlerin bilimsel ve teknik ilerlemeler sonucu iletişim, ticaret ve finans, sağlık, meteoroloji gibi temelde siyaset dışı teknik alanlarda giderek artan ilişkilerinin beraberinde getirdiği yönlendirme ve koordinasyon ihtiyacı spesifik olarak bu alanlarla ilgilenen uluslararası örgütlerin kurulmasına yol açmıştır. Günümüzde ekonomik, sosyal, kültürel, eğitim, sağlık, iletişim, ticaret ve finans gibi alanlarda devletler arasında işbirliğinin sağlanması ve devletlerin bu alanlardaki faaliyetlerinin yönlendirilmesi ve koordinasyonu bakımından Birleşmiş Milletler (BM) uzmanlık kurumları önemli görevler üstlenmektedir.

BM Örgütünden ayrı hukuk kişiliğini haiz uzmanlık kurumlarından sağlık alanında yetkili olanı, II. Dünya Savaşından sonra evrensel düzeyde faaliyette bulunmak üzere kurulan Dünya Sağlık Örgütüdür (DSÖ). Devletler arasında halk sağlığı alanındaki işbirliği ise, DSÖ'nün kurulmasından çok daha eskiye, 1850'li yıllara kadar uzanmaktadır. Halk sağlığı alanında uluslararası işbirliği, 1800'lü yıllarda Avrupa'yı etkileyen salgın hastalıklara karşı devletlerce uygulanacak yeknesak tedbirlerin belirlenmesi ihtiyacından doğmuştur. Söz konusu işbirliğinde sürekliliği ve eşgüdümü sağlamak üzere tarihsel süreçte çeşitli uluslararası kurumlar oluşturulmuştur. DSÖ'nün işlevlerinin anlaşılmasında taşıdığı önem gözetilerek, çalışmanın ilk bölümünde DSÖ'nün tarihçesi başlığında halk sağlığı alanındaki uluslararası işbirliğinin tedricî gelişim süreci ana hatlarıyla açıklanacaktır.

Herkesin mümkün olan en yüksek sağlık düzeyine ulaşması amacıyla kurulan DSÖ, uluslararası sağlık çalışmalarında yönlendirme ve işbirliğini sağlama bakımından merkezî bir rol oynamaktadır. Örgütün işlevlerinin yerine getirilmesinde görev alan organlar ve bunların oluşumu ile görev ve yetkileri gibi hususlar, çalışmanın ikinci bölümünde DSÖ'nün kurumsal yapısı başlığı altında incelenecektir. Kurucu andlaşmasıyla DSÖ'ye, üye devletlerin sağlık alanındaki faaliyetlerini düzenleme konusunda çeşitli görevler verildiği, yani Örgütün normatif işlevi haiz olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda DSÖ'nün normatif işlevini yerine getirirken kabul edebileceği belgelerin neler olduğu, bu belgelerin hangi usullerle kabul edildiği ve üye devletler bakımından hukukî etkisi, uygulamadan bazı örneklerle beraber çalışmanın son bölümünde incelenecektir.

DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜNÜN TARİHÇESİ

Halk Sağlığı Alanında Uluslararası İşbirliğinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Genel olarak

Uluslararası alanda halk sağlığı konusunda işbirliği bulaşıcı ve salgın hastalıkların farklı ülkelere ve farklı kıtalara yayılmasıyla başlamıştır. Salgın hastalıkların hızla yayılmasında, bir yandan sanayi devriminin getirdiği sosyo-ekonomik değişimler (Lee, 2009: 1) sonrasında kentlerde nüfusun hızla artması ve sağlıksız çalışma ve yaşam koşulları, diğer taraftan ulaşım ve iletişimdeki ilerlemeler sonucu uluslararası ticaretin gelişmesi etkili olmuştur. Zira uluslararası ticarete kullanılan buharlı gemiler ve demiryolları yalnız ticarî ürünlerin değil, hastalıkların da bir devletten diğerine hatta bir kıtadan başka bir kıtaya taşınmasına araç olmuştur. Bu bağlamda Hindistan'da başlayarak 1831'de İngiltere'ye taşınan kolera salgını, daha sonra Almanya'ya ve Fransa'ya da yayılarak Avrupa'da binlerce kişinin ölümüne yol açmıştır. Bunun üzerine çeşitli devletlerce ulusal düzeyde farklı şekillerde uygulanan karantina tedbirleri, uluslararası ticaret üzerinde önemli olumsuz etkiler doğurmuştur (Fidler, 2005: 329; Lee, 2009: 1; WHO, 1958: 3).

Halk sağlığı alanında uluslararası işbirliği kolera, veba, sarıhumma gibi bulaşıcı hastalıkların özellikle Avrupa'da olmak üzere hızla yayılması üzerine 19. yüzyılın ikinci yarısında başlamıştır (Fidler, 2005: 329). Bu alanda uluslararası işbirliği, birbirini izleyen uluslararası sağlık konferansları ve bu konferanslarda hazırlanan uluslararası sağlık sözleşmeleri ile hükümetlerarası nitelikte uluslararası halk sağlığı kurumlarının kurulması çerçevesinde şekillenmiştir (Alger, 2006: 92). Özellikle bulaşıcı hastalıkların yayılmasının önlenmesine odaklanan uluslararası işbirliğine temel teşkil eden iki unsurdan söz edilebilir (Fidler, 2005: 327, 328). Bunlardan birincisi, devletlerin kendi ülkelerinde ortaya çıkan ve uluslararası alanda yayılma potansiyeline sahip bulaşıcı hastalıklar hakkında önceleri uluslararası sağlık sözleşmelerinin tarafı olan diğer devletlere, daha sonra ise bu alanda faaliyet göstermek üzere kurulan uluslararası örgütlere bildirimde bulunma yükümlülüğüdür. İkincisi, hastalıkların uluslararası alanda yayılmasının önlenmesi amacıyla alınacak tedbirlerle uluslararası ticaret ve dolaşıma getirilecek sınırlamalar arasında bir denge gözetilmesi gerekliliğidir.

Uluslararası sağlık konferansları ve sözleşmeleri

1851-1938 yılları arasında düzenlenen on dört uluslararası sağlık konferansından¹ ilki Fransa'nın daveti üzerine 23 Temmuz 1851'de Paris'te on iki devletten temsilcilerin katılımıyla toplanmıştır (Burci ve Vignes, 2004: 16; Lee, 2009: 2). Bu toplantıya katılan devletler, Avusturya, Fransa, Yunanistan, Osmanlı İmparatorluğu, Papalık, Portekiz, Rusya, İspanya, İngiltere ve Sardunya, Sicilya ve Toskana'dır. Konferansa her devlet biri hekim diğeri diplomat olan iki temsilciyle

¹ Bu konferanslar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. (Howard-Jones, 1975).

katılmıştır (WHO, 1958: 4). 1851 Paris Konferansı kolera, veba ve sarıhummanın yayılmasını önlemek için uluslararası karantina düzenlemelerinin standartlaştırılması amacını taşıyordu. Söz konusu Konferansta, bir Uluslararası Sağlık Sözleşmesi ile bu Sözleşmeye ek olarak, bahsedilen hastalıklara ilişkin bir Uluslararası Sağlık Tüzüğü hazırlanmışsa da karantina gerekliliği konusunda uzlaşılabilmesi neticesinde bu Sözleşme ve Tüzük uygulamaya geçirilememiştir (WHO, 1958: 5-7). Sonraki kırk yılda beş sağlık konferansı daha düzenlenmiş olup bu konferanslarda herhangi bir sözleşme kabul edilmemiştir (Beigbeder, 1998: 2).

Halk sağlığı konusunda kabul edilerek yürürlüğe giren ilk uluslararası sözleşme 1892'de Venedik'te toplanan yedinci uluslararası konferansın sonucunda ortaya çıkmıştır. Yalnızca kolera hastalığını konu alan bu sözleşme temelde, Süveyş Kanalı'nı kullanan gemilere uygulanacak karantina önlemlerine ilişkin esasları belirlemekteydi. Zira Avrupalı devletler, koleranın Hindistan'dan yola çıkıp Süveyş Kanalı'nı kullanarak Avrupa'ya gelen gemilerle taşındığı düşüncesinden hareketle bu yönde bir sözleşme kabul etmişlerdir (Howard-Jones, 1975: 64, 65). Daha sonra 1893 Dresden, 1894 Paris ve 1897 Venedik konferanslarında da kolera ve veba hastalıklarının konu alan kapsamı sınırlı sözleşmeler kabul edilmiştir (Oppenheim, 1920: 763, 764; WHO, 1958: 13).

Uluslararası sağlık konferanslarından on birincisi 1903 yılında Paris'te toplanmıştır. Bu konferansın en önemli özelliklerinden biri daha önceki konferanslarda kabul edilen kapsamı sınırlı dört ayrı sözleşmenin gözden geçirilerek birleştirilmesi ve nihayetinde hem koleraya hem de vebaya ilişkin hükümler içeren 1903 tarihli Uluslararası Sağlık Sözleşmesinin kabulüdür (WHO, 1958: 15). Bu sözleşme günümüzdeki uluslararası sağlık tüzüklerinin kökeni olarak kabul edilmektedir (Lee, 2009: 2). Ayrıca bu Sözleşmeyle sürekli bir uluslararası sağlık ofisi kurulması üzerinde mutabakat sağlanmıştır (Oppenheim, 1920: 765). Daha sonra 1912, 1926 ve son olarak 1938 yıllarında Paris'te toplanan konferanslarda 1903 tarihli Sözleşmede bazı değişiklikler yapılmış ve özellikle çiçek ve tifo hastalıklarına karşı önlemler de Sözleşmenin kapsamına dâhil edilmiştir (Howard-Jones, 1975: 89-99).

Halk sağlığı alanındaki uluslararası işbirliği çerçevesinde düzenlenen ilk konferanslar bakımından başlıca üç özelliğin göze çarptığı vurgulanmaktadır (Beigbeder, 1998: 1; WHO, 1958: 14): ilki, başta Avrupa'da olmak üzere karantina önlemleri yoluyla belirli nüfusların korunmasına öncelik verilmesi; ikincisi, sağlık uzmanlarının ve diplomatların başlıca salgın hastalıkların özellikleri, yayılma şekli ve bu hastalıklardan korunma konularında bilimsel bilgi eksikliği; üçüncüsü ise, uluslararası ticarete ve seyrüsefere, yalnızca asgarî ölçüde müdahale edilmesi gerekliliğidir (nitekim bu husus daha sonra DSÖ tarafından da benimsenmiştir).

Dünya Sağlık Örgütünden önce sağlık alanında kurulan uluslararası kurumlar

Bölgesel teşkilatlanmalar

Halk sağlığı alanında uluslararası işbirliğinin başlamasının ardından, önce bölgesel düzeyde sonra da evrensel düzeyde kurumlar teşkil edildiği göze çarpmaktadır. Başta bulaşıcı hastalıklara ilişkin bilgi akışı olmak üzere, halk sağlığı alanında devletler arasında etkin işbirliğinin sağlanmasında uluslararası bir kurumun önemli görevler üstlenebileceği düşüncesiyle daimî uluslararası örgütlerin kurulması, ancak 20. yüzyılın başında mümkün olmuştur (Fidler, 2005: 330; Lee, 2009: 3, 4).

Daha 19. yüzyılda, karantina önlemlerinin uygulanmasını düzenlemek üzere Akdeniz bölgesinde dört konsey kurulmuştur. Birer uluslararası örgüt olmayıp, ev sahibi devlet ile denizcilikte ileri Avrupalı devletlerin temsilcilerinden oluşan Konsey adı altında anılan bu organlar şu şekilde sıralanabilir: 1839'da veba salgınına karşı karantina önlemleri alınması amacıyla kurulan İstanbul Sağlık Yüksek Konseyi (*Conseil Supérieur de la Santé de Constantinople*), 1840'ta veba ve kolera gibi salgın hastalıkların yayılmasının kontrol altına alınması amacıyla Tanca'da Kurulan Tanca Sağlık Konseyi (*Conseil sanitaire de Tanger*), 1843'te ülke dışından gelen salgın hastalıklarla mücadele amacıyla İskenderiye'de kurulan Mısır Karantina Konseyi (*Le Conseil sanitaire, maritime et quarantenaire d'Egypte*)² ve 1867'de Tahran'da kurulan ve halk sağlığı ile ilgili meseleleri düzenli olmayan aralıklarla yaptığı toplantılarda görüşen Tahran Sağlık Konseyi (*Conseil sanitaire de Téhéran*)³. Ayrıca Avrupa'da, 1856 yılında kurulan Tuna Avrupa Komisyonu'nun da kendi görev alanı içerisinde, halk sağlığına sınırlı ölçüde birtakım faaliyetleri olmuştur (Lee, 2009: 3).

Amerika kıtasında ise, 1902 yılında Amerikan Devletleri Uluslararası Birliği (*The International Union of American States*) çerçevesinde Uluslararası Sağlık Bürosu (*International Sanitary Bureau*) kurulmuştur⁴. Bölgesel düzeyde faaliyet göstermek üzere kurulmuş olsa da bu büro kendi sekretaryasını haiz ilk uluslararası sağlık örgütlenmesidir (Gostin, 2014: 90). 1923 yılından itibaren Pan Amerikan Sağlık Bürosu (*Pan American Sanitary Bureau*) adını kullanan bu kurumun işlevleri arasında, Amerika'daki salgın hastalıklara ilişkin bilgilerin

² Bu oluşum daha sonra Uluslararası Halk Sağlığı Bürosunun bölgesel bürosu hâline gelmiştir (Lee, 2009: 3).

³ Bahsedilen konseylerle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. (WHO, 1958: 32-34).

⁴ Bu Büronun da kökeni 19. yüzyıldaki uluslararası sağlık konferanslarına dayanmaktadır. Bu konferansların temelde Avrupalı devletlerin kaygılarına odaklanması ve bu konferanslarda Avrupa'yı ve Amerika'yı etkileyen koleranın esaslı bir şekilde ele alınmasına karşılık, Amerika bakımından büyük bir tehdit teşkil eden sarı humma hastalığının üzerinde pek durulmaması Amerikalı devletleri tatmin etmemiştir. Bu husus da Amerikan devletleri arasında bir sağlık örgütünün kurulması sürecini hızlandırmıştır (Lee, 2009: 4).

devletler arasında değişimini teşvik etmek, sağlıkla ilgili verilerin paylaşılması, salgın hastalıklarla mücadelede üye devletlere yardım sağlamak yer almaktaydı (WHO, 1958: 31, 32). Pan Amerikan Sağlık Bürosu, Pan Amerikan Sağlık Örgütü (*Pan American Health Organization*) ile DSÖ arasında 24 Mayıs 1949'da akdedilen Andlaşma (WHO, 2014: 41-43) çerçevesinde DSÖ'nün bölge ofislerinden biri hâline gelmiş olmakla birlikte, Pan Amerikan Sağlık Örgütü bünyesinde de işlevlerini sürdürmektedir (Gostin, 2014: 92).

Evrensel kurumlar

Uluslararası Halk Sağlığı Bürosu (*Office International d'Hygiène Publique/OIHP*): 1903 yılında Paris'te toplanan uluslararası sağlık konferansının, düzenlendiği zaman bakımından diğer konferanslardan bir farkı vardır. Bu konferans toplandığı sırada üç salgın hastalığın - kolera, veba, sarıhumma - tedavisiyle ilgili çok önemli gelişmeler yaşanmıştır. Artık temel sorunun bu bilimsel ilerlemenin halk sağlığına uygulanması hâline gelmesi nedeniyle, Fransız delegasyonunun uluslararası bir sağlık bürosu kurulması teklifi kabul görmüş; 1903 tarihli Uluslararası Sağlık Sözleşmesiyle Fransa hükümetinden sağlık alanında çalışacak bir uluslararası ofisin kurulması konusunda öneriler sunması istenmiştir (WHO, 1958: 15, 16). Dört yıl sonra, 9 Aralık 1907'de Roma'da bir araya gelen on iki devlet⁵, merkezi Paris olan Uluslararası Halk Sağlığı Bürosunu kuran andlaşmayı akdetmişlerdir (Burci ve Vignes, 2004: 16; Dubin, 1995: 56; Oppenheim, 1920: 765).

Evrensel düzeyde sürekli olarak faaliyette bulunmak üzere kurulan ilk uluslararası sağlık örgütü olan Uluslararası Halk Sağlığı Bürosu faaliyetini 40 yıl boyunca sürdürmüş ve bu arada üye devlet sayısı 59'u bulmuştur (Yemin, 1969: 181). Örgütün başlıca işlevleri, karantinaya tâbi bulaşıcı hastalıklar ve bunlarla mücadelede alınan önlemler ile genel olarak halk sağlığı konularında bilgilerin toplanması ve resmî bültenlerle üye devletlere yayılmasıydı. Örgüt, faaliyette bulunduğu dönemde kolera, veba ve sarıhumma gibi hastalıklar yanında tifo, verem, işçi hastalıkları gibi başka hastalıklarla da ilgilenmiştir. I. Dünya Savaşı yıllarında Örgütün etkinliği önemli ölçüde azalmış; ardından da savaşla bağlantılı sağlık sorunlarıyla ilgilenmeye başlamıştır (Beigbeder, 1998: 4; WHO, 1958: 16-21).

Milletler Cemiyeti Sağlık Örgütü (*The League of Nations Health Organization/ LNHO*): Milletler Cemiyeti (MC) Misakı⁶ m. 23/f'de, MC üyeleri, "hastalığın önlenmesi ve kontrolü için milletlerarası alanı ilgilendiren meselelerde tedbir almaya gayret edeceklerdir" hükmüne yer verilmiştir. MC Misakı m. 24'te

⁵ ABD, Belçika, Brezilya, Büyük Britanya, Fransa, Hollanda, İtalya, Mısır, Portekiz, Rusya, İspanya ve İsviçre.

⁶ 10 Ocak 1920'de yürürlüğe giren MC Misakının İngilizce tam metni için bkz. (http://avalon.law.yale.edu/20th_century/leagcov.asp, 17.11.2015). MC Misakının Türkçe tam metni için bkz. (Gündüz, 2003: 72-80).

ise, genel andlaşmalarla kurulmuş bulunan bütün uluslararası büroların, andlaşmaların taraflarının rıza göstermesi hâlinde, MC'nin yönetimine konulacağı düzenlenmiştir. Bahsedilen hükümler çerçevesinde başlangıçta, 1907'de kurulan Uluslararası Halk Sağlığı Bürosunun MC çerçevesine dâhil edilmesi hedeflenmiştir. Ancak Uluslararası Halk Sağlığı Bürosunun üyesi olan ABD'nin MC Misakına taraf olmaması nedeniyle bu bütünleşme sağlanamamış ve neticede 1923 yılında MC bünyesinde ayrı bir Sağlık Örgütü kurulmuştur. Böylece birisi Paris diğeri Cenevre merkezli olmak üzere iki ayrı uluslararası sağlık örgütü uzun yıllar boyunca eş zamanlı olarak varlıklarını sürdürmüşlerdir (Dubin, 1995: 58, 59; Lee, 2009: 2; WHO, 1958: 21-27; Yemin, 1969: 181).

Cenevre'de kurulan MC Sağlık Örgütünün aslında Paris merkezli Uluslararası Halk Sağlığı Bürosunun çalışma alanı dışındaki meseleleri ele alması ve iki kurum arasında işbirliği ve tamamlayıcılık hedeflenmiştir. Uluslararası Halk Sağlığı Bürosunun faaliyetinde karantina önlemleri gerektiren bulaşıcı hastalıklar ve bunlarla mücadele ön plandayken, MC Sağlık Örgütü kırsal alanda sağlıkla, barınmayla ve okul çağındaki çocukların sağlık konularıyla ilgili çalışmalar yapmıştır. Yine Örgüt tarafından sıtma, verem, kuduz, cüzzam gibi bazı hastalıklar konusunda ve biyolojik standardizasyon ile beslenme konularında uzmanlardan oluşan komiteler kurulmuştur. Örgüt, Uluslararası Halk Sağlığı Bürosunun ilgilendiği hastalıklar dışındaki salgın hastalıklarla ilgili bir bilgi sistemi ve Uluslararası Halk Sağlığı Bürosuyla akdedilen bir işbirliği andlaşması çerçevesinde Singapur'da Uzak Doğu için bir Sağlık Bürosu oluşturmuştur (Beigbeder, 1998: 4, 5; Dubin, 1995: 58-73; Gostin, 2014: 91).

Birleşmiş Milletler Yardım ve Rehabilitasyon İdaresi (*The United Nations Relief and Rehabilitation Administration/ UNRRA*): II. Dünya Savaşının başlamasının ardından Paris merkezli Uluslararası Halk Sağlığı Bürosunun faaliyeti kesintiye uğramış, MC Sağlık Örgütünün faaliyeti de tedricen azalmıştır (WHO, 1958: 30). Savaş koşullarının sağlık üzerindeki olumsuz etkileri karşısında müttefik devletler, I. Dünya Savaşı sırasında ve sonrasında yaşanan felaketi de dikkate alarak, 1941 yılında müttefikler arası bir yardım komitesi kurmuştur. Bu komite savaştan etkilenen insanlara yapılacak yardım faaliyetinin hazırlıklarını yapmıştır. Daha sonra 1943 yılında müttefik devletlerce bağtlanan bir andlaşmayla Washington merkezli Birleşmiş Milletler Yardım ve Rehabilitasyon İdaresi kurulmuştur. Bu kurumun amacı, Birleşmiş Milletlerden herhangi birinin denetimi altındaki bir bölgede yaşayan savaş mağdurlarına gıda, yakıt, giyim, barınma ve diğere temel ihtiyaçlar ile tıbbî ve diğere temel hizmetlerin sağlanması gibi yardım faaliyetlerinin planlanması, koordinasyonu, idaresi veya düzenlemesiydi (Beigbeder, 1998: 5, 6; Sawyer, 1947: 45, 46).

Birleşmiş Milletler Yardım ve Rehabilitasyon İdaresi, çok sayıda ülkede savaştan etkilenen milyonlarca kişiye yardımda bulunmuş ve bu ülkelerde başta tifo, sıtma, kolera ve verem olmak üzere hastalıklarla mücadele ve sağlık hizmetlerinin sağlanması konusunda görev üstlenmiştir. Yine bu dönemde

uluslararası sağlık sözleşmelerinin uygulanmasında ve salgın hastalıklarla ilgili bilgilerin toplanması ve yayılmasında kurumun çalışmaları önemlidir. Sağlık alanındaki faaliyetleri 1946 yılında son bulan bu kurumun bu alandaki faaliyetleri ve fonları yeni kurulan DSÖ'ye devredilmiştir (Beigbeder, 1998: 6; WHO, 1958: 30, 31).

Dünya Sağlık Örgütünün Kurulması

Birleşmiş Milletler (BM) Andlaşmasının hazırlandığı 1945 San Francisco Konferansında Brezilya delegasyonu tarafından sunulan bir bildiri, tıbbın barışın en önemli desteklerinden biri olduğu ifade edilmiştir. Bu bildirin ardından sağlık konusunun BM'nin ilgilenmesi gereken meselelerden biri olduğu kabul edilerek, bu konunun BM Andlaşmasına dâhil edilmesine karar verilmiştir (WHO, 1958: 38). San Francisco Konferansında, Brezilya ve Çin delegasyonlarınca sunulan ortak öneri çerçevesinde, uluslararası bir sağlık örgütünün kurulması amacıyla genel bir konferans toplanması düşüncesi kabul görmüştür (Burci ve Vignes, 2004: 15).

1946 yılında BM organlarının çalışmalarına başlamasının hemen ardından BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi tarafından 15 Şubat 1946'da alınan kararla uzmanlardan ve danışman sıfatıyla o dönemde mevcut uluslararası sağlık kuruluşlarının temsilcilerinden oluşan bir Teknik Hazırlık Komitesi (*Technical Preparatory Committee*) kurulmuştur. Bu Komite toplanacak uluslararası konferans için ön çalışmaları yapmakla görevlendirilmiştir (WHO, 1958: 38, 39). Komitenin çalışmalarını tamamlamasının ardından, Uluslararası Sağlık Konferansı 19 Haziran - 22 Temmuz 1946 tarihleri arasında New York'ta BM üyesi 51 devlet ile BM üyesi olmayan bazı devletlerin ve çeşitli gözlemcilerin katılımıyla toplanmıştır (Burci ve Vignes, 2004: 15; WHO, 1958: 44). Bu konferans sonunda nihaî şeklini alan DSÖ'nün kurucu andlaşması, yani Dünya Sağlık Örgütü Anayasası⁷ (*Constitution of the World Health Organization*) 22 Temmuz 1946'da,

⁷ Uluslararası örgütlerin kurucu andlaşmaları iki özelliği bir arada barındırır. Kurucu andlaşma bir taraftan bu andlaşmaya taraf devletlerin karşılıklı uyuşan iradelerinin bir ürünü olup, onlar arasında hak ve yükümlülükler yaratan bir uluslararası andlaşmadır. Diğer taraftan aynı andlaşma, devletlerin anlaşma yoluyla oluşturdukları yeni uluslararası hukuk kişisinin, yani bu andlaşmayla kurulan uluslararası örgütün amaç, işlev ve yetkileri ile organlarını düzenleyen temel normu teşkil eder. İşte bu ikinci özelliği nedeniyle uluslararası örgütlerin kurucu andlaşmaları için, örgütün anayasası ifadesi de kullanılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. (Çağiran, 2013: 150, 151; Terzioğlu ve Özarlan, 2016: 63, 64). DSÖ'nün kurucu andlaşması 22 Temmuz 1946 tarihinde New York'ta imzalanmış olup, "Dünya Sağlık Örgütü Anayasası" (*Constitution of the World Health Organization*) başlığını taşımaktadır. Bu nedenle çalışmamızda DSÖ'nün kurucu andlaşması için sıklıkla DSÖ Anayasası tabirini de kullanacağız. Dünya Sağlık Örgütü Anayasasının 22 Temmuz 1946 tarihli İngilizce metni için bkz. (UNTS, 1948a: 186-203). Türkiye de 9 Haziran 1947 tarihli 5062 sayılı Kanunla Dünya Sağlık Örgütü Anayasasını onaylamıştır. DSÖ Anayasasının Türkçe metni için bkz. (Resmî Gazete, 17.06.1947, S. 6634). DSÖ Anayasasının 24 ve 25. maddelerinde sırasıyla 25.10.1960, 21.05.1975,

61 devlet tarafından imzalanmıştır (Beigbeder, 1998: 12; Gostin, 2014: 91; Lee, 2009: 14; Yemin, 1969: 181).

Konferans sonunda ayrıca, 9 Aralık 1907’de kurulan Paris merkezli Uluslararası Halk Sağlığı Bürosunun işlevlerinin DSÖ’ye devrine dair bir protokol kabul edilmiş ve bir Geçici Komisyon kurulmuştur (Lee, 2009: 14). Bu Geçici Komisyona, MC Sağlık Örgütünün ve Uluslararası Halk Sağlığı Bürosunun işlevlerinin DSÖ’ye devri konusunda ve ilk Dünya Sağlık Asamblesinin⁸ toplanması için gerekli çalışmaları yapmak, BM ve diğer uluslararası örgütlerle akdedilecek anlaşmaların müzakerelerini yürütmek ve acil eylem gerektiren bazı teknik konularda ihtiyaç duyulan çalışmaları yapmak gibi görevler verilmiştir (WHO, 1958: 45). Asamblenin ilk toplantısının ardından Geçici Komisyonun varlığı 31 Ağustos 1948 tarihinde sona ermiştir (Beigbeder, 1998: 13).

DSÖ Anayasası 26. onay belgesinin tevdiinin ardından 7 Nisan 1948’de yürürlüğe girmiştir⁹ (https://treaties.un.org/pages/ShowMTDSGDetails.aspx?src=UNTSOnline&tabid=2&mtdsg_no=IX-1&chapter=9&lang=en#Participants, 24.03.2015). 24 Haziran 1948’de Asamble ilk kez toplanarak, Örgütün Genel Direktörünü seçmiş¹⁰, programı ve bütçeyi onaylamış ve Örgüt ile BM arasındaki resmî ilişkiyi kuran Andlaşmayı kabul etmiştir¹¹. BM Andlaşması (m. 57, 63) ve DSÖ Anayasası (m. 69) çerçevesinde akdedilen bu Andlaşma ile DSÖ, BM uzmanlık kurumlarından¹² biri hâline gelmiştir.

20.01.1984, 11.07.1994, 15.09.2005 tarihlerinde yürürlüğe giren; 34 ve 55. maddelerinde 03.02.1977 tarihinde yürürlüğe giren değişiklikler yapılmıştır. DSÖ Anayasasının bahsedilen değişiklikleri de kapsayan güncel İngilizce metni için bkz. (WHO, 2014: 1-19).

⁸ DSÖ Anayasasının “Organlar” başlıklı 9. maddesinde “Dünya Sağlık Asamblesi” olarak adlandırılan bu organ çalışmamızda bundan sonra kısaca “Asamble” olarak anılacaktır.

⁹ 7 Nisan tarihi her yıl bu nedenle Dünya Sağlık Günü olarak kutlanmaktadır.

¹⁰ Örgütün ilk genel direktörü seçilen Kanadalı hekim *Brock Chisholm*, 1948-1953 yılları arasında bu görevi yürütmüştür. *Brock Chisholm* hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. (Lee, 2009: 15).

¹¹ BM Genel Kurulu tarafından 15 Kasım 1947 tarihinde 124 (II) sayılı Kararla kabul edilen bu Anlaşmanın tam metni için bkz. (UNTS, 1948b: 194 vd.).

¹² BM uzmanlık kurumları, “hükümetlerarası andlaşmalarla kurulan ve temel belgelerinde tanımlanan ekonomik, sosyal, kültürel, eğitim, sağlık ve ilgili alanlarda uluslararası geniş sorumlulukları olan” uluslararası örgütler olup, BM Andlaşması m. 63 gereğince BM ile ilişkilendirilmişlerdir (Bkz. BM Andlaşması, m. 57). Uzmanlık kurumları, BM, BM’nin fonları ve programları ile birlikte BM sistemini oluşturmaktadır. Her biri BM’den ayrı uluslararası hukuk kişiliğini haiz olan uzmanlık kurumlarıyla BM arasındaki ilişkinin esasları, ilgili kurumla BM arasında akdedilen bir andlaşmayla belirlenmektedir. Bu andlaşmanın görüşmeleri Ekonomik ve Sosyal Konsey tarafından yürütülmekte ve metnin kesinleşmesinin ardından bu andlaşma BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmektedir (Bkz. BM Andlaşması, m. 63). Bu tür bir andlaşmayla uzmanlık kurumu niteliği kabul edilen örgütler bakımından BM, genel bir koordinasyon görevi üstlenmiştir (Bkz. BM Andlaşması, m. 58). Zira kurucu andlaşmalarıyla belirlenen alanlarda görev yapan

DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜNÜN KURUMSAL YAPISI

Genel Olarak

Sağlık alanında faaliyet gösteren BM uzmanlık kurumu olan DSÖ'nün amacı, herkesin mümkün olan en yüksek sağlık düzeyine ulaşmasıdır (DSÖ Anayasası, m. 1). Bu bağlamda Örgüte üyelik tüm devletlere açık olup, BM üyesi devletlerin DSÖ'ye üye olabilmesi için yalnızca DSÖ Anayasasına taraf olması yeterlidir; Örgütün herhangi bir organının ayrı bir kabul kararına ihtiyaç yoktur (DSÖ Anayasası, m. 3, 4). BM üyesi olmayıp, DSÖ'ye üye olmak isteyen devletlerin üyeliği ise, başvurularının Asamble tarafından basit çoğunlukla kabulü şartına bağlanmıştır (DSÖ Anayasası, m. 6). Ayrıca, DSÖ Anayasası m. 8'e göre, kendi uluslararası ilişkilerinin yürütülmesinden sorumlu olmayan ülkeler de bazı koşullarla DSÖ'de ortak üye (*associate member*) statüsüne sahip olabilmektedir. Bu ülkeler 31 Aralık 2014 tarihi itibarıyla dış ilişkilerini ABD'nin sürdürdüğü

uzmanlık kurumlarının bu alanlardaki yetkisi münhasır olmayıp, hem farklı uzmanlık kurumları hem de amaçları arasında uluslararası ekonomik ve sosyal işbirliği de yer alan BM (BM Andlaşması, m. 1/3) benzer konularla ilgilenebilmektedir. BM'nin ve çeşitli uzmanlık kurumlarının çalışmalarının tekrarının önlenmesi ve mali kaynakların rasyonel şekilde kullanılmasının sağlanması için, BM Andlaşmasıyla BM Ekonomik ve Sosyal Konseyine uzmanlık kurumlarının faaliyetlerinin koordinasyonu bakımından hem bu kurumlara danışma hem de bu kurumlara, Genel Kurula ya da BM'ye üye devletlere tavsiyelerde bulunma yetkisi verilmiştir (Bkz. BM Andlaşması, m. 63/2). Ayrıca, BM Genel Kurulu da uzmanlık kurumlarının idarî bütçelerini inceleyerek bu konuda ilgili kuruma tavsiyelerde bulunmak üzere yetkilidir (BM Andlaşması, m. 17/3). BM uzmanlık kurumlarının, hem Ekonomik ve Sosyal Konseyin hem de BM Genel Kurulunun kendilerine yönelik tavsiyelerinin hayata geçirilmesi konusunda atılan adımlara ilişkin raporlar da dâhil, BM'ye düzenli raporlar sunması söz konusudur (BM Andlaşması, m. 64). BM ile her bir uzmanlık kurumu arasında, bu statünün kazanılması amacıyla yapılan anlaşmalarla, Örgüt ile ilgili uzmanlık kurumu arasındaki ilişki ve karşılıklı hak ve yükümlülükler ayrı ayrı düzenlenmektedir. Uzmanlık kurumlarının, ayrı birer uluslararası örgüt olarak, kurumsal açıdan ve kendi faaliyetleri bakımından BM karşısındaki özerk konumları dikkate alındığında, Ekonomik ve Sosyal Konseyin bu kurumların programları ve faaliyetleri üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu vurgulanmaktadır. Bununla birlikte Ekonomik ve Sosyal Konseyin, kendisine sunulan raporlardan edindiği bilgilerin farklı uzmanlık kurumları arasındaki akışının sağlanması yoluyla, uzmanlık kurumlarının karar alma sürecine dolaylı da olsa etki edebildiği ifade edilmektedir. Uzmanlık kurumlarının faaliyetleri arasında eşgüdümün sağlanması bakımından, Ekonomik ve Sosyal Konsey tarafından 1946 yılında Koordinasyon Yönetim Komitesi (*Administrative Committee on Coordination*) kurulmuş (E/RES/13 (III), 21 September 1946), ardından 2000 yılında bu Komitenin adı Yöneticiler Koordinasyon Kurulu (*United Nations System's Chief Executives Board for Coordination*) (ECOSOC Decision 2001/321, 24 October 2001) olarak değiştirilmiştir. BM Genel Sekreterinin başkanlığında toplanan bu Kurulda uzmanlık kurumlarının direktörleri ile BM'nin diğer program ve fonlarının üst düzey yöneticileri yer almaktadır. BM uzmanlık kurumları ve bu kurumlar ile BM arasındaki ilişki hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. (Conforti, 2005: 249-252; Klein, 2006; Moore ve Pubantz, 2006: 143-145; Fomerand, 2009: 302, 303; Volger, 2010: 670-675).

Porto Riko¹³ ve BM Andlaşmasının XI. Bölümü çerçevesinde muhtar olmayan ülkeler arasında sayılan ve yönetim sorumluluğu Yeni Zelanda'da olan ("Non-self-governing territories") Tokelau'dur (WHO, 2014: 193-197). 20 Kasım 2015 itibarıyla Örgüte üye 194 devlet bulunmaktadır (<http://www.who.int/countries/en/>, 20.11.2015).

BM uzmanlık kurumlarında, kurumsal açıdan genellikle üçlü bir yapı dikkat çekmektedir (Conforti, 2005: 250; Moore ve Pubantz, 2006: 143; Volger, 2010: 673). Bu bağlamda genel olarak uzmanlık kurumlarının organları, bazı istisnalar olsa da, tüm üye devletlerin temsil edildiği bir genel kurul, daha sınırlı sayıda üye devletin temsil edildiği fakat genel kurul niteliğindeki organa göre daha sık toplanan bir konsey ve ilgili örgütün idarî işlerini yürüten ve günlük işleyişini sürdüren bir sekreteryadır. DSÖ'nün organları da bu genellemeye uygun olarak, Dünya Sağlık Asamblesi (*World Health Assembly*), İcra Kurulu (*Executive Board*) ve Sekreteryadır (*Secretariat*) (DSÖ Anayasası, m. 9). Bahsedilen merkezî organlar yanında, DSÖ'nün bölgesel teşkilatlanması ve bazı üye devletlerde ülke ofisleri de bulunmaktadır. Bu da merkezden yerele doğru üç kademeli bir yapı oluşturmaktadır. Bu üç kademeli yapı ise DSÖ'nün, sağlık alanında merkezî politika liderliği ile yerel düzeydeki operasyonel kapasitesini birleştirmesini olanaklı kılmıştır (Lee, 2009: 25). DSÖ'nün, bölgesel komite ve bölge ofisinden oluşan bölgesel örgütlenmesinin, başta salgın hastalıklar olmak üzere sağlık alanında ortaya çıkan sorunların yakından takibini mümkün kılması ve bu sorunlara daha hızlı ve etkili müdahale bakımından önem teşkil ettiği söylenebilir. Nitekim âdemimerkeziyetin DSÖ'nün evrensel düzeyde etkinliğinin sağlanması için gerekli bir koşul ve halk sağlığı yönetiminde değerli bir ilke olduğu ve DSÖ'de kabul edilen bu ilkenin ulusal sağlık hizmetlerinde yerinden yönetimi desteklemeyi hedeflediği belirtilmektedir (Beigbeder, 1998: 58, 59).

Merkezî Örgütlenme

Dünya Sağlık Asamblesi

Asamble tüm üye devletleri temsil eden delegelerden oluşmaktadır (DSÖ Anayasası, m. 10). DSÖ Anayasası m. 11'e göre, bir üye devletin delegasyonunda en fazla üç delege bulunabilir ve delegasyonların sağlık alanında teknik yeterliliği haiz kişilerden ve tercihen üye devletlerin ulusal sağlık yönetimlerinin temsilcilerinden oluşması gerekmektedir. Uygulamada toplantılara genellikle üye devletlerin sağlık bakanları da katılmakta, çoğunlukla sağlık veya dışişleri bakanlığı yetkililerinden oluşan delegelere yardımcıları ve danışmanları eşlik etmektedir (Gostin, 2014: 93). Asamble toplantılarına ayrıca, oy hakkı olmaksızın, ortak üyelerin ve İcra Kurulunun temsilcileri ile davet üzerine, DSÖ üyesi olmayan

¹³ Porto Riko'nun statüsü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. (United Nations General Assembly, 2015: 3-9).

devletlerin gözlemci statüsüyle temsilcileri¹⁴ ve ilgili diğer uluslararası örgütlerin ve resmî olarak kabul edilmiş hükümet dışı örgütlerin temsilcileri de katılabilirler¹⁵.

Olağan olarak yılda bir kez toplanan Asambenin, üyelerinin çoğunluğunun veya İcra Kurulunun talebiyle de toplanması mümkündür (DSÖ Anayasası, m. 13). Olağan toplantılar genellikle her yıl mayıs ayında yapılmakta ve yaklaşık bir hafta sürmektedir (Lee, 2009: 25; <http://cenevrefisi.dt.mfa.gov.tr/ShowInfoNotes.aspx?ID=203417>, 10.12.2015). DSÖ Anayasası m. 14'te Asambenin yıllık olağan toplantısında bir sonraki yıl toplantının düzenleneceği ülke veya bölgeyi seçeceği düzenlenmişse de uygulamada özellikle ekonomik gerekçelerle toplantılar birkaç istisna dışında Örgütün Cenevre'deki merkezinde gerçekleştirilmektedir¹⁶.

Asamblede her üye devletin bir oy hakkı bulunmaktadır (DSÖ Anayasası, m. 59). Asamblede karar alınabilmesi için gerekli oy oranları ise DSÖ Anayasası m. 60'da önemli meseleler ve diğer meseleler olarak ikiye ayrılarak belirlenmiştir. Buna göre, önemli meselelerde Asambenin karar alabilmesi için mevcut bulunan ve oylamaya katılan üyelerin 2/3 çoğunluğunun olumlu oyu gereklidir. Önemli meseleler, sözleşmeler ve anlaşmalar ile DSÖ Anayasasında yapılacak değişikliklerin kabulü; DSÖ ile BM, diğer uluslararası örgütler ve kurumlar arasında ilişki kuran anlaşmaların kabulü olarak belirlenmiştir (DSÖ Anayasası, m. 60/a). Diğer meselelerde ise mevcut bulunan ve oylamaya katılan üyelerin çoğunluğu ile karar alınabilmektedir. Bir meselenin önemli meselelerden olduğuna Asamble tarafından karar verilebilmesi mümkün olup, bu husus da diğer meseleler arasında sayıldığından bu tür bir kararın alınabilmesi için oy çokluğu yeterlidir (DSÖ Anayasası, m. 60/b). Buna karşılık uygulamada kararların genellikle konsensüs¹⁷ yöntemiyle alındığı belirtilmektedir (Gostin, 2014: 94; Lee, 2009: 26).

Tüm üye devletlerin temsil edildiği genel yetkili organ olarak Asamble, DSÖ Anayasasında belirlenen görev ve yetkilerinin sınırları dâhilinde, Örgütün amaçlarını gerçekleştirilmesi için gerekli gördüğü her türlü tasarrufla bulunma yetkisine sahiptir (Burci ve Vignes, 2004: 44). Örgütün en üst düzey karar organı olan Asambenin temel görevi Örgüt politikalarının belirlenmesidir (Lee, 2009: 25). Asambleye verilen görevler DSÖ Anayasası m. 18'de sayılmıştır. Buna göre, Örgüt politikalarının belirlenmesi; İcra Kurulunda görev yapacak kişileri atayacak

¹⁴ Asamble toplantılarına gözlemci statüsüyle katılanlar arasında Vatikan, Filistin ve Tayvan da bulunmaktadır (Gostin, 2014: 93).

¹⁵ Bkz. Dünya Sağlık Asamblesi İç Tüzüğü, m. 19, 44-48. Dünya Sağlık Asamblesi İç Tüzüğü'nün tam metni için bkz. (WHO, 2014: 139-169).

¹⁶ Asamble yıllık toplantıları 1949'da Roma'da, 1955'te Mexico City'de, 1958'de Minneapolis'te, 1961'de Yeni Delhi'de ve 1969'da Boston'da yapılmıştır (Burci ve Vignes, 2004: 38; Gostin, 2014: 93).

¹⁷ Konsensüs (*consensus*), çeşitli uluslararası örgütlerin organlarında başvurulabilen bir karar alma yöntemi olup, bu yöntemde oylama yapılmaz; toplantıya katılan herhangi bir üye itiraz etmediyse, yani genel susma söz konusuysa sunulan karar taslağı kabul edilmiş sayılır (Aktaş, 2009: 8; Sur, 2013: 174).

üye devletlerin seçilmesi; Genel Direktörün atanması; gerek İcra Kurulunun gerekse Genel Direktörün faaliyetlerinin ve raporlarının değerlendirilmesi ve onaylanması ile faaliyette bulunması, çalışma veya rapor hazırlanması, ya da soruşturma yapılması istenen meseleler hakkında İcra Kuruluna talimat verilmesi; Örgütün çalışmaları için gerekli komitelerin kurulması; Örgütün mali politikalarının denetimi ile bütçenin incelenmesi ve kabulü; sağlıkla ilgili meselelere gerek üye devletlerin gerek hükümetlerarası veya hükümet dışı uluslararası örgütlerin dikkatlerini çekmek üzere İcra Kuruluna veya Genel Direktöre talimat verilmesi; Örgütün faaliyet alanında çalışan kuruluşların, kendi çalışmalarına veya kendi yetkisi altında toplanan komite ya da konferanslara oy hakkı olmaksızın temsilci göndermek üzere davet edilmesi; BM organlarının sağlıkla ilgili tavsiyelerinin değerlendirilmesi ve bu tavsiyelerin icrası için alınan önlemlerin bir raporla bildirilmesi; BM Ekonomik ve Sosyal Konseyine raporlar sunulması; sağlık alanında araştırmalar yapılmasının teşvik edilmesi; gerekli gördüğü diğer kurumların kurulması; Örgütün amaçlarına ulaşılması için uygun her türlü tasarrufta bulunması Asamblenin görevlerindedir.

Aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere, Asamble, Örgütün normatif işlevinin yerine getirilmesinde asıl yetkili organdır. Bu bağlamda Örgütün yetkisi dâhilindeki herhangi bir konuda, sözleşme ve anlaşmaların kabulü (DSÖ Anayasası, m. 19) ve üye devletlere yönelik tavsiyelerde bulunma (DSÖ Anayasası, m. 23) yetkilerini haizdir. Yine DSÖ Anayasası m. 21’de spesifik olarak sayılan konulara ilişkin tüzüklerin (*regulations*) kabulü de Asamblenin yetkisindedir.

İcra Kurulu

DSÖ’nün İcra Kurulu Asamble tarafından alınan kararların uygulanmasını gözetmekle yükümlüdür (Lee, 2009: 26). İcra Kurulu üye devletler tarafından atanan 34 kişiden oluşmaktadır. Asamble, adilâne bir coğrafi dağılımı gözeterek İcra Kurulunda yer alacak kişileri atayacak üye devletleri seçmekte¹⁸; bu devletler de Kurula birer üye atamaktadır (DSÖ Anayasası, m. 24). İcra Kuruluna atama yapacak üye devletler üç yıllığına seçilir ve yeniden seçilebilmeleri de mümkündür (DSÖ Anayasası, m. 25). Uygulamada, İcra Kuruluna atama yapacak üyeler arasında BM Güvenlik Konseyinin daimî üyelerinin yer alması prensibi kabul edilmektedir (Beigbeder, 1998: 33). İcra Kuruluna ancak teknik bakımdan sağlık alanında uzman kişilerden atama yapılabilmektedir (DSÖ Anayasası, m. 24). Bu çerçevede İcra Kuruluna atanan kişilerin kendi hükümetlerinden bağımsız hareket etmesi beklense de (Lee, 2009: 26), *Beigbeder*, uygulamada Kurul üyelerinin teknik konularda daha bağımsız fakat siyasî meseleleri içeren konularda kendi

¹⁸ Türkiye’nin, 1950-1952, 1965-1967, 1980-1982, 1994-1996 ve 2007-2009 dönemlerinde İcra Kuruluna üye atamak üzere seçildiği yönünde bkz. (<http://cenveofisi.dt.mfa.gov.tr/ShowInfoNotes.aspx?ID=203417>, 10.12.2015).

hükümetlerinin talimat ve politikaları doğrultusunda hareket ettiklerinin gözlemlendiğini belirtmektedir (Beigbeder, 1998: 33).

DSÖ Anayasası m. 26'da İcra Kurulunun yılda iki kez toplanması öngörülmüştür. Bu iki toplantıdan ilki ocak ayında, ilk toplantıya oranla daha kısa süren ikinci toplantı ise mayıs ayında yapılan Asamble toplantısının ardından yapılır (Gostin, 2014: 94). DSÖ Anayasasında, İcra Kurulunda alınacak kararlar için gerekli karar nisabı konusunda Asamblenin karar nisabını düzenleyen hükümlere atıfta bulunulmuştur (m. 60/c). Dolayısıyla İcra Kurulunda karar alınabilmesi için önemli meselelerde 2/3 çoğunluğun, diğer meselelerde ise oy çokluğunun sağlanması yeterlidir. Hangi meselelerin önemli meselelerden sayılacağı ise İcra Kurulu iç tüzüğü'nün 43. maddesinde belirtilmiştir¹⁹. Ancak belirtmek gerekir ki tıpkı Asamblede olduğu gibi, İcra Kurulunda da karar alınırken uygulamada çoğu zaman konsensüs yöntemine başvurulmaktadır (Burci ve Vignes, 2004: 47).

İcra Kuruluna DSÖ Anayasası m. 28 çerçevesinde şu görevler tevdi edilmiştir:

Asamble tarafından alınan kararları ve benimsenen politikaları uygulamak; Asamblenin icra organı olarak faaliyette bulunmak; Asamble tarafından kendisine verilen diğer görevleri yerine getirmek; Asamblenin yönlendirdiği sorunlara ve sözleşmeler, anlaşmalar ve tüzüklerle Örgüte tevdi edilen meselelere ilişkin olarak Asambleye tavsiyelerde bulunmak; kendi inisiyatifiyle Asambleye tavsiyeler veya öneriler sunmak; Asamble toplantılarının gündemini hazırlamak; genel çalışma programını Asambleye sunmak; acil eylem gerektiren durumlara müdahale etmek üzere Örgütün işlevleri ve malî kaynakları çerçevesinde acil önlemler almak ve özellikle salgın hastalıklarla mücadele edilmesi ve bir felaketin mağdurlarına düzenlenecek sağlık yardımına katkı sunulması konusunda gerekli adımları atmaya üzere Genel Direktörü yetkilendirmek. İcra Kurulu ayrıca, Genel Direktör tarafından hazırlanan bütçe tasarısını görüşerek gerekli gördüğü tavsiyelerle birlikte Asambleye sunmaktadır (DSÖ Anayasası, m. 55). DSÖ Anayasası m. 58'de acil ya da beklenmedik durumlarla karşılaşıldığında İcra Kurulunun takdir yetkisi çerçevesinde kullanılacak bir özel fon oluşturulması da düzenlenmiştir.

İcra Kurulunun Asamble tarafından kendisine devredilen yetkileri tüm Asamble adına kullanacağı da DSÖ Anayasasının 29. maddesinde düzenlenmiştir (Gostin, 2014: 94). İcra Kurulu, Asamblenin talimatı, kendi inisiyatifi veya

¹⁹ İcra Kurulu İç Tüzüğü m. 43'te 2/3 oy çoğunluğu gereken önemli meseleler şöyle sayılmıştır: sözleşmelerin ve anlaşmaların kabulüne; DSÖ ile BM ve diğer uluslararası örgüt ve kurumlar arasında ilişki kuran anlaşmaların onaylanmasına; DSÖ Anayasasında yapılacak değişikliklere; çalışma bütçesinin etkinliğine; DSÖ Anayasası m. 7 çerçevesinde bir üye devletin oy hakkının ve o üye devlete verilen hizmetlerin askıya alınmasına yönelik tavsiyeler ile iç tüzüğü'nün askıya alınması veya değiştirilmesine dair kararlar. İcra Kurulu İç Tüzüğü'nün tam metni için bkz. (WHO, 2014: 173-190).

Direktörün önerisi üzerine Örgütün amaçlarına hizmet edecek komitelerin kurulması ve diğer örgütlerle işbirliği çerçevesinde ortak komiteler kurulmasının sağlanması yetkilerini de haizdir (DSÖ Anayasası, m. 38-40). Ayrıca hem Asamblenin hem de İcra Kurulunun, Örgütün yetkisi dâhilindeki her tür meseleyi görüşmek üzere yerel, genel, teknik veya özel konferanslar düzenleme yetkileri bulunmaktadır (DSÖ Anayasası, m. 41).

Sekretarya

Sekretarya, Genel Direktör ile Örgütün ihtiyaç duyduğu diğer idarî ve teknik görevlilerden oluşmaktadır (DSÖ Anayasası, m. 30). Gerek Genel Direktör gerek diğer Örgüt personeli uluslararası memur olduklarından, görevlerini yerine getirirken herhangi bir hükümetten ya da Örgüt dışındaki bir otoriteden emir ve talimat alamaz. Bu bağlamda DSÖ Anayasasıyla üye devletler de Genel Direktör ve diğer personelin münhasıran uluslararası niteliğine saygı göstermeyi ve onları etkilemekten kaçınmayı yükümlenmişlerdir (DSÖ Anayasası, m. 37).

Çalışmalarını Cenevre'deki Genel Merkez ile 6 Bölgesel Büro ve 147 ülke ve irtibat bürosunda yürüten DSÖ Sekretaryası, Örgütün faaliyetlerinde sürekliliği sağlayan idarî ve teknik organdır (Lee, 2009: 27). Sekretarya bünyesinde Örgüt merkezinde, bölgesel örgütlenmelerde ve ülke ofislerinde olmak üzere toplam yaklaşık 7000 personel çalışmaktadır (Gostin, 2014: 95). Sekretarya, bir yandan Örgütün günlük işleyişini sağlamakta diğer taraftan Asamblenin ve İcra Kurulunun faaliyetleriyle ilgili işlevleri yerine getirmektedir. Bu kapsamda toplantıları organize etmekte, belgeleri hazırlamakta, çeviri hizmetlerini sunmakta ve lojistik konuları düzenlemektedir (Burci ve Vignes, 2004: 52).

Sekretaryanın başı olan Genel Direktör, İcra Kurulunca aday gösterilip Asamble tarafından yenilenebilir beş yıllık görev süresi için atanır (Gostin, 2014: 95). İcra Kurulunun otoritesine tâbi olan Genel Direktör, Örgütün en yüksek düzeyli teknik ve idarî memurudur (DSÖ Anayasası, m. 31). Sekretarya personeli ise Asamble tarafından belirlenen personel tüzüklerine uygun olarak Genel Direktör tarafından atanmaktadır (DSÖ Anayasası, m. 35). Genel Direktör kendisine verilen görevleri yerine getirmek amacıyla, başta ulusal sağlık idaresi ve ulusal sağlık örgütlenmeleri olmak üzere üye devletlerin çeşitli departmanlarına doğrudan erişimini mümkün kılacak bir usulü üye devletlerle anlaşarak belirleyebilir. Ayrıca Genel Direktör, Örgütün yetkisi dâhilindeki alanlarda faaliyet gösteren uluslararası örgütlerle doğrudan ilişkiler kurma yetkisini de haizdir (DSÖ Anayasası, m. 33). Genel Direktörün görevlerinden biri de İcra Kuruluna sunulmak üzere malî durum tablolarının ve tahminî bütçenin hazırlanmasıdır (DSÖ Anayasası, m. 34, 55). Genel olarak tüm idarî kararlar Genel Direktör tarafından alınmakla birlikte Genel Direktörün bu idarî nitelikteki işlem yapma yetkisi devredilebilir. Keza çoğu zaman bu işlemler bizzat Genel Direktör tarafından değil, onun namına örgüt yetkililerince yerine getirilir. Genel Direktörün aslî organların toplantılarına da önemli bir etkisi vardır. Toplantıların planlanmasında ve bizzat

toplantılarda yer almakta ve gerek gördüğünde açıklamalarda bulunabilmektedir (Burci ve Vignes, 2004: 50, 51).

DSÖ Genel Direktörünün²⁰ teknik ve idarî sorumluluklarının ötesinde de sorumlulukları vardır. Genel Direktör üye devletlerle, diğer örgütlerle ve uluslararası kamuoyuyla ilişkilerde Örgütü temsil eder ve dolayısıyla Örgütün prestijini ve saygınlığını korumalıdır. DSÖ'nün politikalarının, stratejisinin ve teknik faaliyetlerinin belirlenmesinde ve uygulanmasında da Genel Direktörün önemli etkinliği söz konusu olabilmektedir (Beigbeder, 1998: 55 vd.; Gostin, 2014: 95).

Bölgesel Örgütlenme

DSÖ kurulurken, bir yandan o dönemde varlığını sürdüren bölgesel sağlık örgütlerinin evrensel düzeyde faaliyet göstermek üzere kurulan bu yeni Örgütle bütünleştirilmesi, diğer yandan coğrafi dengeyi sağlamak için de bu yeni Örgüt bünyesinde bölgesel teşkilatlanmaya gidilmesi kararlaştırılmıştır (Lee, 2009: 30)²¹. İşte bu nedenle DSÖ Anayasasının XI. Bölümü (m. 44-54) bölgesel örgütlenmeye hasredilmiştir. DSÖ'nün teşkilatlanacağı coğrafi alanın belirlenmesi ve bu bölgede, bölgenin özel ihtiyaçlarını karşılamak üzere bir örgütlenmeye gidilmesi konusunda karar yetkisi Asambleye aittir. Ancak Asamblede bir bölgesel örgütlenme kurulması kararı alınırken belirlenen bölgedeki üyelerin çoğunluğunun rızası da aranmaktadır (DSÖ Anayasası, m. 44). Bu çerçevede Mayıs 2015 itibarıyla DSÖ bünyesinde altı bölgesel teşkilatlanma bulunmaktadır²². Örgütün ayrılmaz parçasını teşkil eden bu bölgesel örgütlenmelerde bir bölgesel komite ve bölge ofisi yer almaktadır (DSÖ Anayasası, m. 45, 46).

Bölgesel komiteler ilgili bölgedeki üyelerin ve ortak üyelerin temsilcilerinden oluşmakta ve gerekli oldukça toplanmaktadır. Uygulamada bölgesel komitelerin toplantıları genellikle yılda bir kez eylül veya ekim ayında yapılmakta ve bu toplantılar yaklaşık bir hafta sürmektedir. Söz konusu komiteler bölgesel sağlık politikaları alanında geniş bir otonomiden yararlanırlar (Beigbeder, 1998: 35, 36). Bu bağlamda münhasıran bölgesel nitelikli sorunlara ilişkin politikaların üretilmesi ve ilgili bölgede sağlık alanında teknik konferanslar düzenlenmesi, çalışmalar ve araştırmalar yapılması hususlarında bölge ofisine önerilerde bulunulması bu komitelerin görevleri arasındadır. Bölgesel komiteler ayrıca, önemi bölgesel düzeyi aşmış uluslararası sağlık meselelerine ilişkin olarak

²⁰ 1948 yılından itibaren atanan DSÖ Genel Direktörlerinin hepsi hekim olup, hâlihazırdaki Genel Direktör 1 Temmuz 2012'de ikinci görev dönemine başlayan Çinli Dr. *Margaret Chan*'dir. DSÖ Genel Direktörleri hakkında bkz. (<http://www.who.int/dg/en/>, 15.11.2015).

²¹ DSÖ Anayasasının hazırlık çalışmalarında bölgesel örgütlenmenin ne şekilde olması gerektiğine dair tartışmalar için ayrıca bkz. (Beigbeder, 1998: 57, 58).

²² Bunlar Afrika Bölgesi, Amerikalar Bölgesi, Güneydoğu Asya Bölgesi, Avrupa Bölgesi, Doğu Akdeniz Bölgesi ve Batı Pasifik Bölgesidir (<http://www.who.int/about/regions/en/>, 13.11.2015).

Örgüte tavsiyeler sunabilmekte ve Asamble, İcra Kurulu ya da Genel Direktör tarafından kendilerine devredilen işlevleri yerine getirmektedir (DSÖ Anayasası, m. 50).

DSÖ'nün bölgesel örgütlenmesinde bölge ofisleri ise, DSÖ Genel Direktörünün genel yetkisine tâbi olarak bir yandan bölgesel komitenin idarî organı olarak görev yaparken diğer yandan Asambenin ve İcra Kurulunun kararlarının bölgede yürütülmesinden sorumludur (m. 51). Her bir bölge ofisinin başında İcra Kurulu tarafından ilgili bölgesel komiteyle uzlaşarak atanan bölge direktörü bulunmaktadır (m. 52).

DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜNÜN NORMATİF İŞLEVINİN YERİNE GETİRİLMESİ

Genel Olarak

DSÖ'nün işlevleri, DSÖ Anayasasının 2. maddesinde sayılmıştır. Bu hükümde belirtilen işlevlerin ne şekilde yerine getirileceği ise, Andlaşmanın belirli organların görevlerini ve yetkilerini düzenleyen diğer hükümleriyle birlikte değerlendirilmesi yoluyla ortaya çıkmaktadır (Burci ve Vignes, 2004: 119). DSÖ'ye verilen en temel işlev, bir bakıma Örgütün uluslararası sağlık alanındaki genel yetkisini ortaya koyan, m.2/a'da düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, Örgüt uluslararası sağlık çalışmalarında yönlendirici ve işbirliğini sağlayıcı makam olarak faaliyet gösterecektir. Bu bağlamda m. 2'nin diğer bentlerinde, talepleri üzerine hükümetlere sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesine yardımcı bulunmak; salgın hastalıklarla ve istatistiklerle ilgili hizmetler dâhil gerekli olabilecek idarî ve teknik hizmetlerin teşkili ve sürdürülmesi; sağlık alanında ilerlemeye katkıda bulunan bilimsel ve meslekî gruplar arasında işbirliğinin sağlanması gibi çeşitli işlevlere yer verilmiştir.²³

II. Dünya Savaşından sonra halk sağlığı konusunda evrensel düzeyde faaliyette bulunmak üzere kurulan DSÖ'ye kurucu andlaşmayla verilen en önemli işlevlerden biri de normatif işlevdir. Normatif işlev denildiğinde, Örgütün kendi faaliyet alanına ilişkin bağlayıcı uluslararası hukuk kurallarının yaratılmasında görev alması yanında, bağlayıcı nitelikte olmayan fakat Örgütün amacına ulaşabilmesi için gerekli görülüp, üyeleri belirli bir yönde davranmaya yöneltmeyi hedefleyen tavsiyeler, ilkeler ve bir takım teknik standartların kabulü de anlaşılmaktadır (Gostin, 2014: 64 vd.). Nitekim uluslararası örgütler tarafından

²³ DSÖ Anayasası m. 2'de düzenlenen işlevlerin sınıflandırılması kolay olmamakla birlikte, 19 Haziran – 22 Temmuz 1946 tarihleri arasında DSÖ Anayasasının hazırlık çalışmalarının yapıldığı Uluslararası Sağlık Konferansında m. 2'de sayılan işlevler şu başlıklar altında gruplandırılmıştır: genel işlevler ve işbirliğinin sağlanması; DSÖ'nün diğer örgütlerle işbirliği; araştırma ve teknik hizmetler; tanıtıcı faaliyetler ve eğitim faaliyetleri; saha operasyonları; düzenleyici tedbirler. Bkz. (United Nations World Health Organization Interim Commission, 1948: 17, 18).

kabul edilen ve üye devletlerin çeşitli sebeplerle genellikle uygun davranma yoluna gittikleri normları içeren fakat bağlayıcı olmayan bazı kararlar “esnek hukuk” (*soft law*) terimiyle anılmaktadır²⁴.

DSÖ Anayasası m. 2'nin (k), (o), (s), (t) ve (u) bentleri²⁵ ile Asamblenin yetkilerine ilişkin m. 19-23 birlikte değerlendirildiğinde, Örgüte sağlıkla ilgili standartların vazedilmesi ve bu standartların yeknesaklığının evrensel düzeyde sağlanması konusunda geniş yetkiler tanındığı görülmektedir (Burci ve Vignes, 2004: 124; Yemin, 1969: 183). DSÖ Anayasasında Örgütün normatif işlevini yerine getirirken yararlanabileceği üç tür hukukî enstrümandan söz edilmektedir. Bunlar m. 2/k'da sayılmış olup, m. 2/k hükmü şöyledir: Örgüt “uluslararası sağlık meselelerine ilişkin sözleşmeler, anlaşmalar veya tüzükler önerir ve bu meselelere dair tavsiyelerde bulunur”.

Örgütün normatif işlevinin yerine getirilmesinde asıl yetkili organ, evrensel düzeyde temsilin sağlandığı Asamble'dir. Zira DSÖ Anayasası m. 2/k'da sayılan üç tür hukukî belgenin kabulü konusunda, DSÖ Anayasası m. 19-23 ile Asamblenin yetkilendirildiği görülmektedir. Asamblenin yetkilerine ilişkin m. 19 ve 20'de uluslararası sözleşmeler, m. 21 ve 22'de tüzükler ve m. 23'te tavsiyeler düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki Asamble, normatif işlevleri uygulamada daha ziyade m. 23 çerçevesindeki tavsiyeler yoluyla yerine getirmekte, buna karşılık bağlayıcı nitelikteki sözleşmelerin ve tüzüklerin kabulüne istisnaen başvurmaktadır (Gostin, 2014: 104).

Uluslararası Sözleşmeler

Sözleşmelerin kabulü

DSÖ Anayasası m. 19'a göre, Asamble Örgütün yetkisi dâhilindeki her meseleye ilişkin sözleşmelerin veya anlaşmaların kabulü yetkisini haizdir. Asamblede bu tür sözleşmelerin veya anlaşmaların kabulü için 2/3 oy çokluğu aranmaktadır. Söz konusu 2/3 çoğunluğun hesabında yalnızca oylamada kullanılan olumlu veya olumsuz geçerli oylar dikkate alınmakta, çekimser oylar hesaba

²⁴ Esnek hukuk (*soft law*) kavramıyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. (Dupuy, 1991: 420-435; Szasz, 1995: 38, 39, 45-48).

²⁵ Söz konusu bentlere göre sırasıyla Örgüte, uluslararası sağlık meselelerine ilişkin sözleşmeler, anlaşmalar veya tüzükler önermek ve tavsiyelerde bulunmak, bu düzenlemelerle Örgüte verilebilecek ve Örgütün amaçlarına uygun görevleri yerine getirmek (m.2/k); sağlık, tıp ve ilgili diğer alanlardaki mesleklere ilişkin gelişmiş öğretim ve eğitim standartlarının teşviki (m 2/o); lüzumuna göre, hastalıklar, ölüm nedenleri ve halk sağlığı alanındaki uygulamalar konusunda uluslararası alanda kullanılacak terminolojiyi (*nomenklatür*) belirlemek ve gözden geçirmek (m. 2/s); tanı usullerinin gerektiği şekilde standardizasyonu (m. 2/t); gıda ürünleriyle biyolojik, farmasötik ve benzeri ürünlere ilişkin uluslararası standartların geliştirilmesi, belirlenmesi ve teşviki (m. 2/u) işlevleri verilmiştir.

katılmamaktadır²⁶. DSÖ Anayasası m. 19'da, Asamble tarafından kabul edilen sözleşme veya anlaşmaların, her üye bakımından kendi anayasal usulleri çerçevesinde kabulünün ardından yürürlüğe gireceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla bir üye devletin Asamble tarafından kabul edilen bir sözleşme veya anlaşmayla bağlanabilmesi her üye devletin kendi anayasal usullerine bağlıdır. Yani kural olarak, anlaşmaların bağlayıcılık kazanmasında basit usul dışındaki sistemi benimseyen devletler bakımından açık bir onay, kabul ya da tasvip gibi ek bir işleme gerek bulunmaktadır (Burci ve Vignes, 2004: 124, 125)²⁷. Bu bağlamda DSÖ Anayasası m.19'da öngörülen usul, anlaşmalar hukukunun bir devletin anlaşmayla bağlanma rızasını kural olarak olumlu bir davranışla açıklamasını öngören geleneksel ilkesiyle uyum içindedir²⁸. Bu noktada belirtmek gerekir ki, söz konusu husus Asamble tarafından m. 19 çerçevesinde kabul edilen sözleşme veya anlaşmalar ile m. 21 ve 22'de düzenlenen tüzüklerin en önemli farklarından birini teşkil etmektedir.

Üye devletler DSÖ Anayasası m. 20 hükmüyle, bir sözleşme veya anlaşmanın Asamblede kabul edilmesinin ardından on sekiz ay içinde kendi anayasal usulleri çerçevesinde bu sözleşme ya da anlaşmanın kabulüne (*acceptance*) ilişkin işlemleri yapacağı konusunda taahhüt altına girmiştir. Bu çerçevede her üye devletin DSÖ Genel Direktörünü yapılan işlem hakkında bilgilendirmesi ve sözleşme veya anlaşmanın on sekiz aylık sürede kabul edilmemesi hâlinde bunun nedenleri hakkında ilgili üye devlet tarafından Örgüte açıklama yapılması gerekmektedir.

DSÖ Anayasası m. 20 hükmünde benimsenen usulün bir ölçüde anlaşmaların akdedilmesine ilişkin genel süreçten farklı olduğu dikkat çekmektedir (Gostin, 2014: 110). 1969 tarihli Anlaşmalar Hukukuna Dair Viyana Sözleşmesi m. 18'de, bir anlaşmayı onaya, kabule veya tasvibe bağlı olarak imzalayan devletler için, anlaşmaya taraf olmama niyetini açıklayıncaya kadar,

²⁶ Bkz. Dünya Sağlık Asamblesi İç Tüzüğü, m. 69, 70. Asamble İç Tüzüğü'nün tam metni için bkz. (WHO, 2014: 139-169).

²⁷ 19 Haziran - 22 Temmuz 1946 tarihleri arasında DSÖ Anayasasının hazırlık çalışmalarının yapıldığı Uluslararası Sağlık Konferansında, Asambledeki temsilcilere, sözleşmeleri hükümetleri adına sonradan onaya gerek olmaksızın kabul amacıyla imzalamak üzere yetki verilmesi gibi alternatif bir usul görüşülmüşse de uluslararası hukukun mevcut durumunun bu tür bir usulü imkânsız kıldığı ileri sürülmüş ve bahsedilen yöntem kabul görmemiştir (Alexandrowicz, 1973: 50; United Nations World Health Organization Interim Commission, 1948: 20).

²⁸ 1969 tarihli Anlaşmalar Hukukuna Dair Viyana Sözleşmesinin "*Bir anlaşma ile bağlanma rızasının açıklanma yolları*" başlıklı 11. maddesi hükmü şöyledir: "*Bir devletin bir anlaşma ile bağlanma rızası imza, bir anlaşma teşkil eden belgelerin teatisi, onay, kabul, tasvip veya katılma veya üzerinde mutabık kalındıysa diğer herhangi bir yöntemle açıklanabilir.*" Türkiye'nin taraf olmadığı 1969 tarihli Anlaşmalar Hukukuna Dair Viyana Sözleşmesinin Türkçe tam metni için bkz. (Gündüz, 2003:183-208) Sözleşmenin İngilizce metni için bkz. (UNTS, 1987).

andlaşmanın konu ve amacını ortadan kaldıracak davranışlarda bulunmama dışında başka bir yükümlülük öngörülmemiştir. Dolayısıyla bir andlaşmayı onaya, kabule veya tasvibe bağlı olarak imzalayan bir devletin söz konusu andlaşmayla bağlanma rızasını açıklayıp açıklamama veya açıklama zamanı konusunda, andlaşma metninde öngörülmediği sürece tam bir serbestiden yararlandığı söylenebilir (Sur, 2013: 36). Bununla birlikte DSÖ Anayasası m. 19 çerçevesinde DSÖ bünyesinde kabul edilen bir andlaşma söz konusu olduğunda temelde 1969 tarihli Andlaşmalar Hukukuna Dair Viyana Sözleşmesinin 5. maddesi²⁹ göz önünde bulundurulmalıdır. Bahsedilen maddeye göre, bir uluslararası örgüt bünyesinde³⁰ kabul edilen - Andlaşmalar Hukukuna Dair Viyana Sözleşmesinin kapsamındaki- bir andlaşma söz konusuysa, bu durumda Örgütün konuyla ilgili kuralları *lex specialis* olarak öncelikle dikkate alınacaktır (Aust, 2000: 70, 71). Dolayısıyla DSÖ Anayasasına taraf olan devletler, Örgüt bünyesinde hazırlanarak Asamblede kabul edilen bir sözleşme veya anlaşmaya ilişkin olarak DSÖ Anayasası m. 20 çerçevesinde hareket etmelidir. Bu bağlamda bir sözleşmenin veya anlaşmanın Asamblede kabulü esnasında olumsuz oy kullanan devletler dahi maddede zikredilen on sekiz aylık süre içinde ilgili andlaşmanın kabulü için kendi anayasal usulü çerçevesinde gerekli işlemleri (onaylama gibi...) yapmak ve andlaşmayı kabul etmemesi hâlinde bunun gerekçesini DSÖ'ye açıklamak durumundadır (Gostin, 2014: 110).

DSÖ Anayasası m. 20'de ayrıca, Asamblede kabul edilen bir sözleşmenin veya anlaşmanın üye devlet tarafından kabulü hâlinde, ilgili devletin bu sözleşme veya anlaşmanın uygulanmasına ilişkin Genel Direktöre yıllık raporlar sunacağı düzenlenmiştir. Bu hüküm üye devletlerin, Örgütün kabul ettiği tavsiyeler, sözleşmeler, anlaşmalar ve tüzüklerle ilgili aldıkları önlemler konusunda yıllık olarak Örgüte rapor sunmasını düzenleyen m. 62 ile uyumludur. Nitekim DSÖ

²⁹ 1969 tarihli Andlaşmalar Hukukuna Dair Viyana Sözleşmesi m. 5: “İşbu Sözleşme bir uluslararası örgütün kurucu belgesi olan herhangi bir andlaşmaya ve bir uluslararası örgütün bünyesinde kabul edilen herhangi bir andlaşmaya, örgütün konuyla ilgili herhangi bir kuralına hâlel gelmeksizin, uygulanır.”

³⁰ Uluslararası Hukuk Komisyonunun 1969 tarihli Andlaşmalar Hukukuna Dair Viyana Sözleşmesi taslak maddeleri şerhinde (1966), uluslararası örgütler bünyesinde (*within*) kabul edilen andlaşmalarla, uluslararası örgütlerin himayesinde (*under the auspices of*) hazırlanan andlaşmalar arasında ayırım yapılmakta ve 1969 tarihli Andlaşmalar Hukukuna Dair Viyana Sözleşmesi m. 5'in birinci grup andlaşmalar bakımından düzenlendiği belirtilmektedir. Uluslararası örgütlerin himayesinde hazırlanan andlaşmaların ise söz konusu m. 5 hükmü dışında kaldığı ve gerekli şartları taşıması hâlinde tamamen 1969 tarihli Andlaşmalar Hukukuna Dair Viyana Sözleşmesi hükümlerine tâbi olduğu vurgulanmaktadır. Uluslararası örgütler bünyesinde kabul edilen andlaşmalar, metni örgütün yetkili organlarınca hazırlanarak bu organlarda kabul edilen andlaşmaları ifade etmekteyken; uluslararası örgütlerin himayesinde veya onun olanakları kullanılarak hazırlanan andlaşmalar ise, metni, Örgütün daveti üzerine kendi kurumsal yapısı dışında toplanan bir hükümetlerarası konferansta görüşülerek kabul edilen andlaşmaları belirtmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. (Brölmann, 2007: 104, 105; International Law Commission, 1967: 191; Schmalenbach, 2012: 94).

Anayasasının “Devletler Tarafından Sunulan Raporlar” başlıklı XIV. Bölümünde genel olarak, üye devletlerin kendi halkının sağlık düzeyini geliştirmek için aldığı tedbirler ile bu konuda sağlanan ilerleme bakımından her yıl Örgüte bir rapor sunulması (m. 61) ve İcra Kurulunun talebi hâlinde de sağlığa ilişkin ek bilgilerin verilmesi (m. 65) düzenlenmektedir.

Tütün Kontrolü Çerçeve Sözleşmesi

Asamble, Örgütün kurulmasından 1990’lı yıllara gelinceye kadar herhangi bir sözleşmenin kabulü konusunda DSÖ Anayasası m. 19’da öngörülen yetkisini kullanmamıştır. Asambleyi ilk kez m. 19 çerçevesinde bir sözleşmenin kabulü konusunda çalışmaya sevk eden mesele, tütün mamullerinin kullanımının evrensel düzeyde yaygınlaşmasıdır (Burci ve Vignes, 2004: 126). Giderek büyüyen bu sorunla acilen mücadele edilmesi ihtiyacı, Asamblenin bu konuyu ciddi bir biçimde ele almasına yol açmıştır³¹. Zira Asambleye sunulan raporlarda, eğer önlem alınmazsa tütün kullanımı nedeniyle 2030 yılında, %70’i gelişmekte olan ülkelerden olmak üzere dünyada her yıl 10 milyon kişinin hayatını kaybedeceği öngörülmekteydi (WHO, WHA52.18, 24 May 1999: giriş bölümü, prg. 1).

Asamble 1996 yılında Örgütün Genel Direktöründen DSÖ Anayasası m. 19’a göre tütün kontrolü için bir uluslararası çerçeve sözleşme konusunda çalışma başlatmasını istemiştir (WHO, WHA49.17, 25 May 1996: prg. 3/1). Asamblenin çerçeve sözleşme tercihinde, DSÖ Sekreteryasının, konuyla ilgili kesimlerin bakış açılarındaki farklılıkları da dikkate alarak tek ve ayrıntılı bir sözleşme yerine sonradan protokollerle desteklenecek esnek bir çerçeve sözleşmenin amaca daha iyi hizmet edeceği yönündeki tavsiyesi etkili olmuştur (Burci ve Vignes, 2004: 127). Asamble tarafından 1999 yılında alınan 52.18 sayılı Kararla, tütün kontrolü çerçeve sözleşmesinin taslağını hazırlamak ve görüşmelerini yapmak üzere tüm üye devletlerin katılımına açık bir hükümetlerarası müzakere organı (*intergovernmental negotiating body*) ile bu organın çalışmaları için hazırlık yapmak ve çerçeve sözleşmenin teknik unsurları için önerilerini sunmak üzere tüm üye devletlerin ve bölgesel ekonomik bütünleşme örgütlerinin katılımına açık bir çalışma grubu (*working group*) kurulmuştur (WHO, WHA52.18, 24 May 1999)³².

Tütün kontrolü çerçeve sözleşmesi için gerekli ön hazırlığı yapmakla görevlendirilen çalışma grubu, 25-29 Ekim 1999 ve 27-29 Mart 2000 tarihleri arasında Cenevre’de iki ayrı toplantı düzenlemiştir. DSÖ Sekreteryasının da desteğiyle çerçeve sözleşme için önerilen unsurları belirleyen çalışma grubu, vardığı sonuçları bir raporla (WHO, A53/12, 26 April 2000; WHO, A53/12 Corr.1, 11 May 2000) Asambleye sunmuştur (http://www.who.int/fctc/about/pre_neg_

³¹ Aslında tütün kontrolü konusunda bir uluslararası düzenleme yapılması amacıyla DSÖ’nün kurucu andlaşmasından kaynaklanan yetkilerini kullanması gerektiği düşüncesi, Örgüt içinde, ilki 1979 tarihli çeşitli raporlarda gündeme getirilmiştir (WHO, 2009: 2).

³² Gerek hükümetlerarası müzakere organı gerekse onun çalışmalarını hazırlamakla görevli çalışma grubu teknik anlamda Asamblenin yardımcı organlarıdır.

working_group/en/, 11.09.2015). Ardından Asamble tarafından 20 Mayıs 2000'de alınan 53.16 sayılı Kararla hükümetlerarası müzakere organının görüşmelere başlaması kararlaştırılmıştır (WHO, WHA53.16, 20 May 2000). Hükümetlerarası müzakere organının göreve başlamasından önce, DSÖ'nün talebi üzerine, tütün kontrolü çerçeve sözleşmesiyle ilgilenen çeşitli kesimlerden (hükümet dışı örgütler, tütün şirketleri gibi) 500'den fazla yazılı görüş bildirilmiş ve 12-13 Ekim 2000'de Cenevre'de düzenlenen toplantıda da 144 kuruluş tasarlanan çerçeve sözleşmeyle ilgili görüşlerini sözlü olarak ifade etmiştir³³.

Asambenin 53.16 sayılı Kararıyla çerçeve sözleşme görüşmelerine başlaması kabul edilen hükümetlerarası müzakere organı, DSÖ üyesi devletlerin, bölgesel ekonomik bütünleşme örgütlerinin ve gözlemci statüsüyle, DSÖ'ye üye olmayan devletlerin, diğer BM uzmanlık kurumlarının, DSÖ'nün etkin ilişki içinde bulunduğu diğer uluslararası örgütlerin ve DSÖ ile resmî ilişkisi bulunan hükümet dışı örgütlerin katılımına açık tutulmuştur (WHO, WHA52.18, 24 May 1999: prg. 3/6). DSÖ Genel Direktörünün daveti üzerine toplanan bu organda müzakereler Ekim 2000'de başlamış, ilki 16-21 Ekim 2000 sonuncusu 17-28 Şubat 2003 tarihleri arasında olmak üzere altı oturumda Asambleye sunulmak üzere sözleşmenin taslak metni hazırlanmıştır³⁴. Neticede Asambenin 21 Mayıs 2003 tarihinde oybirliğiyle aldığı kararla (WHO, WHA56.1, 21 May 2003) kabul edilen Tütün Kontrolü Çerçeve Sözleşmesi imzaya ve onaya açılmıştır (Murphy, 2003: 689). Sözleşme, 36/1. maddesine uygun olarak kırkıncı onay belgesinin depozitere tesliminden sonraki doksanıncı günde, 27 Şubat 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir³⁵.

2015 yılı itibarıyla Asamble tarafından Anayasa m. 19'a göre kabul edilen ilk ve tek sözleşme olan Tütün Kontrolü Çerçeve Sözleşmesinin amacı, ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerde uygulanacak bir tütün kontrol önlemleri çerçevesi sağlanması yoluyla mevcut ve gelecek nesilleri, tütün tüketimi ve tütün dumanına maruz kalmanın yıkıcı sonuçlarından korumak (m. 2) olarak

³³ Bu toplantılarda özellikle büyük tütün şirketleri, tütün kullanımını azaltmaya yönelik bu tür bir uluslararası düzenlemeye, ani ve kitlesel iş kayıplarına yol açacağı, insanları daha fazla yoksulluğa iteceği ve ulusların egemenliğine tehdit teşkil edeceği gibi iddialarla karşı çıkmıştır. (WHO, Statement, WHO/6, 13 October 2000; http://www.who.int/fctc/about/public_hearings/en/, 11.09.2015).

³⁴ Hükümetlerarası müzakere organının çalışmaları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. (Burci ve Vignes, 2004: 127-131; http://www.who.int/fctc/about/whofctc_inb/en/, 11.09.2015).

³⁵ 15 Eylül 2005 tarihi itibarıyla Sözleşmeye 179 devlet ve Avrupa Birliği Örgütü taraf olmuştur (https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IX-4&chapter=9&lang=en, 15.09.2015). Sözleşmenin İngilizce tam metni için bkz. (UNTS, 2006). Türkiye tarafından 28.04.2004 tarihinde imzalanarak, 25.11.2004 tarihli 5261 sayılı Kanunla (Resmî Gazete, 30.11.2004, S. 25656) onaylanması uygun bulunan Dünya Sağlık Örgütü Tütün Kontrolü Çerçeve Sözleşmesi, Bakanlar Kurulunun 2004/8235 sayılı Kararıyla onaylanmıştır. Sözleşmenin Türkçe tam metni için bkz. (Resmî Gazete, 25.12.2004, S. 25681).

belirlenmiştir. Sözleşmede, tütüne talebin ve tütün arzının azaltılmasına yönelik hükümlerden³⁶ bilimsel ve teknik işbirliğine, çeşitli konulara ilişkin genel düzenlemelere yer verilmiştir. Ayrıca Sözleşme m. 23 ile, Sözleşmenin uygulanmasını düzenli olarak gözden geçirmek ve uygulamada etkinliğin sağlanması için gerekli kararları almak üzere bir andlaşma organı olarak Taraflar Konferansı (*Conference of the Parties*) kurulmuştur. Sözleşme temelde çerçeve nitelikte olduğundan, çeşitli hükümlerde öngörülen bazı genel düzenlemelerin somutlaştırılması amacıyla Taraflar Konferansına protokoller kabul etme yetkisi verilmiştir (m. 33). Bu bağlamda Taraflar Konferansınca kabul edilen ilk protokol, 12 Kasım 2012 tarihli Tütün Mamullerinin Yasadışı Ticaretinin Ortadan Kaldırılmasına Dair Protokoldür³⁷ (*Protocol to Eliminate Illicit Trade in Tobacco Products*). Tütün Kontrolü Çerçeve Sözleşmesi m. 33/5 hükmünden de anlaşıldığı üzere, Taraflar Konferansınca kabul edilecek tüm protokoller teknik anlamda ayrı birer uluslararası andlaşma olup, yalnızca bu andlaşmalara taraf olan devletleri bağlamaktadır.

Tüzükler

Tüzüklere ilişkin genel düzenlemeler

DSÖ'nün, normatif işlevini yerine getirirken başvurabileceği bir diğer hukukî enstrüman, DSÖ Anayasası m. 2/k ve 21'de öngörülen tüzüklerdir. Asamble, DSÖ Anayasası m. 21 ve 22 çerçevesinde, belirli konulara ilişkin olarak oy çokluğuyla³⁸, belirlenen süre içinde reddetmeyen veya çekince ileri sürmeyen

³⁶ Tütüne talebi azaltmaya yönelik önlemler Sözleşmenin III. Bölümünde düzenlenmiş olup, bunlar, fiyat ve vergi önlemleri (m. 6) ile fiyat dışı önlemleri (m.7) kapsamaktadır. Fiyat dışı önlemler arasında özellikle, tütün dumanına maruz kalmanın önlenmesi (m. 8), tütün reklamının, promosyonunun ve sponsorluğunun yasaklanması (m. 13), tütün ürünlerinin paketlenmesine ve etiketlenmesine ilişkin önlemler (tütün ürünlerinin zararlı etkilerini anlatan sağlık uyarıları gibi...) (m. 11) ve tütün kullanımının bırakılmasını ve tütün bağımlılığına son verilmesini sağlamaya yönelik önlemler (m.14) sayılabilir. Tütün arzının azaltılmasına yönelik önlemler ise Sözleşmenin IV. Bölümünde düzenlenmiştir. Bu bağlamda tütün ürünlerinin yasadışı ticaretinin önlenmesi (m.15), çocuklara tütün ürünlerinin satışının engellenmesi (m. 16) ve tütün işçileri, yetiştiricileri ve satıcıları için ekonomik olarak varlıklarını sürdürebilecekleri alternatifler geliştirilmesi (m. 17) konuları düzenlenmiştir.

³⁷ 12 Kasım 2012 tarihinde kabul edilen Tütün Mamullerinin Yasadışı Ticaretinin Ortadan Kaldırılmasına Dair Protokolü, 15 Eylül 2015 itibarıyla aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 54 devlet imzalamıştır. Protokol bakımından âkit devlet sayısı ise belirtilen tarih itibarıyla 9 olup, Türkiye'nin henüz onaylamadığı bu Protokol yürürlüğe girmemiştir. Söz konusu Protokolün statüsü ile ilgili bilgi için bkz. (https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IX-4-a&chapter=9&lang=en, 15.09.2015).

³⁸ DSÖ Anayasasında Asamble tarafından kabul edilecek sözleşme veya anlaşmalar için ise 2/3 çoğunluk aranmaktadır. Bkz. DSÖ Anayasası, m. 19, 60. Uygulamada Asambelenin tüzükleri ve bu tüzüklerde yapılan değişiklikleri genellikle konsensüs yöntemiyle kabul ettiği, fakat Uluslararası Sağlık Tüzüğü'nün (1951) sarıhummaya ilişkin hükümlerinde

üye devletler için bağlayıcı tüzükler kabul etme yetkisini haizdir. Asamble tarafından DSÖ Anayasası m. 19 çerçevesinde kabul edilebilecek sözleşme veya anlaşmalar Örgütün yetkisi dâhilindeki her konuya ilişkin olabilmekteyken, m. 21 çerçevesinde kabul edilebilecek tüzükler yalnızca belirli konulara ilişkin olabilir (Yemin, 1969: 183, 184). DSÖ Anayasası m. 21 ile Asambelenin tüzüklerin kabulü bakımından yetkilendirildiği konular şunlardır:

- “(a). Sağlık ve karantina şartları ile hastalıkların uluslararası alanda yayılmasını önlemeyi amaçlayan diğer tedbirler;*
- (b). Hastalıklara, ölüm nedenlerine ve halk sağlığı uygulamalarına ilişkin terminoloji (nomenclatures);*
- (c). Hastalıkların tanı yöntemleriyle ilgili uluslararası alanda kullanılacak standartlar;*
- (d). Uluslararası ticarete dolaşımında bulunan biyolojik, farmasötik ve benzeri ürünlerin zararsızlığı, saflığı ve etkisi ile ilgili standartlar;*
- (e). Uluslararası ticarete dolaşımında bulunan biyolojik, farmasötik ve benzeri ürünlerin reklamı ve etiketlenmesi.”*

DSÖ Anayasası m. 22’ye göre tüzükler, Asamble tarafından kabul edildiğine ilişkin bildirimden sonra kural olarak tüm üye devletler için yürürlüğe girer. Fakat bir üye devlet tüzüğü reddettiğini ya da tüzüğü çekinceyle kabul ettiğini kendisine yapılan bildirimde belirtilen sürede Genel Direktöre bildirebilir (m. 22). Dolayısıyla Asamble tarafından DSÖ Anayasası m. 21 çerçevesinde kabul edilen tüzükler, bizzat tüzükte öngörülen sürede reddeden veya çekince beyanında bulunan devletler hariç, tüm üye devletler için olumlu bir kabul bildirimine gerek olmaksızın aynı tarihte yürürlüğe girmekte ve bu devletler bakımından tüzüklerin bağlayıcı gücü bulunmaktadır³⁹ (Alexandrowicz, 1973: 50; Yemin, 1969: 191). DSÖ Anayasası m. 22’de öngörülen bu usul, halk sağlığı alanındaki uluslararası işbirliği bakımından önemli bir dönüm noktasıdır. Zira o tarihe dek m. 21’de sayılan konular da, devletin bir uluslararası anlaşmayla bağlanmasının ancak bu yöndeki rızasını olumlu bir davranışla açıklaması hâlinde mümkün olacağı yönündeki geleneksel kural çerçevesinde bağitlanan uluslararası sağlık sözleşmeleriyle düzenlenmişti (Fidler, 2005: 332).

Asamble tarafından kabul edilen tüzükler

Asamble 2015 yılına dek Kurucu Andlaşmanın 21. maddesinin a ve b bentlerine dayanarak yalnızca iki tüzük kabul etmiştir.

değişiklik yapılırken, bu hükümlere ilişkin olarak üye devletler arasında görüş ayrılığı bulunması nedeniyle oylama yapıldığı, bu oylamada DSÖ Hukuk Ofisinin de görüşü doğrultusunda oy çokluğunun yeterli kabul edildiği yönünde bkz. (Yemin, 1969: 191).

³⁹ Uluslararası sağlık tüzüklerinin DSÖ üyesi devletler bakımından bağlayıcılık kazanmasına dair DSÖ Anayasası m. 22’de öngörülen özel usul, bahsedilen normatif işlemlerin hukukî niteliği konusunda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmesine yol açmıştır. Bu konuda ayrıntılı bilgi ve değerlendirme için bkz. (Samancı, 2014: 133-165).

Bunlardan ilki, Asamble tarafından önce 1948’de, ardından yeniden düzenlenerek 1967’de DSÖ Anayasası m. 21/b çerçevesinde kabul edilen “Hastalıklar ve Ölüm Nedenleri ile İlgili (istatistiklerin derlenmesi ve yayınlanması dâhil) Terminoloji (*Nomenclature*) Hakkında 1 Numaralı DSÖ Tüzüğü”dür⁴⁰. Nomenklatür Tüzüğü’nün düzenlediği konu, karşılaştırma yapmayı olanaklı kılmak amacıyla ölüm nedenlerinin sınıflandırılmasında istatistikî bilgilerde yeknesaklığın sağlanmasıdır⁴¹. Yürürlükteki Nomenklatür Tüzüğü m. 2’ye göre, üye devletler ölüm ve hastalık oranlarının istatistiklerini derlemeyi Asamble tarafından zaman zaman gözden geçirilerek kabul edilen “Hastalıkların, Yaralanmaların ve Ölüm Nedenlerinin Uluslararası İstatistikî Sınıflandırılması” (*International Statistical Classification of Diseases, Injuries, and Causes of Death*) ya da kısaca “Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırılması” (*International Classification of Diseases*) olarak adlandırılan belgenin yürürlükteki hâline göre yaparlar⁴². Nomenklatür Tüzüğü m. 2’den Asamble tarafından zaman zaman gözden geçirilerek kabul edilen “Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırılması” belgesinin de bağlayıcı olduğu anlaşılmaktadır (Burci ve Vignes, 2004: 133, 134). Nitekim Nomenklatür Tüzüğü m. 8/2’ye göre, bahsedilen belgenin gözden geçirilerek kabul edilmiş yeni her hâli bakımından üye devletlerin 6 ay içerisinde reddetme ya da çekince ileri sürme hakkı bulunmaktadır.

DSÖ bünyesinde kabul edilen ikinci tüzük ise, Asamble tarafından ilk olarak 25 Mayıs 1951 tarihinde WHA4.75 sayılı Kararla DSÖ Anayasası m. 21/a çerçevesinde kabul edilen Uluslararası Sağlık Tüzüğüdür (1951)⁴³ (DSÖ’nün 2

⁴⁰ Bundan sonra Nomenklatür Tüzüğü olarak anılacaktır. Nomenklatür Tüzüğü’nün yürürlükteki hâli Asamble tarafından 22 Mayıs 1967’de WHA20.18 sayılı Kararla kabul edilmiş ve 1 Ocak 1968’de yürürlüğe girmiştir. Tüzüğü’nün İngilizce tam metni için bkz. (UNTS, 1988). Nomenklatür Tüzüğü ilk olarak Asambelenin birinci toplantısında 24 Temmuz 1948’de kabul edilmiş ve 1 Ocak 1950’de yürürlüğe girmiştir. 1948 tarihli Nomenklatür Tüzüğü’nün İngilizce tam metni için bkz. (WHO, 1948: 349-352) Bu Tüzükte daha sonra 1949 ve 1956 yılında değişiklikler yapıldığı yönünde bkz. (Sohn, 1986: 505). Tüzüğü’nün hazırlanması süreci hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. (Yemin, 1969: 187, 188).

⁴¹ Ölüm nedenlerinin uluslararası alanda sınıflandırılmasıyla ilgili ilk çalışmalar 1853 yılında yapılan Uluslararası İstatistik Kongresiyle (*International Statistical Congress/ISC*) başlamış; ardından 1891 yılında kurulan Uluslararası İstatistik Enstitüsü (*International Statistical Institute/ISI*) bu görevi üstlenmiştir. MC’nin kurulmasının ardından MC Sağlık Örgütü ile Uluslararası İstatistik Enstitüsü işbirliği yaparak ölüm nedenlerinin sınıflandırılmasında gerekli gözden geçirmeleri yapmışlardır. Nihayetinde DSÖ’nün kurulmasıyla bu işlev Örgüt tarafından yerine getirilmeye başlamıştır (Burci ve Vignes, 2004: 132, 133; Yemin, 1969: 184, 185).

⁴² Hastalıkların Uluslararası Sınıflandırılmasına ilişkin belgenin yürürlükteki hâli, Asamble tarafından Mayıs 1990’da kabul edilerek 1994’te yürürlüğe giren 10. versiyonudur. Bu belge hâlihazırda gözden geçirme sürecinde olup 2018 yılında yeni bir 11. versiyonunun kabul edilmesi hedeflenmektedir (<http://www.who.int/classifications/icd/en/>, 28.09.2015).

⁴³ 1 Ekim 1952’de yürürlüğe giren Uluslararası Sağlık Tüzüğü’nün (1951) İngilizce tam metni için bkz. (UNTS, 1953). Türkiye tarafından 10 Mart 1954 tarihli 6368 sayılı

Numaralı Tüzüğü/*International Sanitary Regulations*). Uluslararası Sağlık Tüzüğü (1951) aslında, bulaşıcı/salgın hastalıkların uluslararası alanda yayılmasının önlenmesi amacıyla başlatılan uluslararası işbirliği çalışmalarının sonucunda ilki 1892’de akdedilmiş çeşitli uluslararası sağlık sözleşmelerinin gözden geçirilmesi ve birleştirilmesi hedefinin bir ürünüdür (Uluslararası Sağlık Tüzüğü (1951), giriş bölümü, prg. 2)⁴⁴. Asamble, Uluslararası Sağlık Tüzüğünü (1951) gözden geçirerek bunun yerine geçmek üzere 25 Temmuz 1969 tarihinde WHA22.46 sayılı Kararla yeni bir Uluslararası Sağlık Tüzüğü (1969) (*International Health Regulations*) kabul etmiştir⁴⁵. Nihayet Uluslararası Sağlık Tüzüğü (1969) de gözden geçirilerek bunun yerine geçmek üzere, Asamble tarafından 23 Mayıs 2005 tarihli WHA58.3 sayılı Kararla halen yürürlükte olan Uluslararası Sağlık Tüzüğü (2005) kabul edilmiştir⁴⁶.

Uluslararası Sağlık Tüzüğü (2005) m.2’ye göre, Tüzüğün temel amacı, uluslararası dolaşıma ve ticarete gereksiz müdahaleden kaçınarak ve halk sağlığı açısından ortaya çıkacak risk ile orantılı olarak, hastalıkların uluslararası alanda yayılmasının önlenmesi ve hastalıkların uluslararası alanda yayılmasına karşı halk sağlığı açısından gerekli yanıtın verilmesidir. Uluslararası Sağlık Tüzüğü (2005) m. 6 ve 7 dikkate alındığında, daha önceki uluslararası sağlık sözleşmelerinde ve tüzüklerinde kabul edilen spesifik hastalıklara özgülenmiş yaklaşımın terk edildiği görülmektedir. Bahsedilen hükümlerde, bir hastalığın uluslararası alanda yayılma

Milletlerarası Sağlık Nizamnamesinin (Dünya Sağlık Teşkilâtının 2 numaralı Nizamnamesinin) Tasdiki Hakkında Kanunla onaylanmıştır. Uluslararası Sağlık Tüzüğünün (1951) Türkçe tam metni için bkz. (Resmî Gazete, 19.03.1954, S. 8662). Uluslararası Sağlık Tüzüğünün (1951) hazırlanması süreci hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. (Yemin, 1969: 188, 189). Uluslararası Sağlık Tüzüğünde (1951) Asamble tarafından 1955, 1956, 1960, 1963, 1965 yıllarında çeşitli değişiklikler yapılmış olup, Uluslararası Sağlık Tüzüğünde (1951) değişiklik yapılan konularla ilgili bilgi için bkz. (Sohn, 1986: 505).

⁴⁴ Nitekim Uluslararası Sağlık Tüzüğü (1951) m. 105 hükmünde de bu Tüzükle bağlı devletlerin birbirleriyle ve DSÖ ile ilişkilerinde Tüzüğün, bu maddede sayılan anlaşmaların yerine geçeceği düzenlenmiştir. Uluslararası sağlık sözleşmelerinin, salgın hastalıkların uluslararası alanda yayılmasının önlenmesi amacıyla uluslararası dolaşıma bazı rasyonel önlemler getirilmesi isteğinden doğduğu, fakat hepsinin eşzamanlı olarak yürürlükte bulunmasının bir karmaşaya yol açtığı yönünde bkz. (Skubiszewski, 1965-1966: 217; Yemin, 1969: 185, 186).

⁴⁵ 1 Ocak 1971’de yürürlüğe giren Uluslararası Sağlık Tüzüğünün (1969) İngilizce tam metni için bkz. (UNTS, 1975). Türkiye bakımından Uluslararası Sağlık Tüzüğünün (1969) 1 Ocak 1971 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek üzere onaylanması 27 Aralık 1972 tarihli 7/5578 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla kararlaştırılmıştır. Uluslararası Sağlık Tüzüğünün (1969) Türkçe tam metni için bkz. (Resmî Gazete, 25.04.1973, S. 14517). Uluslararası Sağlık Tüzüğünde (1969) Asamble tarafından 1973 ve 1981 yıllarında çeşitli değişiklikler yapılmıştır (UNTS, 1982; UNTS, 1991).

⁴⁶ Asamblenin 23 Mayıs 2005 tarihli WHA58.3 sayılı Kararının tam metni ile 15 Haziran 2007’de yürürlüğe giren Uluslararası Sağlık Tüzüğünün (2005) İngilizce tam metni için bkz. (WHO, 2008).

yoluyla diğer devletler için halk sağlığı riski oluşturduğu ve eşgüdüm içinde uluslararası yanıtta bulunulmasını potansiyel olarak gerekli kıldığı tespit edilen her durumun Tüzüğü kapsamında sayıldığı düzenlenmiştir. Dolayısıyla hastalıkların uluslararası alanda yayılmasının önlenmesi konusunda Örgütün etkinliği önemli ölçüde artırılmıştır (Samancı, 2014: 125-133).

Tavsiyeler

DSÖ Anayasası, m. 23'e göre, Asamble, Örgütün yetkisi dâhilindeki her meseleye ilişkin olarak üye devletlere tavsiyelerde bulunma yetkisini haizdir. Uluslararası örgütlerin kurucu andlaşmaları çerçevesinde yetkili organları tarafından kabul edilen üyelere yönelik tavsiye kararlarının kural olarak örgütün dışında yöneldiği kişi bakımından bağlayıcı hukukî etkisi bulunmamaktadır. Zira tavsiyeler uluslararası örgütlerin yetkili organları tarafından alınan ve ilgili örgütün dışındaki muhatabını/muhataplarını belirli bir davranış biçimini, eylem tarzını ya da çekimser kalmayı benimsemeye davet eden kararlardır (Schermers ve Blokker, 2011: 767). Bununla birlikte bir uluslararası örgüt tarafından alınan tavsiye niteliğindeki bazı kararlar, sonradan üye devletler tarafından bağlayıcı olarak kabul edilip öyle davranılırsa, o zaman bağlayıcı hale gelebilir. Ancak bu tür kararların bağlayıcı etkisi örgütün kararının niteliğinden değil, üye devletlerin bu yöndeki kabulünden doğmaktadır (Skubiszewski, 1965-1966: 202, 225).

Her ne kadar hukuken bağlayıcı olmasa da Asamble tarafından DSÖ Anayasası m. 23 çerçevesinde kabul edilen tavsiyelerin Örgütün işlevlerinin yerine getirmesinde önemli yeri vardır (Burci ve Vignes, 2004: 44). Uygulamada DSÖ'nün, normatif işlevini yerine getirirken, üye devletler bakımından bağlayıcı nitelikteki sözleşme ve tüzüklerden ziyade, bağlayıcı olmaması sebebiyle üzerinde daha kolay uzlaşılabilen tavsiye kararlarına başvurduğu görülmektedir (Beigbeder, 1998: 74, 75). Uygulanması konusunda yöneldiği üye devletlere önemli ölçüde esneklik payı bırakan bu tür kararlarla belirlenen standartlar ya da ilkeler, faklı ülkelerin kendi özel şartlarına kolaylıkla uyarlanabilmektedir. Nitekim DSÖ bünyesinde genellikle konunun uzmanlarınca bilimsel ve teknik veriler ışığında hazırlanan bu tür belgelere uygulamada geniş ölçüde uyulduğu gözlenmektedir (Burci ve Vignes, 2004: 141, 142). Ayrıca DSÖ Anayasası m. 62'de üyelerin, Örgüt tarafından yapılan tavsiyeleri hayata geçirme konusunda attıkları adımları yıllık olarak hazırlanan raporlarla Örgüte bildirmeleri yönündeki düzenleme de tavsiye kararlarının belirli bir ağırlığı olduğunu teyit etmektedir.

Asamble tarafından DSÖ Anayasası m. 23 çerçevesinde kabul edilen ve en çok bilinen tavsiye niteliğindeki karar örneklerinden biri, 1981 tarihli Anne Sütü İkamesi Ürünlerin Pazarlanmasına İlişkin Uluslararası Kurallardır⁴⁷ (WHO,

⁴⁷Söz konusu kuralların bir tüzükle de kabul edilebilmesinin hukuken mümkün olduğu, fakat özellikle kendi ticarî çıkarlarını göz önünde bulunduran bazı gelişmiş devletlerin bu konuya ilişkin bağlayıcı kuralları reddedebileceği dikkate alınarak bir tavsiye kararıyla kabul edildiği ve Asamblede yapılan oylamada yalnızca Amerika Birleşik Devletleri'nin

WHA34.22, 21 May 1981; WHO, 1981: 6-15). Bahsedilen belgenin kabulü, o dönemde başta gelişmekte olan ülkelerde olmak üzere anne sütüyle beslenme oranlarının azaldığının tespiti ve bu durumun anne sütü ikamesi ürünlerin pazarlanması ve reklamından kaynaklandığı yönündeki eleştirilerin ürünüdür⁴⁸. Bu çerçevede söz konusu kurallarda bebeklerin anne sütüyle beslenmesinin mümkün olmadığı durumlarda mevcut en iyi alternatifle beslenmesi gerektiği vurgulanmakta; anne sütü ikamesi ürünlerin kullanımının teşvik edilmemesi, bu ürünlerin yalnızca ihtiyaç hâlinde elde edilebilir olması gerektiği düzenlenmektedir. Bahsedilen kuralların 11. maddesinde ise, üye devletlerin hükümetlerinden, ulusal mevzuatlarında düzenleme de dâhil, kendi sosyal ve yasal koşullarına uygun olarak bu kuralların amaç ve ilkelerinin uygulamaya konulması konusunda gerekli adımların atılması istenmiştir. *Schermers ve Blokker*, uygulamada da üye devletlerin çoğunluğunun Asamble tarafından tavsiye kararı yoluyla belirlenen bu kurallara uygun davranılması için çeşitli önlemler aldıklarını ifade etmektedir (Schermers ve Blokker, 2011: 770).

Belirtmek gerekir ki DSÖ Anayasası m. 2/a ile Örgüte uluslararası sağlık çalışmalarında yönlendirme yapma ve işbirliğini sağlama görevi verildiğinden, Örgütün tavsiyeleri doğrudan DSÖ Anayasası m. 23 çerçevesinde kabul edilenlerle sınırlı kalmamaktadır. *Burci ve Vignes* DSÖ'nün uygulamaları çerçevesinde tavsiye kararlarını ortaya çıkışları bakımından üç sınıfa ayırmaktadır (Burci ve Vignes, 2004: 142). Birincisi, Asamble veya kendi görev sınırları dâhilinde İcra Kurulu tarafından alınan tavsiye kararları; ikincisi, Asamble veya İcra Kurulu tarafından verilen yetkiye dayanarak Sekreteryaya tarafından hazırlanan ve yetkiyi veren makam tarafından tekrar ele alınmadan yayınlanan tavsiyeler ve standartlar; üçüncüsü ise, Sekreteryanın davetiyle toplanan uzmanlardan oluşan organlarca (*expert bodies*) geliştirilen, ancak Asamble tarafından resmî olarak kabul edilmeksizin Genel Direktörün inisiyatifiyle yayınlanan standartlardır.

DSÖ'nün sağlık alanında yaşanan hızlı bilimsel gelişmeler karşısında Örgüt dışından teknik konulara ilişkin yardım alması ve bu şekilde uzmanlık danışma panelleri ve komiteleri oluşturması hususu, Asamble tarafından kabul edilen Uzmanlık Danışma Panelleri ve Komiteleri Tüzüğüyle (WHO, 2014: 121-127) düzenlenmiştir. Bu belge çerçevesinde kurulan ve Örgütün tavsiyeleri için temel teşkil eden çalışmaları yapan komiteler arasında düzenli olarak toplananlar, Biyolojik Standardizasyon Uzmanlık Komitesi, Gıda Katkı Maddeleri FAO/WHO Ortak Uzmanlık Komitesi, Farmasötik Preparatların Özelliklerine İlişkin Uzmanlık Komitesi, Temel İlaçların Seçilmesi ve Kullanımına Dair Uzmanlık Komitesi ve

olumsuz oy kullandığı yönünde bkz. (Burci ve Vignes, 2004: 144; Beigbeder, 1998: 74, 75; Shubber, 1985: 880-885).

⁴⁸ 1981 tarihli Anne Sütü İkamesi Ürünlerin Pazarlanmasına İlişkin Uluslararası Kurallar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. (Beigbeder, 1998: 75-83; Burci ve Vignes, 2004: 142-146; Shubber, 1985: 879-908).

Uyuşturucu Bağımlılığına İlişkin Uzmanlık Komitesidir
(http://www.who.int/kms/expert_panels/en/, 15.11.2015).

SONUÇ

Halk sağlığı alanında uluslararası işbirliği, özellikle sanayi devriminin ardından ulaşım ve ticarete yaşanan gelişmeler sonrasında bulaşıcı hastalıkların farklı ülkeler ve kıtalar arasında yayılması neticesinde 19. yüzyılda başlamıştır. Başlangıçta uluslararası konferanslar ve bu konferanslarda akdedilen sağlık sözleşmeleri çerçevesinde şekillenen bu işbirliği iki temel hedefe yönelmiştir. Bunlardan birincisi, ülkesinde, uluslararası alanda yayılma potansiyeli bulunan bir salgın hastalık görülen devletin diğer devletlere durumu bildirmesinin sağlanması; ikincisi ise, hastalıkların uluslararası alanda yayılmasının önlenmesi amacıyla devletler tarafından alınacak tedbirlerin uluslararası dolaşım ve ticarete asgari müdahaleyi gerektirecek şekilde uyumlaştırılmasıdır.

Sağlık alanındaki uluslararası işbirliğinin gelişimi sürecinde önem taşıyan bir başka nokta, bu işbirliğinin sürekliliğini ve kurumsallaşmasını sağlayan uluslararası örgütlerin kurulmasıdır. Başlangıçta bölgesel ardından evrensel düzeyde faaliyette bulunmak üzere kurulan çeşitli uluslararası örgütler, devletler arasında özellikle uluslararası sağlık sözleşmelerinin kapsamındaki hastalıklara ilişkin bilgi akışının sağlanmasında, sağlıkla ilgili verilerin ve istatistiklerin tek elde toplanması ve paylaşılmasında ve hastalıklarla mücadelede üye devletlere yardım sunulmasında görev üstlenmiştir.

II. Dünya Savaşı'nın ardından kendisinden önce sağlık alanında evrensel düzeyde faaliyet gösteren örgütlerin yerini almak üzere DSÖ kurulmuştur. Örgütün kurumsal yapısı çerçevesinde merkezî örgütlenmede yer alan organları Asamble, İcra Kurulu ve Sekreteryaya olarak belirlenmiştir. Üye devletlerin Asamblede yer alan delegelerinin ve İcra Kurulu üyelerinin özellikle sağlık alanında uzman kişilerden oluşması, Örgüt işlevleri yerine getirilirken bilimsel ve teknik ilerlemelerin daha fazla göz önünde bulundurulmasına imkân sağlamaktadır. Halk sağlığının korunması gibi hassas bir alanda faaliyet gösteren DSÖ'nün kurumsal yapısı, hastalıkların coğrafi açıdan yakın ülkeler arasında yayılmasının kolay olduğu da gözetilerek, sağlık alanında üye devletlerde ortaya çıkabilecek sorunların yakından izlenmesini olanaklı kılacak şekilde tasarlanmıştır. Bu bağlamda merkezî organlar yanında bir bölgesel teşkilatlanma da oluşturulmuş, özellikle münhasıran bölgesel nitelikli sağlık meseleleri bakımından o bölgedeki üye devletler arasında etkin bir işbirliğine zemin hazırlanmıştır.

DSÖ'nün kurucu andlaşması 1948'de yürürlüğe girmiş ve bu andlaşmayla Örgüte uluslararası sağlık çalışmalarında yönlendirme ve işbirliğini sağlama temel olmak üzere çeşitli işlevler verilmiştir. Örgütün en önemli işlevlerinden biri normatif işlevi olup, bu konuda yetkili organ DSÖ Anayasası m. 19 - 23 hükümleri çerçevesinde Asamble olarak belirlenmiştir. Söz konusu maddeler çerçevesinde

Asamble, Örgütün yetkisi dahilindeki meselelere ilişkin sözleşmeler ve tavsiyeler ile DSÖ Anayasası m. 21’de sayılan konularda tüzükler kabul edebilmektedir. Gerek sözleşmeler gerek tüzükler tarafları için bağlayıcı hukukî etkiyi haizken, Asamble tarafından kabul edilen tavsiyelerin üye devletler bakımından bağlayıcı gücü bulunmamaktadır. Bununla birlikte uygulamada Asamblenin, tarafları için bağlayıcı olan sözleşmelerin ve tüzüklerin kabulüne istisnaen başvurduğu ve normatif işlevin yerine getirilmesinde daha ziyade tavsiyelerden yararlandığı dikkat çekmektedir.

DSÖ’nün normatif işlevinin yerine getirilmesinde Asamble tarafından tavsiye niteliğindeki kararların tercih edilmesi, Örgütün etkinliğinin sağlanması açısından eleştirilebilir görünse de bu tür kararların önemli bazı avantajları söz konusudur. Her şeyden önce bu tür kararlar hukuken bağlayıcı olmaması sebebiyle daha kolay kabul edilebilmektedir. Ayrıca tavsiye niteliğindeki kararlarla düzenlenen standartlar ya da ilkeler, uygulanması konusunda yöneldiği üye devletlere önemli ölçüde esneklik payı tanımaktadır. Böylelikle bu tür kararlarla belirlenen hususların hayata geçirilmesinde üye devletler kendi özel şartları çerçevesinde diledikleri yöntemi seçebilmektedir. Asamble tarafından kabul edilen tavsiyelere üye devletlerce geniş ölçüde uygun davranılmasının bir başka nedeninin, temelde bilimsel ve teknik veriler ışığında hazırlanan bu tür kararların üye devletlerin genellikle sağlık idarelerinin temsilcilerinin de yer aldığı Asamblede kabul edilmesi olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak yukarıda bahsedilen hususlar göz önüne alındığında Asamblenin, hastalıkların uluslararası alanda yayılması gibi acil ve etkin tedbirler gerektiren konularda bağlayıcı nitelikteki uluslararası sağlık tüzüklerini, buna mukabil üye devletlere esneklik tanımanın Örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde ve etkinliğinin sağlanmasında ciddi bir olumsuz etki yaratmayacak konularda tavsiyeleri tercih etmesi, uygulama da göz önüne alındığında isabetli olarak değerlendirilebilir. Ayrıca Asamble tarafından DSÖ Anayasası m. 19 çerçevesinde uluslararası sağlık meselelerine ilişkin, tarafları için bağlayıcı olacak sözleşmelerin de kabulü mümkündür. Bununla birlikte Asamble bu yetkisini uygulamada yalnızca bir defa, 2003 yılında kullanmış ve tütün mamullerinin kullanımının yaygınlaşmasının uluslararası alanda halk sağlığı açısından yaratacağı etkiyi göz önünde bulundurarak Tütün Kontrolü Çerçeve Sözleşmesini kabul etmiştir.

KAYNAKÇA

Aktaş, M. (2009). Türkiye İslam Konferansı Örgütüne üye midir? *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11 (1): 1-87.

Alexandrowicz, C. H. (1973). *The law-making functions of the specialised agencies of the United Nations*. Sydney: Angus and Robertson.

Alger, C. F. (2006). *The United Nations system: A reference handbook*. California: Abc-Clio.

Aust, A. (2000). *Modern treaty law and practice*. Cambridge: Cambridge University Press.

Beigbeder, Y. (1998). *The World Health Organization*. Netherlands: Martinus Nijhoff Publishers.

Brölmann, C. (2007). *The institutional veil in public international law: International organisations and the law of treaties*. Portland: Hart Publishing.

Burci, G. L. ve Vignes, C. H. (2004). *World Health Organization*. The Hague: Kluwer Law International.

Conforti, B. (2005). *The law and the practice of the United Nations*. Leiden: Martinus Nijhoff Publishers.

Çağiran, M. E. (2013). *Uluslararası örgütler*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Dubin, M. D. (1995). The League of Nations Health Organisation. P. Weindling (Der.) *International health organisations and movements (1918-1939)*: İçinde 56-80. New York: Cambridge University Press.

Dupuy, P.-M. (1991). Soft law and the international law of the environment. *Michigan Journal of International Law*, 12 (2): 420-435.

Fidler, D. P. (2005). From international sanitary conventions to global health security: The new international health regulations. *Chinese Journal of International Law*, 4 (2): 325-392.

Fomerand, J. (2009). *The A to Z of the United Nations*. Lanham: The Scarecrow Press.

Gostin, L. O. (2014). *Global health law*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Gündüz, A. (2003). *Milletlerarası hukuk, temel belgeler, örnek kararlar*. İstanbul: Beta.

Howard-Jones, N. (1975). *The scientific background of the international sanitary conferences 1851-1938*. Geneva: World Health Organization.

International Law Commission. (1967). Draft articles on the law of treaties with commentaries 1966. *Yearbook of the International Law Commission, 1966, Cilt II*: İçinde 187-274. New York: United Nations.

Klein, E. (2006). United Nations, specialized agencies. *Max Planck Encyclopedia of Public International Law*. <http://www.mpepil.com>, (15.11.2009).

Lee, K. (2009). *The World Health Organization (WHO)*. London: Routledge.

Moore, J. A. ve Pubantz, J. (2006). *The new United Nations: International organization in the twenty-first century*. New Jersey: Pearson.

Murphy, S. D. (Der.) (2003). Adoption of framework convention on tobacco control. *The American Journal of International Law*, 97 (3): 689-691.

Oppenheim, L. (1920). *International law: A treatise, Volume I, Peace*. R. F. Roxburgh (Ed.) London: Longmans, Green and Co.

Samancı, U. (2014). Uluslararası Sağlık Tüzüğü (2005) ve hukukî niteliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16 (2): 113-169.

Sawyer, W. A. (1947). Achievements of UNRRA as an international health organization. *American Journal of Public Health*, 37 (1): 41-58.

Schermers, H. G. ve Blokker, N. M. (2011). *International institutional law*. Leiden: Martinus Nijhoff Publishers.

Schmalenbach, K. (2012). Article 5: Treaties constituting international organizations and treaties adopted within an international organization. O. Dörr ve K. Schmalenbach (Der.) *Vienna Convention on the Law of Treaties: A commentary*: İçinde 89-99. Heidelberg: Springer.

Shubber, S. (1985). The international code of marketing of breast-milk substitutes. *International Digest of Health Legislation*, 36 (4): 877-908.

Skubiszewski, K. (1965-1966). Enactment of law by international organizations. *British Yearbook of International Law*, 41: 198-274.

Sohn, L. B. (1986). *International organization and integration: Annotated basic documents of international organizations and arrangements*. Dordrecht: Martinus Nijhoff Publishers.

Sur, M. (2013). *Uluslararası hukukun esasları*. 7. Baskı. İstanbul: Beta.

Szasz, P. C. (1995). General law-making processes. O. Schachter ve C. C. Joyner (Der.) *United Nations legal order, Cilt I*: İçinde 35-108. Cambridge: Cambridge University Press.

Terzioğlu, S. S. ve Özarlan, B. B. (2016). *Uluslararası örgütler hukuku*. Ankara: Adalet Yayınevi.

The Avalon Project. "The Covenant of the League of Nations", http://avalon.law.yale.edu/20th_century/leagcov.asp, (17.11.2015).

The United Nations and Decolonization. "Non-self-governing territories", <http://www.un.org/en/decolonization/nonselfgovterritories.shtml>, (19.05.2015).

Türkiye Cumhuriyeti Birleşmiş Milletler Cenevre Ofisi Nezdinde Daimi Temsilciliği. "Bilgi notları: Dünya Sağlık Örgütü (WHO – DSÖ), 07.12.2015", <http://cenevreofisi.dt.mfa.gov.tr/ShowInfoNotes.aspx?ID=203417>, (10.12.2015).

United Nations General Assembly (2015). *Special Committee decision of 23 June 2014 concerning Puerto Rico*. UN Doc. A/AC.109/2015/L.13, 20 March 2015. http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/AC.109/2015/L.13, (18.11.2015).

United Nations Treaty Collection. "Status as at: 15.09.2015, Protocol to Eliminate Illicit Trade in Tobacco Products, Seoul, 12 November 2012", https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IX-4-a&chapter=9&lang=en, (15.09.2015).

United Nations Treaty Collection. "Status as at: 15.09.2015, WHO Framework Convention on Tobacco Control, Geneva, 21 May 2003", https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IX-4&chapter=9&lang=en, (15.09.2015).

United Nations Treaty Collection. "Status as at: 24.03.2015, Constitution of the World Health Organization", https://treaties.un.org/pages/ShowMTDSGDetails.aspx?src=UNTS&tabid=2&mtdsg_no=IX-1&chapter=9&lang=en#Participants, (24.03.2015).

United Nations World Health Organization Interim Commission (1948). Summary report on proceedings minutes and final acts of the international health conference held in New York from 19 June to 22 July 1946. *Official Records of the World Health Organization No. 2*.

UNTS. (1948a). Constitution of the World Health Organization, Signed at New York, on 22 July 1946. *UN Treaty Series*, 14: 186-203.

UNTS. (1948b). Agreement between the United Nations and the World Health Organization approved by the General Assembly of the United Nations on 15 November 1947 and by the World Health Assembly on 10 July 1948. *United Nations Treaty Series*, 19: 194-212.

UNTS. (1953). International Sanitary Regulations - World Health Organization Regulations No. 2. *UN Treaty Series*, 175: 216-288.

UNTS. (1975). International Health Regulations (with appendices), adopted by the twenty-second World Health Assembly at Boston on 25 July 1969. *UN Treaty Series*, 764 (1971): 4-88.

UNTS. (1982). Additional regulations amending the International Health Regulations of 25 July 1969, in particular with respect to articles 1, 21, 63-71 and 92. *UN Treaty Series*, 943 (1974): 428-430.

UNTS. (1987). Vienna Convention on the Law of Treaties (with annex), concluded at Vienna on 23 May 1969. *UN Treaty Series*, 1155: 331-353.

UNTS. (1988). World Health Organization Regulations regarding nomenclature (including the compilation and publication of statistics) with respect

to diseases and causes of death, adopted by the twentieth World Health Assembly, at Geneva, on 22 May 1967. *UN Treaty Series*, 1172: 345-348.

UNTS. (1991). Additional Regulations amending the International Health Regulations of 1969, as amended by the Additional Regulations of 23 May 1973. *UN Treaty Series*, 1286 (1982): 390-393.

UNTS. (2006). WHO Framework Convention on Tobacco Control. *UN Treaty Series*, 2302: 229-250.

Volger, H. (Der.) (2010). *A concise encyclopedia of the United Nations*. Leiden: Martinus Nijhoff Publishers.

WHO. "Countries". <http://www.who.int/countries/en/>, (20.11.2015).

WHO. "Director general". <http://www.who.int/dg/en/>, (15.11.2015).

WHO. "Expert advisory panels and committees". http://www.who.int/kms/expert_panels/en/, (15.11.2015).

WHO. "Intergovernmental negotiating body on the WHO framework convention on tobacco control (2000-2003)". http://www.who.int/fctc/about/whofctc_inb/en/, (11.09.2015).

WHO. "International classification of diseases (ICD)". <http://www.who.int/classifications/icd/en/>, (28.09.2015).

WHO. "Public hearings on the WHO framework convention on tobacco control (2000)". http://www.who.int/fctc/about/public_hearings/en/, (11.09.2015).

WHO. "WHO regional offices". <http://www.who.int/about/regions/en/>, (13.11.2015).

WHO. "Working group preceding the intergovernmental negotiating body on the WHO FCTC (1999-2000)". http://www.who.int/fctc/about/pre_neg_working_group/en/, (11.09.2015).

WHO. (1948). Regulations regarding nomenclature (including the compilation and publication of statistics) with respect to diseases and causes of death (World Health Organization Regulations No.1) adopted by the First World Health Assembly at Geneva July 24, 1948. *Official Records of the World Health Organization No. 13*: 349-352.

WHO. (1958). *The first ten years of the World Health Organization*. Geneva: WHO Press.

WHO. (1981). *International code of marketing of breast-milk substitutes*. Geneva: WHO Press.

WHO. (2008). *International health regulations (2005)*. Geneva: WHO Press.

WHO. (2009). *History of the WHO framework convention on tobacco control*. Geneva: WHO Press.

WHO. (2014). *Basic documents*. Geneva: WHO Press.

WHO. (A53/12 Corr.1, 11 May 2000). WHO framework convention on tobacco control, report of the working group, corrigendum. http://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA53/ea12c1.pdf, (11.09.2015).

WHO. (A53/12, 26 April 2000). WHO framework convention on tobacco control, report of the working group. http://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA53/ea12.pdf, (11.09.2015).

WHO. (Statement, WHO/6, 13 October 2000). WHO director-general's response to the tobacco hearings. http://www.who.int/tobacco/framework/public_hearings/dghearings_en.pdf, (27.11.2015).

WHO. (WHA34.22, 21 May 1981). International code of marketing of breast-milk substitutes. http://www.who.int/nutrition/topics/WHA34.22_iycn_en.pdf, (17.11.2015).

WHO. (WHA49.17, 25 May 1996). International framework convention for tobacco control. http://www.who.int/tobacco/framework/wha_eb/wha49_17/en/, (10.09.2015).

WHO. (WHA52.18, 24 May 1999). Towards a WHO framework convention on tobacco control. http://www.who.int/tobacco/framework/wha_eb/wha52_18/en/, (17.11.2015).

WHO. (WHA53.16, 20 May 2000). Framework convention on tobacco control. http://www.who.int/tobacco/framework/wha_eb/wha53_16/en/, (28.10.2015).

WHO. (WHA56.1, 21 May 2003). WHO framework convention on tobacco control. http://www.who.int/tobacco/framework/final_text/en/, (12.09.2015).

Yemin, E. (1969). *Legislative powers in the United Nations and specialized agencies*. Leyden: A. W. Sijthoff.

Yayın Geliş Tarihi: 20.11.2015
Yayına Kabul Tarihi: 08.02.2016
Online Yayın Tarihi: 18.05.2016
<http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.38293>

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 18, Sayı: 1, Yıl: 2016, Sayfa: 91-113
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

TURİZM ÖĞRENCİLERİNİN VARK ÖĞRENME MODELİNE GÖRE ÖĞRENME STİLLERİNİN BELİRLENMESİ: LİSANS VE ÖN LİSANS KARŞILAŞTIRMASI

Pınar İŞILDAR*
Erdem AKTAŞ**
Osman Avşar KURGUN***

Öz

Öğrenme stilleri, öğrenmeye etki eden önemli etmelerden biri olarak görülmekle beraber, öğrenme stillerinin belirlenmesi, gerek öğrencilerin okul ve iş hayatlarındaki başarıları, gerekse öğretmenlerin motivasyonlarının artması açısından çeşitli çalışmalara konu olmaktadır. Bu çalışma, turizm lisans ve ön lisans öğrencilerinin öğrenme stillerinin ve aralarındaki farklılıkların belirlenmesini amaçlamaktadır. Öğrenme stillerinin belirlenmesin de VARK modeli esas alınmıştır (N: 206). Verilerin çözümlenmesinde SPSS 22 programı yardımı ile tanımlayıcı istatistikler, T testi ve One Way Anova (tek yönlü varyans analizi) testi kullanılmıştır. Çalışma kapsamında değerlendirilen iki okulun öğrencilerinin de daha çok “yaparak öğrenmeyi” ifade eden kinestetik öğrenme stilini tercih etmelerine rağmen okullardaki farklı sınıf düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğrenme, Öğrenme Stilleri, VARK Öğrenme Stili Modeli.

DETERMINING OF THE LEARNING STYLE OF TOURISM STUDENTS ACCORDING TO VARK LEARNING MODEL: COMPARISON OF BACHELOR AND ASSOCIATE DEGREES

Abstract

Learning Styles are seen as one of the important factors that influence learning and the determining learning style has been the subject of various studies about increasing of both students' performance in school and in work and instructors' motivations. The aim of in this study is to determine dominant learning styles of tourism and hospitality students who are attending Dokuz Eylül University vocational high school and faculty, and to reveal differences if there has been among these schools. VARK (visual, aural, read/write,

* Araş. Gör., Dokuz Eylül Üniversitesi Reha Midilli Foça Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, pinar.isildar@deu.edu.tr

** Araş. Gör., Dokuz Eylül Üniversitesi Reha Midilli Foça Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, erdem.aktas@deu.edu.tr

*** Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Reha Midilli Foça Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, avsar.kurgun@deu.edu.tr

kinesthetic) Learning Style Model was used to determine students' learning styles (N:206). Quantitative measures on variables calculated and discussed. Descriptive statistics, independent sample t-tests and analysis of variance (ANOVAs) were performed by using SPSS 22 package program. Results of the study show that although both two schools students prefer predominately kinesthetic learning style that represent to learning by doing, there is significant difference among class level in two schools.

Keywords: *Learning, Learning Styles, VARK Learning Style Model.*

GİRİŞ

Eğitmenlerin çoğu zaman öğrenciler için, öğrenmeye yönelik en iyi stili sunamadıkları bilinmektedir. Bu durum gelenekçi yapıya uygun, öğretme stillerinin kullanılması ve sınıf aktivitelerine önem verilmesi, gerçekte ihtiyaç duyulan ve öğrenmeyi kolaylaştıran öğrenme stilleri üzerinde durulmamasından kaynaklanmaktadır. Gelenekçi yapı, öğrencilere sunulan bilgilerin uzun dönemde hafızaya alınması ve uygun görülen bir sınavda bilgilerin dışarıya çıkmasına odaklanan stratejileri içerirken, daha çok yazılı materyallere ağırlık vermektedir. Bu sistem çıktı yöntemi olarak görülür ve bilginin giriş stillerine önem vermeyerek, öğrencinin hangi yolla bilgiyi uzun süreli belleğine kaydettiğiyle de ilgilenmez (Fleming, 1995: 308). Gelenekçi yapıda öğrencilerin sürekli aynı stille başarılı olmaya çalışmaları ve belki de kendileriyle tamamen uyumsuz olan stillerle bilgiyi almaya çalışmaları zaman, motivasyon ve ilgi kaybına neden olmaktadır. Çağdaş eğitim yaklaşımlarında ise kişisel özelliklere duyarlı bir şekilde, bireysel farklılıklara göre öğretme stillerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır (Genç ve Kocaarslan, 2013: 328). Öğretme stili, “öğretmenlerin öğretim programlarına, yöntemlerine, öğretim ortamlarına ve kullandıkları araç-gereçlere karşı tutumları” olarak tanımlanmaktadır (Dunn ve Dunn, 1979: 241). Önemli olan öğrenmenin kişiden kişiye değişeceği ve bilginin nasıl algılanıp, işlediğinin bilinmesinin gerekliliğidir.

Felder (1996), bireylerin bilgiyi elde etme ve bu bilgiyi işleme sürecinde belirli farklılıklara sahip olduklarını ortaya koymuştur. Bazı öğrencilerin kuramlar ve modeller üzerinden öğrenmelerinin kolaylaştığı, bazı bireylerin veriler ve işlemler üzerinden, bazı öğrencilerin de şemalar, resimler, grafikler üzerinden görsel boyutta bilgiyi işlediklerini, bazı öğrencilerin sözlü açıklamalara ihtiyaç duyduğunu, bazı öğrencilerin de içsel, bireysel özelliklerle öğrenmeyi kolaylaştırdığını ifade etmektedir (Felder, 1996: 18). Bu durum her öğrencinin farklı öğrenme stiline sahip olduğunu ve bu stillerin bilinmesiyle uygun öğretme stillerinin geliştirilmesinin önemini ortaya koymaktadır (Felder ve Brent, 2005: 58). Öğrencilerin kendi öğrenme stillerini bilmesi ve buna uygun şekilde bilgilerin aktarılması ile daha kolay ve çabuk öğrenmesi, öğrencilerin sorunlara daha hızlı çözüm bulabilmesi, kendilerine olan güvenlerinin artması, derslere ve okula karşı olumlu düşüncelerle bağlanmaları sağlanacaktır (Durukan, 2013: 1309).

Öğrencilerin öğrenmelerini kolaylaştıracak öğrenme stillerinin bilinmesi, ders sunumlarının bu stillere uygun olması öğrencilerin başarısı yanında öğrenci ve öğretmenlerin motivasyonunu arttıracaktır (Stevens vd., 2012: 2). Diğer bir önemli nokta öğrencilerin öğrenme stillerinin her yaşta, her sınıfta veya her alanda aynı olmayacağıdır. Akademik uzmanlık alanları da bir öğrencinin öğrenme stilini etkileyen önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Yapılan bazı çalışmalar farklı alanlar arasında öğrenim stillerinin belirgin bir ölçüde farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Doğal bilimler ile sosyal bilimler öğrencileri veya muhasebe ve ekonomi/finans öğrencisi ile pazarlama ve yönetim alanlarında öğrenim gören öğrenciler arasında ortaya çıkan öğrenme stillerindeki farklılıklar bu duruma örnek gösterilmektedir. Buna göre öğrencilerin öğrenme stilleri ile akademik uzmanlık alanlarındaki öğretim planları ve yöntemlerini karşılaştırarak, başarının artmasına yönelik eşleştirmelerin yapılması önem taşımaktadır (Biberman ve Buchanan, 1986; Cook, (basım aşamasında): 7-9; Stevens vd., 2012: 2, Katsioloudis ve Fantz, 2012).

Öğrencilerin yaşları, eğitim seviyeleri ve eğitim gördükleri alanlar gibi çeşitli faktörlerin öğrenme stillerini etkilemesi söz konusu olurken, gerek öğrencilerin akademik hayatlarında, gerekse iş hayatlarında yüksek motivasyonlu, başarılı birer birey olmaları, öğretmenlerin bu gibi değişkinlere ve eğitim sistemine bağlı olarak farklı öğrenme stillerine uygun öğretme stillerini düzenlemeleri gerektirmektedir (Bilgin ve Durmuş, 2003: 384-386; Othman ve Amiruddin, 2010: 655).

Turizm endüstrisinin yapısı gereği, turizm eğitimi alan öğrencilerin sadece teorik eğitimle sınırlı kalmamaları bunun yanı sıra turizm endüstrisini oluşturan işletmelerle etkileşim içerisinde olmaları gerekmektedir. Bu nedenle sektör için nitelikli işgücü yetiştirmeyi amaç edinen ön lisans ve lisans eğitimi veren turizm ve otelcilik okullarında sektörün ihtiyaçlarına yönelik pratik ve teorik derslerin iç içe olması (Dale ve McCarthy, 2006: 56), mezun öğrencilerin mesleki başarıları açısından büyük öneme sahiptir.

Öğrenme stilleri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, önemli bir gelir ve istihdam kaynağı oluşturan turizm endüstrisinin gelişmesinde önemli bir paya sahip olan ön lisans ve lisans eğitimi veren turizm ve otelcilik okullarında öğrenme stillerinin belirlenmesine yönelik çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Stevens ve diğerleri (2012), Lashley ve Barron (2006), Barron ve Arcodia (2002), Dale ve McCarthy (2006), Hsu (1999), Cranage, Lambert, Morasis ve Lane (2006) turizm öğrencilerinin öğrenme stilleri üzerine yapılan bu çalışmalardan bazılarıdır. Yerli literatür incelendiğinde ise turizm alanında yüksek öğretim düzeyinde konunun irdelenmesinin önemli olduğu görülmektedir. Çalışma konuyla ilgili literatüre ve gelecekteki çalışmalara katkı sağlamak amacıyla, turizm meslek yüksekokulları ve turizm fakülteleri öğrencilerinin öğrenme stillerini belirlemek ve gerek akademik başarının artması, gerekse başarılı bireylerin iş

dünyasına kazandırılması niyetiyle öğretim elemanlarına öneriler sunmak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada, öğrencilerin bilgiyi algılama ve işleme boyutlarını göz önüne alarak, dört farklı öğrenme stilini fizyolojik boyutta ele alan VARK (Görsel, İşitsel, Okuma/Yazma, Kinestetik /Visual, Aural, Read/Write, Kinesthetic) öğrenme stili modelinden yararlanılmıştır (Drago ve Wagner, 2004: 3). Öğrencilerin hangi öğrenme stilini tercih ettiklerinin belirlenmesi ile birlikte öğrenmenin kolaylaştırılması ve akademik başarının sağlanmasına yönelik önerilerin ortaya konması amaçlanmaktadır.

ÖĞRENME STİLLERİ

Merak ettiği konularla ilgili araştırma yapan, karşılaştığı sorunlara yaratıcı ve yenilikçi çözüm yolları arayan, eleştirel düşünebilen ve bu yönleriyle içinde buldukları örgüt ya da toplumda fark yaratabilen bireylerin yetiştirilebilmesi ve topluma kazandırılabilmesi için söz konusu bireylerin öğretme-öğrenme sürecine daha etkin bir şekilde katılmaları gerekmektedir. Bu katılımın sağlanabilmesi için ise öğretimin bireylerin sahip oldukları farklı öğrenme stillerine uyumlu bir hale getirilmesi gerektirmektedir. Öğrenme stili, bireyin öğrenmeye yönelik eğilimlerini veya tercihlerini gösteren özellikler olarak tanımlanmaktadır. Buna göre öğrenme stili bireylerin davranışlarına yön veren özellikler olarak karşımıza çıkmaktadır. Etkin bir öğrenme için bu özellikler dikkate alınarak eylemler planlanmalı ve bunlara göre yapılmalıdır (Güven ve Kürüm, 2006: 75).

Bireyin genel yeteneği, bilgiyi işleme süreçleri, duyguları, tutumları, güdüleri, gelişimsel özellikleri, hazır bulunuş düzeyleri, geçmiş yaşantısı içinde sahip olduğu deneyimler, yaşadığı çevrenin yapısı, ailesi, arkadaşları vb. öğrenmeyi etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kadar çok faktörün etkisinde kalan bireylerin öğrenme stillerinde de farklılıklar olması kaçınılmazdır (Erden ve Altun, 2006: 20).

Her birey birbirinden farklıdır. Bu farklılıklar bireylerin öğrenmeye yönelik tercihlerinde ve öğretme stillerine verdikleri tepkilerde değişikliklere neden olmaktadır. Yani, her bireyin öğrenme stili diğer bireylerden farklılık göstermektedir. Eğitim ortamlarında eğitimci, farklı ilgi, yetenek ve öğrenme stillerine sahip öğrencilere uygun öğretim ortamları hazırlarlar. Bu durumda eğitimci öğretimi bireyselleştirebilmek için; öğretim sürecinde sınıftaki öğrencilerin bireysel farklılıklarına dikkat etmeli, öğretim ve değerlendirme süreçlerini bir bütün olarak görmeli, öğrencilerin aktif katılımını sağlamalı ve öğrenciler ile işbirliği yapmalıdır (Saban, 2005: 273-280).

Bireylerin anlama, düşünme, analiz etme yöntemlerinde olduğu gibi öğrenme yöntemlerinde de farklılıklar vardır. Eğitimcinin öğrencisinin öğrenme stilini tanımasının gerekliliği yanında, öğrencinin de kendi öğrenme stilleri hakkında yeterli ve doğru bilgiye sahip olması gerekmektedir. Bu sayede

öğrenciler öğrenme sürecini kendi açılarından en verimli şekilde kullanabileceklerdir (Yağışan ve Sünbül, 2009: 2). Öğrencilerin, sahip oldukları öğrenme stilleri ile ilgili bilgi sahibi olmaları ve çalışmalarını buna göre şekillendirmeleri öğrenmenin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi açısından oldukça önemlidir.

Öğrenme stilleri kavramını ilk olarak Rita Dunn 1960 senesinde ortaya çıkarmıştır. 1980’li yıllardan sonra ise öğrenme stilleri üzerine yapılan araştırmaların gerek nicelik gerekse nitelik açısından arttığını gözlemlemek mümkündür. Öğrenme stillerinin belirlenmesinin temel nedeni; öğrencilerin biyolojik ve gelişimsel tabanlı bireysel özelliklerinin saptanması ile birlikte öğrenmeye yönelik uygun boyutların belirlenmesidir (Babadoğan, 1995: 1058).

Öğrenme stili kavramının ortaya çıkışı, araştırmacıların bireyler arasındaki farklılıkları incelemeye başlamasıyla birlikte olmuştur. Öğrenme stilleri, bireylerle ilgili önemli ipuçları içeren, gözlemlenebilir ve ayırt edilebilir davranışları kapsamaktadır (Kaplan ve Kies, 1995: 3). Öğrenme stilleri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmacıların kavramı farklı modeller kapsamında incelediğini ve farklı tanımların ortaya çıktığını görmek mümkündür.

Keefe (1990: 60), öğrenme stillerini “bireyin nasıl öğrendiğini, nasıl algıladığını, öğrenme ortamıyla nasıl etkileşimde bulunduğunu ve bu çevreye yönelik tepkilerin neler olduğunu belirleyen duyuşsal, bilişsel, ve fizyolojik davranış özellikleri” olarak tanımlamıştır. Öğrenme stilleri başka bir tanımda; “bireylerin bilgiyi alma, tutma ve işleme sürecindeki karakteristik güçlük ve tercihler” olarak ortaya konulmuştur (Felder ve Silverman, 1988: 674).

Loo 2002 yılında gerçekleştirdiği çalışmasında öğrenme stillerini, “bireylerin yeni bir konuyu öğrenirken çevreden aldıkları uyarıcılara ne şekilde tepki gösterdikleri veya bu uyarılarla nasıl etkileşim içinde oldukları” olarak tanımlarken (Loo, 2002: 252), Shaughnessy (1998: 141) ise kavramı “kişinin konsantrasyonu, izlediği süreç, bilgileri içselleştirmesi ve yeni ve zor olan bilgileri hatırlama yolları/süreçleridir” şeklinde tanımlamaktadır. Ehrman ve Oxford (1990: 311) öğrenme stilleri kavramını; “tercih edilmiş veya zihinsel fonksiyonların alışkanlık durumları ve yeni durumlarla mücadele edebilme” olarak ifade etmişlerdir. Dunn ve Dunn'a (1993: 2) göre ise öğrenme stilleri; “her bireyde farklılık gösteren, bireyin yeni ve zor bilgi üzerine konsantre olması ile başlayan, bilgiyi alma ve zihne yerleştirme süreciyle devam eden bir yoldur”.

Öğrenme stilleri ile ilgili literatür incelendiğinde, bireylerin sadece bir öğrenme stiline sahip olmadıkları, baskın bir öğrenme stiline yanı sıra başka öğrenme stillerine de sahip olabilecekleri görülmektedir. Yani, bireyin bir öğrenme stili olabileceği gibi birden fazla öğrenme stili de olabilir. Bireyler birden fazla öğrenme stiline sahip olduklarında, bu öğrenme stillerini kullanma dereceleri farklılık gösterebilmektedir (Temel, 2002: 7).

ÖĞRENME STİLİ MODELLERİ

Öğrenme stillerinin nasıl belirleneceği ve bu doğrultuda kullanılacak farklı modeller bulunmaktadır (Şimşek, 2007: 48). Bunlar; Dunn ve Dunn Öğrenme Stili Modeli, Felder ve Silverman Öğrenme Tipi Modeli, Kolb'un Öğrenme Stili Modeli, Honey ve Mumford'un Öğrenme Stili Modeli, Gregorc'un Öğrenme Stili Modeli ve Fleming ve Mills'in VARK Modeli'dir.

Dunn ve Dunn Öğrenme Stili Modeli

Dunn ve Dunn'ın geliştirdiği modelde öğrenmeyi etkileyen etmenler incelenmekte ve bu etmenlerin oluşturduğu alt boyutların öğrenme ve öğretme sürecini nasıl etkilediği ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Model, beş faktör ve buna bağlı yirmi elementten oluşmaktadır. Bu faktörler, birbirleri ile sarmal bir ilişki içerisindedir. Bu faktörlerin temel özellikleri, her bireyde farklı baskınlıklarda görülebilmeleridir (Dunn ve Dunn, 1993: 3-6).

- **Çevresel Faktörler:** Ses düzeyi, ışık, sıcaklık, düzen olmak üzere dört etmeni içermektedir (Honigsfeld ve Dunn, 2006: 15).
- **Duygusal Faktörler:** Bireylerin öğrenmeye karşı güdülenmesini, ısrarcı olup olmasını, sorumlu olup olmasını, otoriter yapıya cevap vermesini veya kendi yolunu tercih etmesini içermektedir (Dunn, 2001: 69).
- **Sosyolojik Faktörler:** Birey, öğrenirken yalnız, çift olarak, yaşlılarıyla beraber, bir takımın parçası olarak, bir otorite ve yetişkinle olmayı tercih edebilmektedir (Honigsfeld ve Dunn, 2006: 15).
- **Fizyolojik Faktörler:** Bireylerin öğrenirken algısal tercihlerinin (işitsel, görsel, dokunsal, kinestetik) neler olduğunu, çalışmak için günün hangi zaman dilimini tercih ettiklerini, yiyecek ve içeceğe ihtiyaç duyup duymamalarını, hareket ihtiyacına karşı hareketli olma ve oturma ihtiyaçlarını içerir (Dunn vd., 2001: 10-12).
- **Psikolojik Faktörler:** Bütünsel çözümsellik, yarı küresellik ve düşünceden oluşmaktadır. Bütünsel çözümsellik faktörü; bireyin, öğrenme ile ilgili materyallerin tamamına veya belirli bölümlerine yoğunlaşmasına ilişkin tercihleridir. Yarı küresellik faktörü; bireyin öğrenme esnasında beyninin hangi yarısını kullanmayı tercih ettiğini ortaya koymaktadır. Düşünce faktörü ise; bireyin öğrenme anında düşünme, tepki verme ve öğrenme hızı ile ilgili tercihlerini işaret etmektedir (Ekici, 2003).

Felder ve Silverman Öğrenme Stili Modeli

Öğrenme stili kavramının, “bireylerin bilgiyi alma, tutma ve işleme sürecindeki karakteristik güçlük ve tercihleri” (Felder, 1993: 287) olarak ifade edildiği bu modelde dört ana boyut bulunmaktadır ve bu boyutların her birinin, öğrenen bireyin farklı alanlardaki tercih ve eğilimlerini ortaya koyduğunu

belirtmiştir. Bu boyutlar (Veznedaroğlu ve Özgür, 2005: 11; Felder ve Silverman, 1988: 676-679);

- **Algısal-Sezgisel:** Algısal öğrenen bireyler, somut bilgileri ve olguları tercih ederler. Sezgisel öğrenenler ise, algısal öğrenenlerin aksine, soyut bilgileri tercih ederler.
- **Görsel-Sözel:** Görsel öğrenme stiline sahip bireyler, en iyi olarak, gördüklerini hatırlamakta; sözel öğrenme stiline sahip bireyler ise; sözel açıklamalar, tartışma ve bildiklerini başkalarına anlatarak öğrenme yollarını tercih etmektedirler.
- **Aktif-Yansıtıcı:** Aktif öğrenme stilinde bireyler, öğrenmede aktif deneyimlerden hoşlanırlar. Yansıtıcı öğrenme stiline sahip bireyler ise, kendi kendilerine düşünerek öğrenme konusunda isteklidirler.
- **Aşamalı-Bütünsel:** Aşamalı öğrenme stiline sahip bireyler, bilgiyi analiz eder, bütün değil de parçalar halinde öğrenmeyi yeğlerler. Bütünsel öğrenenler ise, bilgiyi bütün olarak öğrenmeyi tercih eder ve problemleri sezgileri ile çözerler.

Kolb'un Öğrenme Stili Modeli

Kolb'un öğrenme stili modelinde dört temel süreçten oluşmaktadır. Bu dört farklı kategoriden oluşan öğrenme süreci çemberi genel olarak somut yaşantı ile başlar, yansıtıcı gözlem ile devam eder, soyut kavramsallaştırmadan sonra ise aktif yaşantı ile son bulur. Öğrenme işlemi eğer bu dört kategoriyi içerisine alıyorsa, tam ve verimli bir öğrenmeden söz etmek mümkündür (Hawk ve Shah, 2007: 3). Kolb'un öğrenme stili modeline göre birey için belirli dönemlerde bu kategorilerden herhangi birisi öncelik kazanabilmektedir ve bu bireyin hayatı boyunca sürekli olarak tekrarlanacaktır. Bireylerin farklı kategorilere ayrılması ve öğrenme stillerinin ortaya çıkarılması; somut yaşantı veya soyut kavramsallaştırma (bilgiyi alma veya kavrama) ile aktif yaşantı veya yansıtıcı gözlem (bilgiyi dönüştürme veya içselleştirme) kategorilerinden hangilerini tercih ettiklerinin belirlenmesi ile mümkün olacaktır (Felder, 1996: 19).

- **Değiştirme Öğrenme Stili:** Bu stile sahip bireyler, olaylar karşısında harekete geçmektense, ilk olarak gözlem yapmayı tercih etmektedirler (Kolb, 1981: 238).
- **Özümseme Öğrenme Stili:** Özümseme öğrenme stiline sahip bireyler, çoğunlukla soyut kavramsallaştırmayı, derin düşünceyi ve gözlem yapmayı tercih etmektedirler. Bu bireylerin; bilgiyi kavrama, bilginin özüne inerek mantıklı bir şekilde oturtma ve kuramsal modeller oluşturma konularında oldukça iyi oldukları gözlemlenebilmektedir (Kolb ve Kolb, 2005: 5).
- **Ayrıştırma Öğrenme Stili:** Karar verme ve problem çözme konusunda başarılıdırlar (Hawk ve Shah, 2007: 4). Tümünden gelimci akıl yürütme,

karar verme, problem çözme, problemleri tespit edebilme bu öğrenme stiline sahip bireylerin güçlü yönlerini oluşturmaktadır (Kolb ve Kolb, 2005: 5).

- **Yerleştirme Öğrenme Stili:** Yerleştiren öğrenme stili, somut deneyim ve aktif deneyimin birleşimini kapsamaktadır. Yerleştirme öğrenme stiline bireyler; planlama, alınan kararları uygulama ve yeni deneyimler kazanma konularında başarılı bir karakter çizmektedirler. Yapararak, yaşayarak ve hissederek öğrenmektedirler (Kolb vd., 2011: 230-231).

Gregorc'un Öğrenme Stili Modeli

Gregorc, bütün bireylerin zekâsının aynı olamayacağını ve bireyin kişisel özelliklerinin ortaya konmasında zekânın kıymetli bir faktör olduğunu iddia etmekte, bireyin öğrenme olayında ve öğrenme stillerinin şekillenmesinde, zekânın önemini büyük olduğunu belirtmektedir. Buna göre Gregorc; bireylerin zekaları doğrultusunda ortaya koydukları öğrenme durumlarının, onların öğrenme stillerini oluşturduğunu savunmaktadır (Gregorc, 1984: 52).

Gregorc'a göre bireylerin zihinlerinin dünyayı somut veya soyut bir şekilde algılamak ve doğrusal veya dağınık bir şekilde organize etme yetisine sahiptirler. Bazı bireyler, dünyayı algılamada daha somut bir yaklaşım sergilemekte, bir kısmı ise elde ettikleri bilgileri organize ederken dağınık özellikler sergilemektedir. Bu öğrenme stili modeli dört farklı öğrenme stiline oluşmaktadır (Veznedaroğlu ve Özgür, 2005: 6-8).

- **Somut-ardışık öğrenme stiliyle öğrenen bireyler,** dokunarak öğrenirler. Beş duyu, fazlasıyla gelişmiş olup öğrenme için çok zaman ve çaba harcarlar.
- **Somut-dağınık öğrenme stiliyle öğrenen bireyler,** karşılaştıkları problemlerin çözümünde oldukça başarılı olmaktadır. Bu bireyler, bağımsız-küçük gruplarla çalışmayı severler ve problem çözerlerken, bilgilerin sistematik bir şekilde verildiği yöntemlerden hoşlanmazlar.
- **Soyut-ardışık öğrenme stiliyle öğrenenler bireyler,** bilgiyi elde etme ve öğrenmeye başlarken bilgi ile alakalı olarak zihinlerini boşaltırlar. Bu bireyler şekillere ve sembollere kelimelerden yüzlerce kat daha fazla önem verirler. Bilginin öğrenilmesinde kavramlar ve fikirler büyük önem taşımaktadır. Yeni fikirler üretirler, kitaptan öğrenmeyi tercih ederler. Geleneksel yaklaşım yöntemleriyle öğrenmeyi severler.
- **Soyut-dağınık öğrenme stiliyle öğrenen bireyler,** belirli bir düzenle öğrenmeyi değil de, olay ve kavramları karışık bir şekilde öğrenmeyi severler. Verileri istedikleri gibi organize etmeyi severler, öğretim faaliyetlerinde; tartışma ve soru-cevap yöntemini kullanmayı tercih ederler (Çelik, 2004).

Fleming ve Mills'in VARK Öğrenme Stili Modeli

Fleming ve Mills'in geliştirdiği VARK (Visual-Görsel, Aural-İşitsel, Read Write-Okuma Yazma, Kinesthetic-Kinestetik) öğrenme stili modeli, diğer öğrenme stilleri modellerinden farklı olarak kullandığı ölçme aracıyla öne çıkmakta ve kapsamlı envanterlerin ötesinde 13 soruluk bir anket yardımıyla bireyin öğrenme tipi hakkında bilgi verebilmektedir (Robertson vd., 2011: 37).

Fleming ve Mills çalışmaları, Stirling'in 1987 yılında geliştirdiği görsel, işitsel ve kinestetik olmak üzere üç kategoriden oluşan modeli ile başlamışlar ve bu kategorilerin öğrenciler arasındaki farklılıkları yeterli düzeyde ortaya koymadığını görmüşlerdir. Özellikle görsel öğrenmeye dayalı grupta yer alan bireylerin yazı veya resim içeren bilgileri öğrenme durumunda zihin olarak farklılıklar sergilediklerini belirtmiş ve bazı bireylerin resimli materyalleri algılama seviyelerine nazaran yazılı materyalleri algılama seviyelerinin daha düşük olması araştırmacıları farklı bir öğrenme stili üzerinde yoğunlaşmaya yöneltmiştir. Bu nedenle görsel öğrenme stilini; görsel ve okuma-yazma olarak ikiye bölmüşler ve dört kategoriden oluşan bir yapı ortaya çıkarmışlardır (Fleming ve Mills, 1992: 140).

VARK modeli 3 ilkeye dayalı olarak kullanılmaktadır (Bahadori vd., 2011: 123):

- Tüm öğrencilerin öğrenebilme yeteneği vardır, fakat her birinin kendine ait farklı stili vardır,
- Öğrenciye özel öğrenme stili sunulduğunda öğrenme motivasyonu artar,
- Eğitime ilişkin kavramları en iyi öğrenme yolu; duygular ve farklı algılamalar yoluyla gerçekleşir.

Bu ilkeler ışığında, bilgilerin edinmesi, algılanması ve işlenmesi görsel, işitsel, okuma ve kinestetik olmak üzere sinirsel sistemin kullanılmasıyla dört farklı kanal yolu ile gerçekleşmektedir. Fleming bu boyutlarla öğrencilerin bilgiyi alırken hangi yolu veya yolları tercih ettiğini ortaya koymaya çalışmıştır (Fleming, 2006):

- **Görsel (Visual):** Bilginin çizim, grafik, akış şemaları ve resim gibi sembolik ifadelerle daha kolay algılanmasını ifade eden boyuttur.
- **İşitsel (Aural):** Öğrencilerin işitilen veya söylenen bilgiyi algılamaları daha kolaydır. Öğrencilerin tartışarak veya dinleyerek öğrenmede daha başarılı olduğu boyuttur.
- **Okuma/Yazma (Reading):** Öğrencilerin basılı kaynaklardan okuyarak veya yazarak bilgi edinmeyi tercih ettikleri ve öğretmenlerin de en çok bilgiyi sunmayı tercih ettikleri bilgiyi algılama ve yorumlama boyutudur.
- **Kinestetik (Kinesthetic):** Daha çok deneyim yaşayarak, gerçek ortamında veya benzerinde dokunma, hissetme, görme ve işitme, tatma gibi

duygularla bilginin algılandığı boyutu ifade etmektedir. Bir bakıma yaparak öğrenmeyi ifade eder.

Birinci grupta öğrenme stili görsel olan bireyler bulunmaktadır. Bu grupta yer alan bireyler haritalar, şemalar, grafikler ve benzeri görseller aracılığıyla daha iyi öğrenmektedirler. İşitsel grupta yer alan bireyler ise, bilgiyi duyarak almayı tercih ederler ve bilgiyi en iyi eğitmeni dinleyerek, konu ile ilgili toplantı veya derslere katılarak ve kaydedilmiş sesleri dinleyerek elde etmektedirler. Okuma yazma grubunda bireyler kitap veya broşür gibi yazılı materyallerden öğrenmeyi, öğrenirken özellikle not tutmayı tercih etmektedir ve bu notları tekrar tekrar okuyarak çalışmaktadırlar. Buna karşın kinestetik öğrenme stiline sahip bireyler bilgiyi en iyi deneyimleyerek ve uygulayarak elde etmektedirler. Bu grupta yer alan bireyler somut bilgileri öğrenmeyi tercih etmektedirler. Buna ek olarak Fleming, bu gruplardan herhangi birisini tek başına kullanmak yerine farklı yoğunlukta da olsa birden fazla stili birlikte kullanan bireyleri ise çoklu-stil grubuna dâhil etmiştir (Marcy, 2001: 3; Fleming, 1995: 309; Wright ve Stokes, 2015: 65).

Yerli ve yabancı literatüre bakıldığında, öğrencilerin öğrenme stillerini ortaya çıkaracak modellerden yaygın kullanılan Dunn & Dunn, VARK ve Kolb modelleri dikkat çekmektedir (Othman ve Amiruddin, 2010: 655; Bahadori vd., 2011: 122; Güneş ve Gökçek, 2012: 31). Yerli literatür incelendiğinde Kolb modelinin, Ateş ve Altun (2007); Genç ve Kocaarslan (2013); Durukan (2013); Can (2011); Demir (2008); Tuna (2008), Çelik ve Şahin (2011), Kurtuldu (2011) çalışmalarında görüldüğü gibi daha yaygın kullanıldığı, buna karşın özellikle öğrenciler üzerinde sonuçları daha kolay uygulamaya geçirilebilecek (Fleming, 1995: 308) VARK öğrenme stilleri modelinin görece az kullanıldığı ifade edilebilir. Ateş ve Altun (2007) çalışmalarında VARK modelini kullanmışlardır. Bu çalışmada VARK modelinin seçilmesinde, uluslararası literatürde özellikle eğitim kurumlarında en yaygın kullanılan model olması, uygulama kolaylığı ve uluslararası yayınlarda en çok kabul gören model olması ve diğer modellere göre daha sadeleştirilmiş olması (Setevens vd., 2012: 3) önemli nedenler arasında yer almaktadır. Yerli literatürde VARK modelinin görece az kullanılmış olması da, çalışmanın gelecek çalışmalara katkı sağlaması açısından önem katmaktadır.

YÖNTEM

Çalışmanın Problemi – Evreni – Kullanılan Testler

Çalışmanın ana problemi, turizm öğrencilerinin öğrenme stillerinin ortaya çıkarılması ve turizm meslek yüksekokulu ile turizm fakültesi öğrencilerinin öğrenme stilleri arasında herhangi bir farkın olup olmadığının belirlenmesidir. Bu çalışmada aynı zamanda turizm öğrencilerinin VARK modeline göre öğrenme tercihlerinde sınıf düzeyine göre, cinsiyete göre ve daha önceden hangi okuldan

mezun olduklarına göre de farklılıkların olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın hipotezleri;

H₁: Dokuz Eylül Üniversitesi Reha Midilli Foça Turizm Fakültesi (DEÜ RMFTF) öğrencilerinin ve Dokuz Eylül Üniversitesi Seferihisar Fevziye Hepkon Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu (DEÜ SFHSBMYO) öğrencilerinin tercih ettikleri öğrenme stilleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₂: DEÜ RMFTF öğrencileri ve DEÜ SFHSBMYO öğrencilerinin tercih ettikleri öğrenme stilleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: DEÜ RMFTF öğrencileri ve DEÜ SFHSBMYO öğrencilerinin tercih ettikleri öğrenme stilleri arasında sınıf düzeylerine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H₄: DEÜ RMFTF öğrencileri ve DEÜ SFHSBMYO öğrencilerinin tercih ettikleri öğrenme stilleri arasında üniversite öncesi mezun oldukları okullara göre anlamlı bir farklılık vardır.

Bu çalışma, turizm meslek yüksekokulu ve turizm fakültesi öğrencilerinin öğrenme stillerini belirlemek için tarama modelinde yapılmış betimsel bir çalışmadır. Çalışmanın evrenini Dokuz Eylül Üniversitesi Reha Midilli Foça Turizm Fakültesinde 2014-2015 öğretim yılında Hazırlık, 1, 2, 3 ve 4. Sınıf öğrencileri ile Dokuz Eylül Üniversitesi Seferihisar Fevziye Hepkon Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü 1 ve 2. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışmada evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Tam sayım yöntemi ile DEÜ RMFTF’nde 219 öğrenciye anket dağıtılmış, 120 öğrenciden geri dönüş olmuştur (%55). DEÜ SFHSBMYO’nda ise toplam 117 öğrenciye verilen anket formlarına 86 öğrenci geri dönüş yapmıştır (%73,5).

Çalışmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, öğrencilerin öğrenme stillerini belirlemek üzere, daha önce geçerliliği ve güvenilirliği Leite, Svinicki ve Shi’nin (2010) çalışmasında test edilen VARK öğrenme stilleri ölçeği kullanılmıştır. 1987 yılında 13 soru ile oluşturulan VARK anketi, günümüzde geliştirilerek (7,1 versiyonunda) toplam 16 soruya çıkarılmıştır. Farklı senaryolar yaratılarak oluşturulan ankette, verilen senaryolara göre kişilerin neler yapacağı sorulmaktadır. Ankette işaretlenecek olan her bir seçenek görsel (V), İşitsel (A), okuma/yazma (R) ve kinestetik (K) öğrenme tercihlerine karşılık gelmektedir ve model 1 ve 0 skorlarından oluşmaktadır. Anketin analiz aşamasındaki ilk adım olarak, yanıtlardaki V, A, R, K toplamları elde edilir, büyükten küçüğe sıralanır. Kişilerde tek bir öğrenme stiline olacağı gibi çoklu öğrenme stiline de sahip olması söz konusu olduğundan, daha sonra çoklu işaretlemeleri de dikkate alarak VARK’ın kombinasyonları toplanmaktadır. Modelde her stil en çok 16, en az 0 skoruna sahip olabilir. En büyük skorlu tercih baskın olan stili verirken, diğerleri de daha az tercih edilen stiller olarak sıralanmaktadır (<http://vark-learn.com/home/>, 29.06.2015). İkinci bölümde ise

öğrencilerin cinsiyetleri, sınıf düzeyleri, daha önceden hangi okuldan mezun olduklarıyla ilgili kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Anketin analiz kısmında birinci adım olarak VARK toplamları elde edilmiştir. Bu toplamlar ışığında tekli ve çoklu öğrenme stillerinin dağılımları ortaya konmuştur. Daha sonra SPSS 22 programı ile gruplar arası farklılıkların ortaya konmasında bağımsız t-testi ve one way anova testi yapılmıştır.

BULGULAR

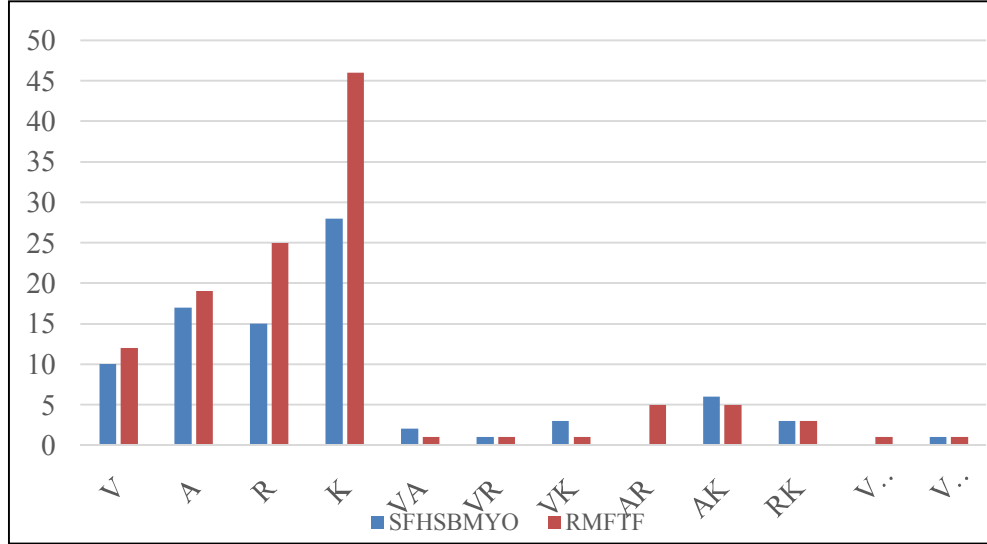
Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Çalışmanın örneklemini oluşturan öğrencilerin, %53,9'unun (111) erkek, %46,1'inin (95) ise kız; %58,25'inin (120) DEÜ RMFTF öğrencisi, %41,75'inin (86) ise DEÜ SFHSBMYO öğrencisidir. DEÜ RMFTF öğrencilerinin %31,67'si (38) Hazırlık sınıfı, %20,83'ü (25) 1. sınıf, %11,67'si (14) 2. sınıf, %19,17'si (23) 3. sınıf ve %16,66'sı (20) ise 4. sınıf öğrencisi iken; DEÜ SFHSBMYO öğrencilerinin %27,9'u (24) 1. sınıf ve %72,1'i (62) 2. sınıf öğrencisidir. Öğrencilerin üniversite önce mezun oldukları okullara göre; öğrencilerin %16,02'si (33) Anadolu Lisesi, %29,12'si (60) Anadolu Meslek Lisesi, %47,09'u (97) Anadolu Turizm Meslek Lisesi ve %7,77'si (16) ise Fen Lisesi, Anadolu Öğretmen Lisesi ve Anadolu İmam Hatip Lisesi (Diğer) mezunudur.

VAR K modeline göre turizm öğrencilerinin öğrenme stillerinin nasıl bir dağılım ortaya koyduğu yönelik bulgular Tablo 1 ve Şekil 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: DEÜ RMFTF ve DEÜ SFHSBMYO Öğrencilerinin Öğrenme Stilleri Dağılımı

	V	A	R	K	VA	VR	VK	AR	AK	RK	VAK	VAR K
SFHSB MYO	10	17	15	28	2	1	3	-	6	3	-	1
%	11,63	19,77	17,44	32,56	2,33	1,16	3,49	-	6,98	3,49	-	1,16
RMFT F	12	19	25	46	1	1	1	5	5	3	1	1
%	10	15,83	20,83	38,33	0,83	0,83	0,83	4,17	4,17	2,5	0,83	0,83
Toplam	22	36	40	74	3	2	4	5	11	6	1	2
%	10,68	17,48	19,42	35,92	1,46	0,97	1,94	2,43	5,34	2,91	0,49	0,97

Not: (V) görsel, (A) işitsel, (R) okuma/yazma, (K) kinestetik

Şekil 1: DEÜ RMFTF ve DEÜ SFHSBMYO Öğrencilerinin Öğrenme Stilleri Dağılımı

Tablo 1 ve Şekil 1 incelendiğinde iki okulun öğrencilerinin en fazla tercih ettikleri öğrenme stiline; DEÜ RMFTF için %38,33 ve DEÜ SFHSBMYO için %32,56 ile kinestetik (K) öğrenme stili olduğu görülmektedir. DEÜ RMFTF öğrencilerinin kinestetik öğrenme stiline en fazla tercih ettikleri stiller sırasıyla; %20,83 ile okuma/yazma (R), %15,83 ile işitsel (A) ve %10 ile görsel (V)'dir. Buna karşın DEÜ SFHSBMYO öğrencileri ise sırasıyla %19,77 ile işitsel (A), %17,44 ile okuma/yazma (R) ve %11,63 ile görsel (V) stilleri tercih etmektedirler. Genel olarak bakıldığında ise çoklu öğrenme stillerinin büyük oranda tercih edilmediği görülmektedir.

Hipotez testlerine geçmeden önce öğrenme stili boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama*	Std. Sapma
Görsel (V)	206	,00	11,00	3,3932	2,11285
İşitsel (A)	206	1,00	11,00	4,6117	2,01571
Okuma/Yazma (R)	206	1,00	13,00	4,5146	2,24527
Kinestetik (K)	206	1,00	14,00	5,4806	2,40672

*minimum: 0, maksimum: 16

Tablo 3'de DEÜ RMFTF öğrencileri ile DEÜ SFHSBMYO öğrencilerinin öğrenme stilleri tercihleri arasında farklılığın incelenmesi için uygulanan bağımsız t testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 3: DEÜ RMFTF ve DEÜ SFHSBMYO Öğrencilerinin Öğrenme Stillerinin Karşılaştırılması

	Okul	N	Ortalama*	Std. Sapma	t	P
Görsel (V)	RMFTF	120	3,3750	2,28647	-,146	,884
	SFHSBMYO	86	3,4186	1,85640		
İşitsel (A)	RMFTF	120	4,6500	1,94310	,322	,748
	SFHSBMYO	86	4,5581	2,12329		
Okuma/Yazma (R)	RMFTF	120	4,8333	2,21657	2,436**	,016
	SFHSBMYO	86	4,0698	2,22177		
Kinestetik (K)	RMFTF	120	5,7667	2,45200	2,031**	,044
	SFHSBMYO	86	5,0814	2,29688		

* minimum: 0, maksimum: 16, ** P<0,05

Tablo 3'e göre iki grup arasında okuma/yazma ve kinestetik öğrenme stili boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır, görsel ve işitsel öğrenme stili boyutlarında ise anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Okuma/yazma ve kinestetik öğrenme stillerinde DEÜ RMFTF öğrencilerinin DEÜ SFHSBMYO öğrencilerine göre daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4: Cinsiyete Göre Öğrenme Stillerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
Görsel (V)	Kız	95	3,4421	2,18172	,307	,759
	Erkek	111	3,3514	2,06111		
İşitsel (A)	Kız	95	4,4737	2,04649	-,908	,365
	Erkek	111	4,7297	1,99064		
Okuma/Yazma (R)	Kız	95	4,6421	2,31515	,753	,452
	Erkek	111	4,4054	2,18831		
Kinestetik (K)	Kız	95	5,1263	2,35310	-1,968	,050
	Erkek	111	5,7838	2,42114		

* minimum: 0, maksimum: 16

Tablo 4 incelendiğinde öğrencilerin tüm öğrenme stili boyutlarında cinsiyet açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Buna göre her iki okulda da kız ve erkek öğrenciler görsel, işitsel, okuma/yazma ve kinestetik öğrenme stilleri boyutlarını aynı düzeyde tercih etmektedirler.

Sınıf düzeylerine göre öğrenme stillerinin karşılaştırılması için Anova testi kullanılmıştır. Anova testi koşullarını karşılamak için verilerin normalliği test edilmiş ve grupların varyanslarının eşitliğinin test edilmesi için Levene testi uygulanmıştır.

Tablo 5: DEÜ RMFTF Öğrencilerinin Sınıf Düzeylerine göre Öğrenme Stillерinin Karşılaştırılması

	Sınıf	N	Ortalama*	Std. Sapma	f	P
Görsel (V)	Hazırlık	38	3,1842	2,63916	,897	,468
	1.sınıf	25	3,4000	2,38048		
	2.sınıf	14	3,5714	2,53329		
	3.sınıf	23	4,0435	1,94184		
	4.sınıf	20	2,8000	1,50787		
İşitsel (A)	Hazırlık	38	4,6842	1,98787	,669	,615
	1.sınıf	25	4,2400	1,64012		
	2.sınıf	14	4,3571	2,27384		
	3.sınıf	23	4,8261	2,26940		
	4.sınıf	20	5,1000	1,58612		
Okuma/Yazma (R)	Hazırlık	38	4,8421	2,57353	1,382	,245
	1.sınıf	25	4,2800	1,92614		
	2.sınıf	14	4,2143	1,96815		
	3.sınıf	23	5,1304	2,36075		
	4.sınıf	20	5,6000	1,63514		
Kinestetik (K)	Hazırlık	38	5,9737	2,47678	2,649**	,037
	1.sınıf	25	6,5600	2,59936		
	2.sınıf	14	5,4286	2,65197		
	3.sınıf	23	6,0000	2,17423		
	4.sınıf	20	4,3500	1,92696		

* minimum: 0, maksimum: 16, ** P<0,05

Tablo 5'e bakıldığında yapılan Anova testinin sonuçlarına göre, kinestetik öğrenme stili boyutu dikkate alındığında sınıf düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (f değeri =2,649*, p=,037< ,05). Gruplar arası varyans eşitliğini gösteren Levene testinin p değeri 0,05'den büyük olduğu için ve her grubun gözlem sayısı farklı olduğundan ikili karşılaştırma (Post Hoc) Scheffe testi sonuçları değerlendirilmiştir. Scheffe testi sonuçlarına göre 1.sınıf öğrencileri ile 4. Sınıf öğrencileri arasında anlamlı bir farklılık vardır (p<0,05). Ortalamalar değerlendirildiğinde kinestetik öğrenme stili boyutunda 1.sınıf öğrencilerinin ortalaması 6,56 iken, 4.sınıf öğrencilerinin ortalaması 4,35'dir. Analiz sonuçları 1.sınıf öğrencilerinin kinestetik öğrenme stilini 4.sınıf öğrencilerine göre daha fazla tercih ettiklerini göstermektedir.

Tablo 6: DEÜ SFHSBMYO Öğrencilerinin Sınıf Düzeylerine göre Öğrenme Stillерinin Karşılaştırılması

	Sınıf	N	Ortalama*	Std. Sapma	t	P
Görsel (V)	1.sınıf	24	3,5000	1,89693	,651	,517
	2.sınıf	62	3,2083	1,76879		
İşitsel (A)	1.sınıf	24	4,4032	2,17632	-1,089	,279
	2.sınıf	62	4,9583	1,96666		
Okuma/Yazma (R)	1.sınıf	24	4,0161	2,07635	-,358	,721
	2.sınıf	62	4,2083	2,60400		
Kinestetik (K)	1.sınıf	24	4,7097	2,22789	-2,485**	,015
	2.sınıf	62	6,0417	2,23566		

* minimum: 0, maksimum: 16, ** P<0,05

Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre öğrenme stilleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarında, kinestetik boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0,015$, $f=-2,485$). Ortalamalar incelendiğinde 2.sınıf öğrencilerinin ortalaması 6,042 iken, 1.sınıf öğrencilerinin 4,71 olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları değerlendirildiğinde Meslek Yüksekokulu 2.sınıf öğrencilerinin 1.sınıf öğrencilerine oranla kinestetik öğrenme stilini daha çok tercih ettikleri söylenebilir.

Tablo 7: DEÜ RMFTF ve DEÜ SFHSBMYO Öğrencilerinin Üniversite Öncesi Mezun Olunan Okula göre Öğrenme Stillerinin Karşılaştırılması

	Sınıf	N	Ortalama	Std. Sapma	f	P
Görsel (V)	Anadolu Lisesi	33	3,3333	1,96320	,297	,827
	Anadolu Meslek Lisesi	60	3,4333	1,99463		
	Anadolu Turizm Meslek Lisesi	97	3,4639	2,32765		
	Diğer	16	2,9375	1,48183		
İşitsel (A)	Anadolu Lisesi	33	4,8788	1,55639	,704	,550
	Anadolu Meslek Lisesi	60	4,7333	2,23126		
	Anadolu Turizm Meslek Lisesi	97	4,5361	2,04665		
	Diğer	16	4,0625	1,84278		
Okuma/Yazma (R)	Anadolu Lisesi	33	4,6667	2,13112	,375	,771
	Anadolu Meslek Lisesi	60	4,2667	2,59639		
	Anadolu Turizm Meslek Lisesi	97	4,5773	2,07583		
	Diğer	16	4,7500	2,17562		
Kinestetik (K)	Anadolu Lisesi	33	5,2121	1,94868	1,799	,149
	Anadolu Meslek Lisesi	60	5,0167	2,28845		
	Anadolu Turizm Meslek Lisesi	97	5,7320	2,57599		
	Diğer	16	6,2500	2,43584		

Tablo 7’de DEÜ RMFTF ve DEÜ SFHSBMYO öğrencilerinin lise düzeyinde mezun oldukları okullara göre tercih ettikleri öğrenme stilleri arasındaki ilişki Anava testi ile ortaya konmuştur. Testin sonuçlarına göre üniversite öncesi mezun olunan okula göre öğrenme stilleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

SONUÇ

Bu çalışma turizm öğrencilerinin öğrenme stillerinin ortaya çıkarılması ve turizm meslek yüksekokulu ile turizm fakültesi öğrencilerinin öğrenme stilleri arasında herhangi bir farkın olup olmadığını tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmada turizm öğrencilerinin VARK modeline göre öğrenme tercihlerinin nasıl bir dağılım gösterdiği; sınıf düzeyi, cinsiyet ve üniversite öncesinde mezun oldukları okullara göre anlamlı farklılıkların olup olmadığı araştırılmıştır.

Elde edilen bulgular kapsamında DEÜ RMFTF öğrencilerinin ve DEÜ SFHSBMYO öğrencilerinin en fazla tercih ettikleri öğrenme stilinde farklılık olmadığı görülmüştür. İki okul öğrencilerinin de en fazla tercih ettikleri öğrenme stili kinestetik (K) öğrenme stildir. Kinestetik öğrenme stili ile yaparak öğrenme, deneyim yaşayarak, dokunarak, hissetme, görme, işitme ve tat alma gibi duygularla bilginin algılanmasını ifade etmektedir (Fleming, 2006).

Turizm öğrencilerinin öğrenme stilleri ile ilgili gerçekleştirilen önceki çalışmalar da bu sonucu desteklemektedir. Stevens vd.'nin 2012 yılında yayınlanan, turizm öğrencilerinin öğrenme stili tercihlerini VARK öğrenme stili modeli ile araştırdıkları çalışmalarında benzer bulgulara ulaşmışlardır. Cranage vd. (2006), Felder ve Silverman'ın Öğrenme Stili Modeline dayanarak yaptıkları çalışmalarında turizm öğrencilerinin sırasıyla yaparak, hissederek, görerek ve aşamalı öğrenme boyutlarını tercih ettikleri sonucuna varmışlardır.

Berger (1983) Kolb modelini kullanarak yaptığı çalışmasında turizm öğrencilerinin ağırlıklı olarak ayrıştırma öğrenme stilini yani yaparak ve aktif bir öğrenmeyi tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Paulson (1993)'de benzer şekilde turizm öğrencilerini ayırtıran öğrenme stilini tercih ettiklerini bulmuştur. Barron ve Arcodia (2002); Lashley (1999); Lashley ve Barron (2006), Honey ve Mumford (1986)'un geliştirdikleri öğrenme stili modelini kullanarak yaptıkları çalışmalarda turizm öğrencilerinin aktivist öğrenme stilini tercih ettikleri sonucuna varmışlardır.

Aktivist öğrenme stilini tercih eden öğrencilerin öğrenme sürecinde aktif bir şekilde yer alarak, yaparak öğrenme yaklaşımını tercih ederler ve uygulamalı olarak problem çözme yeteneğine sahiptirler (Dale ve McCarthy, 2006: 53; Barron ve Arcodia, 2002: 18). Farklı modellerle elde edilen bu sonuçların, çalışmada yer alan VARK öğrenme modelindeki kinestetik boyut ile örtüştüğü görülmektedir.

DEÜ RMFTF öğrencileri ile DEÜ SFHSBMYO öğrencilerinin öğrenme stilleri tercihleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelendiğinde, her iki okul öğrencilerinin de kinestetik öğrenme stilini tercih etmelerine rağmen fakülte öğrencilerinin kinestetik ve okuma/yazma öğrenme stilini daha yüksek oranda tercih ettikleri görülmüştür. İki okul öğrencilerinin de kinestetik öğrenme boyutunu tercih etmelerinin nedeni olarak; turizm sektörünün uygulamaya yönelik bir yapısının olması ve mezun olduktan sonra bu sektörde hizmet verecek olan öğrencilerin de söz konusu yapıya uygun bir öğrenme stilini tercih etmeleri gösterilebilir. Okullar arasındaki tercih farklılığı; DEÜ RMFTF'nin 4 yarıyıl daha uzun olması ve öğrencilerin daha fazla teorik ders almaları ile ilişkilendirilebilir. DEÜ RMFTF öğrencilerinin kaynak okuma ve çalışmalarında daha yoğun yazarak bilgi edinme zorunlulukları bulunması okuma/yazma öğrenme stilini de tercih etmelerinde bir neden olarak düşünülebilir. Diğer taraftan DEÜ RMFTF öğrencilerinin öğrenimleri süresince görece daha fazla ödev ve proje çalışmaları yapıyor olmalarının da bu tercihte etkin olduğu ifade edilebilir.

Cinsiyet açısından öğrenme stilleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre her iki okulda da kız ve erkek öğrenciler görsel, işitsel, okuma/yazma ve kinestetik öğrenme stilleri boyutlarını aynı düzeyde tercih etmektedirler. Öğrencilerinin lise düzeyinde mezun oldukları okullara göre tercih ettikleri öğrenme stilleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Gerek araştırmaya konu olan okullarda gerekse gerekse mezun olunan lise türüne göre öğrenme stilleri tercihinde cinsiyet açısından bir farklılık olmaması cinsiyetin hem tercihde hem de öğrenim süresince oluşabilecek tercih farklılaşmalarında rol

oynamadığı biçiminde yorumlanabilir. Ayrıca, turizm eğitiminin temel özellikleri, sunulacak hizmetin yapısıyla olan öğrenme ilişkisi ve eğitime konu olan turizm hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde konu olacak rollerin niteliklerinin de bunda etkili olduğu söylenebilir.

Sınıf düzeyleri ile kinestetik öğrenme stili boyutu arasında DEÜ RMFTF ve DEÜ SFHSBMYO öğrencilerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. DEÜ RMFTF öğrencileri arasında bulunan bu farklılığın; 1.sınıfların daha çok kinestetik öğrenme stilini tercih ederken, 4.sınıfların daha çok okuma/yazma öğrenme stilini tercih etmelerinden kaynaklandığı görülmüştür. DEÜ SFHSBMYO öğrencileri arasındaki farklılık incelendiğinde ise kinestetik öğrenme boyutunu 2.sınıf öğrencilerinin 1.sınıf öğrencilerine oranla daha fazla tercih ettikleri sonucuna varılmıştır. DEÜ RMFTF öğrencilerinde sınıf düzeyi yükseldikçe kinestetik öğrenme stilinden okuma/yazma öğrenme stiline doğru yönelmenin iki temel nedeni olduğu düşünülebilir. Bunlardan ilki fakülte ders programının yapısıdır. Söz konusu yapı sınıf düzeyi yükseldikçe daha yoğun yönetici becerisi kazandırmaya yönelik teorik derslerden oluşmaktadır. Buna bağlı olarak ilk yıllarda kinestetik öğrenme stilini tercihe neden olan sektörel uygulamalı dersler azalmakta ve daha fazla materyal kullanarak daha derinlemesine okuma yazma ve bilgi edinmeye yönelik dersler ağırlık kazanmaktadır. İkinci nedenin ise mezuniyet pozisyonuna yaklaştıkça öğrencilerin yazılı sınavlarda başarılı olmaya odaklı okuma yazma temelli çalışmalarının olduğu ifade edilebilir. DEÜ RMFTF öğrencilerinden farklı olarak DEÜ SFHSBMYO öğrencilerinin 2. sınıfta kinestetik öğrenme stilini tercih etmeleri DEÜ SFHSBMYO öğrencilerinin DEÜ RMFTF öğrencilerine göre daha kısa olan öğrenim sürelerinin daha yoğun uygulamaya yönelik dersler içermesi ile açıklanabilir. Bu durum ayrıca DEÜ SFHSBMYO öğrencilerinin DEÜ SFHSBMYO'nun hedefleri doğrultusunda görece daha yoğun uygulama gerektiren sektörel görevlere yönelmiş olmaları ile de ilişkilendirilebilir.

Gerçekleştirilen çalışmanın bulgularından hareketle Turizm Fakültesi ve Turizm Meslek Yüksekokulları öğrencilerinin öğrenme stillerinin belirlenmesi ve bu stillere uygun olarak okul müfredatlarının yapılandırılması öğrencilerin öğrenme kolaylığını arttırması ve buna bağlı çeşitli kazanımlar açısından önem kazanmaktadır. Söz konusu okullarda eğitim veren akademisyenlerin öğrencilerin tercih ettikleri öğrenme stillerini dikkate alarak öğretim stillerini farklılaştırmaları ve öğretim materyallerini buna uygun olarak çeşitlendirmeleri diğer bir önemli noktadır.

Turizm öğrencilerinin öğrenme stillerini ölçmeyi amaçlayan bu çalışma, sadece VARK öğrenme stilli modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Farklı modellerin kullanılması, araştırma örnekleminin ve değişkenlerin arttırılması bu alanda çalışma yapacak araştırmacılara ve yazına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Ateş, A. ve Altun, E. (2007). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri öğretmen adaylarının Kolb ve VARK modellerine göre öğrenme biçimleri ve tercihleri. *I. Uluslararası Bilgisayar ve Öğrenim Teknolojileri Sempozyumu: İçinde* 335-344. 16-17 Mayıs 2007, Çanakkale, Türkiye.

Babadoğan, C. (1994). Öğrenme stilleri ve stratejileri arasındaki ilişki. *I. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı: İçinde* 1056-1065. Çukurova Üniversitesi. Adana, Türkiye.

Bahadori, M., Sadeghifar, J., Tofighi, S., Mamikhani, J. A ve Nejati, M. (2011). Learning styles of the health services management students: A study of first-year students from the medical science universities of Iran, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5 (9): 122-127.

Barron, P. ve Arcodia, C. (2002). Linking learning style preferences and ethnicity: international students studying hospitality and tourism management in Australia, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 1 (2): 15-27.

Berger, F. (1983). Disparate learning styles of hospitality students, professors and managers. *International Journal of Hospitality Management*, 2 (1): 15-23.

Biberman, G. ve Buchanan, J. (1986). Learning style and study skills differences across business and other academic majors. *Journal of Education for Business*, 61 (7): 303-307.

Bilgin, İ. ve Durmuş, S. (2003). Öğrenme stilleri ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 3 (2): 381-400.

Can, Ş. (2011). Sınıf öğretmeni adaylarının öğrenme stilleri ile bazı değişkenler arasındaki ilişkinin araştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41: 70-82.

Cook, M. J. (basım aşamasında). An exploratory study of learning styles as a predictor of college academic adjustment. *Fairfield University Student Psychology Journal*.

Cranage, D., Lambert, C. U. , Morais, D. ve Lane, J. L. (2006). The influence of learning style on hospitality and tourism students' preference for web assignments. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 18 (4): 18-26.

Çelik, F. ve Şahin, H. (2011). Öğretmen adaylarının öğrenme stillerinin incelenmesi (MAKÜ Örneği). *20. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 8-10 Eylül 2011, Burdur, Türkiye*.

Çelik, L. (2004). Teknoloji yoğun ortamların öğrencilerin öğrenme stil tercihlerine uygunluğu. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Dale, C. ve McCarthy, P. (2006). I like your style: The learning approaches of leisure, tourism and hospitality students studying generic modules. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 5 (2): 48-58.

Demir, T. (2008). Türkçe eğitimi bölümü öğrencilerinin öğrenme stilleri ve bunların çeşitli değişkenlerle ilişkisi (Gazi Üniversitesi örneği). *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1 (4): 129-148.

Drago, W. A. ve Wagner, R. J. (2004), VARK preferred learning styles and online education. *Management Research*, 27 (7): 1-13.

Dunn, R. (2001). Learning style differences of nonconforming middle-school students. *National Association of Secondary School Principals*, 85 (68): 67-74.

Dunn, R. ve Dunn, K. (1979). Learning styles / Teaching styles: Should they...can they...be matched?. *Educational Leadership*, 36 (4): 238-244.

Dunn, R. ve Dunn, K. (1993). *Teaching secondary students through their individual learning styles: Practical approaches for grades 7-12*. Boston: Allyn & Bacon.

Dunn, R., Denig, S. ve Lovelace, M. K. (2001). Two sides of the same coin or different strokes for different folks?. *Teacher Librarian*, 28 (3): 9-15.

Durukan, E. (2013). Türkçe öğretmen adaylarının öğrenme stilleri ve öğrenme stratejileri arasındaki ilişki. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8 (1): 1307- 1319.

Ehrman, M. ve Oxford, R. (1990). Adult language learning styles and strategies in an intensive training setting. *Modern Language Journal*, 74: 311-326.

Ekici, G. (2003). *Öğrenme stiline dayalı öğretim ve biyoloji dersi öğretimine yönelik ders planı örnekleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Erden, M. ve Altun, S. (2006). *Öğrenme stilleri*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.

Felder, R. M. (1993). Reaching the second tier: Learning and teaching styles college science education. *J. College Science Teaching*, 23 (5): 286-290.

Felder, R. M. (1996). Matters of style. *ASSE Prism*, 6 (4): 18-23.

Felder, R. M. ve Silverman, K. L. (1988). Learning and teaching styles in engineering education. *Engineering Education*, 78 (7): 674-681.

Felder, R. M. ve Brent, R. (2005). Understveing student differences. *Journal of Engineering Education*, 94 (1): 57-72.

Fleming, N. D. (1995). I'm different; not dumb. Modes of presentation (VARK) in the tertiary classroom. A. Zelmer (Ed.) *Research and Development in Higher Education, Proceedings of the 1995 Annual Conference of the Higher Education and Research Development Society of Australasia (HERDSA), HERDSA*, 18: 308 - 313.

Fleming, N. D. ve Baume, D. (2006). Learning styles again: VARKing up the right tree!. *Educational Developments, SEDA Ltd*, 7 (4): 4-7.

Fleming, N. D. ve Mills, C. (1992). Not another inventory, rather a catalyst for reflection. *To Improve the Academy*, 11: 137-155.

Genç, M. ve Kocaarslan, M. (2013). Öğretmen adaylarının öğrenme stillerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Bartın Üniversitesi Örneği. *TSA*, 17 (2): 327-344.

Gregorc, A. F. (1984). Style as a symptom: A phenomenological perspective. *Theory into Practice*, 23 (1): 51-56.

Güneş, G. ve Gökçek, T. (2012). Pedagojik formasyon öğrencilerinin öğrenme stilleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1 (4): 28-40.

Güven, M. ve Kürüm, D. (2006). Öğrenme stilleri ve eleştirel düşünme arasındaki ilişkiye genel bir bakış. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (1): 75-89.

Hawk, T. F. ve Shah, A. J. (2007). Using learning style instruments to enhance student learning. *Desicion Sciences: Journal of Innovative Education*, 5 (1): 1-19.

Honey, P. ve Mumford, A. (1986). *A manual of learning styles*. Maidenhead: Peter Honey Publications.

Honigsfeld, A. ve Dunn, R. (2006). Learning-style characteristics of adult learners. *The Delta Kappa Gamma Bulletin*, 72 (2): 14-31.

Hsu, C. H. C. (1999). Learning styles of hospitality students: Nature or nurture?. *Hospitality Management*, 18: 17-30.

Kaplan, E. J. ve Kies, D. A. (1995). Teaching styles and learning styles. *Journal of Instructional Psychology*, 22 (1): 29-34.

Katsioloudis, P. ve Fantz, T. D. (2012). A comparative analysis of preferred learning and teaching styles for engineering, industrial, and technology education students and faculty. *Journal of Technology Education, e-journal*, 23 (2):61-69.

Keefe, J. W. ve Ferrel, B. (1990). Developing a defensible learning style paradigm. *Educational Leadership*, 10: 57-61.

Kolb, A. Y. ve Kolb, D. A. (2005). *The Kolb learning style inventory 3.1: Technical Specifications*. Boston: Hay Resources Direct.

Kolb, D. A. (1981). Learning styles and disciplinary differences. A. W. Chickering (Ed.) *The modern American college: responding to the new realities of diverse students and changing society*: İçinde 232-255. California: Jossey-Bass Publishers.

Kolb, D. A., Boyatzis, R. E. ve Mainemelis, C. (2001) Experiential learning theory: Previous research and new directions. R. J. Stenberg ve L. F. Zhang (Ed.) *Perspectives on thinking, learning and cognitive styles*: İçinde 227-247. New York: Routledge, Taylor and Francis Group.

Kurtuldu, M. K. (2011). Müzik öğretmeni adaylarının öğrenme stilleri değerlendirilmesi. *20. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 8-10 Eylül 2011, Burdur, Türkiye.

Lashley, C. (1999). On making silk purses: Developing reflective practitioners in hospitality management education. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 11 (4): 180-185.

Lashley, C. ve Barron, P. (2006). The learning style preferences of hospitality and tourism students: Observations from an international and cross-cultural study. *Hospitality Management*, 25: 552-569.

Leite, W. L., Svinicki, M. ve Shi, Y. (2010). Attempted validation of the scores of the VARK: Learning styles inventory with multitrait-multimethod confirmatory factor analysis models. *Educational and Psychological Measurement*, 70: 323-339.

Loo, R. (2002). A meta-analytic examination of Kolb's learning style preferences among business majors. *Journal of Education for Business*, 77 (5): 252-256.

Marcy, V. (2001). Adult learning styles: How the VARK learning style inventory can be used to improve student learning: Perspective on physician assistant education. *Journal of the Association of Physician Assistant Programs*, 12 (2): 1-5.

Othman, N. ve Amiruddin, M. H. (2010). Different perspectives of learning styles from VARK model. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 7 (C): 652-660.

Paulson, D. M. (1993). Quantity food production text and cognitive evaluation device development. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Iowa State University, Hotel, Restaurant and Institutional Management Department, Iowa.

Robertson, L., Smellie, T., Wilson, P. ve Cox, L. (2011). Learning styles and fieldwork education: Students' perspectives. *New Zealand Journal of Occupational Therapy*, 58 (1): 36-40.

Saban, A. (2005). *Öğrenme öğretme süreci yeni teori ve yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Shaughnessy, M. F. (1998). An interview with Rita Dunn about learning styles. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 71 (3): 141-145

Stevens, D. P., Kitterlin, M. ve Tanner, J. R. (2012). Assessing the impact of learning styles for hospitality students. *Consortium Journal of Hospitality and Tourism*, 17: 1-23.

Şimşek, Ö. (2007). Marmara öğrenme stilleri ölçeği'nin geliştirilmesi ve 9-11 yaş çocuklarının öğrenme stillerinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Temel, A. (2002). Öğrenme stalinizi belirleyin. *Eğitim Bilim*, 48: 6-9.

Tuna, S. (2008). Resim-iş öğretmenliği öğrencilerinin öğrenme stilleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (25): 252-261.

VARK, <http://vark-learn.com/home/>, (29.06.2015).

Veznedaroglu, R. L. ve Özgür, A. O. (2005). Öğrenme stilleri: tanımlamalar, modeller ve işlevleri. *İlköğretim Online Dergisi*, 4 (2): 1-16.

Wright, S. ve Stokes, A. (2105). The application of VARK learning styles in introductory level economics units. *Issues in Educational Research*, 25 (1): 62-79.

Yağışan, N. ve Sünbül, A. M. (2009). Güzel sanatlar eğitimi bölümü öğrencilerinin öğrenme tercihleri. 8. *Ulusal Müzik Eğitimi Sempozyumu Bildiri Kitabı: İçinde*. 1-13. 23-25 Eylül 2009, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun, Türkiye.

Yayın Geliş Tarihi: 09.07.2015
Yayına Kabul Tarihi: 19.02.2016
Online Yayın Tarihi: 18.05.2016
http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.46003

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 18, Sayı: 1, Yıl: 2016, Sayfa: 115-146
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖRGÜTSEL SESSİZLİK DAVRANIŞINA ETKİSİ¹

Selin ÇAVUŞOĞLU*
Sevinç KÖSE**

Öz

Araştırmada örgüt kültürünün örgütsel sessizlik davranışı üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın örneklemini; Manisa ve İzmir’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan 719 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmaya kaynak olan veriler, araştırma soruları çerçevesinde yapılandırılmış soru formu yoluyla toplanmıştır. Verilerin analizi SPSS 21 yazılımı ile yapılmıştır. Örgüt kültürünün örgütsel sessizlik davranışı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla Regresyon Analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda; örgüt kültürü tiplerinin (Klan Kültürü, Adhokrasi Kültürü, Hiyerarşi Kültürü ve Pazar Kültürü), örgütsel sessizlik türleri (Kabullenici Sessizlik, Pasif Sessizlik, Fırsatçı Sessizlik ve Örgüt Yararına Sessizlik) üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yine örgüt kültürü tiplerinin, örgütsel sessizlik davranışı toplam skoru üzerinde de etkileri olduğu tespit edilmiştir. Mevcut literatürdeki varsayımların geliştirilip sorgulanarak konunun bu şekilde ele alınması ile literatürde yeni bir alan açılmaya çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sessizlik, Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Kültür, Cameron-Quinn Modeli.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE TO ORGANIZATIONAL SILENCE BEHAVIOUR²

Abstract

In the study, the effect of organizational culture on the organizational silence behaviour is intended to be identified. The research sample formed by 719 academics who

¹ Bu makale “Örgüt Kültürü Sessizlik İlişkisi: Manisa ve İzmir’deki Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden (Selin Çavuşoğlu, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa, 2014) üretilmiştir.

* Öğr. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Kula Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İşletme Yönetimi Programı, selingocmen@yahoo.com

** Prof. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sevinc.kose@cbu.edu.tr

² This paper is derived from the doctoral dissertation titled “The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Silence: A Research at State and Private Universities in Manisa and İzmir” (Selin Çavuşoğlu, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa, 2014).

work at state and private universities in Manisa and İzmir. Data for the research is provided by a questionnaire which is structured according to the research questions. Data analysis was performed with SPSS 21 software. Regression Analysis was carried out to determine the impact of organizational culture on organizational silence behaviour. As a result of analysis; it was found that organizational culture types (Clan Culture, Adhocracy Culture, Hierarchy Culture and Market Culture), have effect on organizational silence types (Acquiescent Silence, Quiescent Silence, Opportunistic Silence and Prosocial Silence). Moreover, types of organizational culture has been found to be in effect on the total score of organizational silence behavior. It questioned the assumptions developed in the existing literature on the subject to be addressed in this way is attempting to open a new field in the literature.

Keywords: Silence, Organizational Silence, Organizational Culture, Cameron-Quinn Model.

GİRİŞ

İnsan kaynakları, modern yönetim anlayışında örgütlerin başarısı için temel faktör olarak kabul edilmektedir. Örgütler için temel fonksiyona sahip olan hizmetleri üretebilmek için gerekli nitelikleri taşıyan insan kaynağına sahip olmayan kurumların nitelikli ve kaliteli hizmet sunabilmeleri, rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri, toplumsal değişim hızına ayak uydurabilmeleri ve gerekli yenilikleri zamanında görüp uygulayabilmeleri mümkün görülmemektedir (Erigüç vd., 2014: 62). Bunun için ise, çalışanların örgütsel süreç, faaliyet ve kararlara daha fazla katılımı amaçlanmaktadır. Çağdaş yönetim uygulamaları ile çalışanlar arasında daha fazla bilgi paylaşımı ve uyumun gerçekleşmesi beklenirken, çeşitli nedenlerden dolayı çalışanların örgütlerine karşı kayıtsız ve sessiz kaldıkları da gözlemlenmektedir. Bu sessiz kalma davranışları örgütte yeni fikirlerin, sinerjinin ve yaratıcılığın ortaya çıkmasını engellemektedir (Gül ve Özcan, 2011: 108).

Günümüz rekabet ortamında, örgütler için önemli bir güç olan insan kaynağından en etkin düzeyde faydalanabilmek, örgütler açısından son derece önemli hale gelmiş bir yetkinliktir. Bu yetkinliğin oluşmasında yönetim düzeyine çalışanlardan daha fazla rol düşmektedir. Yönetimin, örgüt içerisindeki farklılıkların yönetimini etkin şekilde yürüterek, çeşitlilik sağlayan farklı düşüncelerden faydalanmak amacıyla açık ve samimi bir örgüt kültürünün oluşturulmaya çalışması, çalışanların işleriyle ilgili bilgi, fikir ve önerilerini açıkça sağlamalarına yardımcı olacaktır (Alparslan, 2010: 96). Aksi takdirde bu durum çalışanları örgüt içerisinde sessiz ve tepkisiz bireyler haline getirecektir.

Çeşitlilik sağlayan farklı düşüncelerden faydalanmak amacıyla açık ve samimi bir örgüt kültürünün oluşturulmaya çalışılması, çalışanların işleriyle ilgili bilgi, fikir ve önerilerini açıkça sağlamalarına yardımcı olacaktır.

Sessizlik anlaşılması zor bir kavram olup, konuyla ilgili araştırma sayısı da oldukça azdır. Bununla ilgili olarak Morrison ve Milliken (2000) sessizlik kavramının organizasyonlarda etkili olduğunu fakat konuya yeterince önem

verilmediğini ifade etmiştir. Ayrıca Pinder ve Harlos (2001), araştırmacılar tarafından sessizliğin genellikle göz ardı edildiğini söylemektedirler. Bu durumun iki nedeni bulunmaktadır. İlki; çoğu bakış açısına göre konuşmanın olmaması (aslında olmayan bir davranış) olarak algılanmaktadır. Dolayısıyla belirgin olmamakta ve dikkat çekmemektedir. İkincisi; ki bu ilk nedenle ilişkilidir, olmayan bir davranışın araştırılması belirgin ve açık bir davranışa kıyasla daha zordur. Bu sorunların varlığı ile birlikte, çalışan sessizlik davranışının incelenmesi ve araştırılması, çalışanların ve örgütlerin performansı üzerinde önemli etkileri olduğundan dolayı önem arz etmektedir. Son dönemlere bakıldığında ise; sessizlik davranışının önemi kabul edilmekle birlikte, pek çok araştırmacı sessizliği nispeten basit bir kavram olarak yorumlamaktadır (Dyne vd., 2003: 1363-1364).

Pek çok akademisyenin örgütsel sağlık için yukarı doğru iletişimin, etkili karar vermede çoklu ve farklı görüşlerin önemini vurguladıkları bir ortamda, çalışanların problemler ve sorunlar hakkında yukarı doğru iletişim kuramamaları bir paradoks oluşturmaktadır. Ayrıca, katılımı sağlamaya odaklanan personel güçlendirme gibi uygulamaların yoğun bir şekilde gündeme geldiği dönemlerde, sessizlik gibi sorunların ortaya çıkması, yani çoğu örgütte çalışanların kurumdaki bazı sorun ve özellikle de kendilerini ilgilendiren konularda gerçeği bilmelerine rağmen bunları üstlerine söyleme cesareti gösterememeleri bir başka çelişkiyi gündeme getirmektedir (Karacaoğlu ve Cingöz, 2008: 155).

Örgüt kültürü, örgütleri birbirlerinden ayıran ve eşsizleştiren baskın liderlik tarzlarını, sembollerini, prosedürleri ve rutinleri yansıtmaktadır (Cameron ve Quinn, 2006). Küreselleşmenin etkisi ile artık örgütler çok kültürlü bir özellik kazanmaya başlamıştır ki, farklı kültürlerden insanların bir araya geldiği bu ortamlarda çeşitli yönetsel olguları kültürel bağlamdan ayrı düşünmek olanaksızdır (Özen Kutanis ve Karakiraz; 2012: 669). Ayrıca işletmelerin içinde buldukları toplumda fark yaratma ve değer oluşturma süreçlerinde örgüt kültürünün giderek daha etkin bir şekilde yer alması ve işletmeler üzerindeki sosyal ve kurumsal baskılar, örgüt kültürünün yönetim teorisi ve uygulamalarında önem kazanmasının başlıca nedenleri arasında gösterilmektedir. Teknolojik gelişmeler de, örgüt kültürüne artan bu yoğun ilginin önemli nedenleri arasında yer almaktadır. Özellikle bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, işletmedeki insana ve insan davranışlarını etkileyen değerler sistemine daha fazla yönelmenin nedenleri arasında gösterilebilir (Öcal ve Ağca, 2010: 158). Bilginin ve insana verilen değerlerin artan önemi sayesinde, örgütlerin bu konuda destekleyici bir yapıda olmaları önemli hale gelmiştir.

Çalışanların “açıkça konuşma” veya “sessizlik” davranışları, örgüt kültürünün bir sonucu olarak değerlendirilebilmektedir. Çalışanların örgütsel davranışlarının, örgütlerinde baskın olan kültür algısının bir sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülürse, sessizlik davranışında kültürel bağlamda değişikliklerin görülmesi beklenmektedir (Aktaş ve Şimşek, 2014: 25).

Örgütsel sessizliğin örgüt kültürü ile ilişkisini araştırmanın, örgütler için son derece önemli olan açık bir iletişim sağlama ve örgütsel sessizliği önleme

konusundaki uygulayıcılara politika ve yöntemlerin belirlenmesinde yeni bir bakış açısı kazandıracığı, ayrıca hangi örgüt kültürü türünde hangi örgütsel sessizlik türünün ortaya çıktığının belirlenmesinin, örgütsel sessizlik mekanizmasının açıklanmasına önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışanların neden sessiz kaldıklarının ve sessiz kalmalarının ardında yatan faktörlerin neler olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca bu faktörlerin mümkünse ortadan kaldırılması ya da minimize edilmesi örgütler için son derece önemlidir.

Örgüt kültürünün, örgütlerdeki formal ve informal tüm ilişkileri biçimlendirmesi sebebiyle örgütsel sessizlik davranışının üzerinde de etkisi olduğu tahmin edilmektedir. Çalışanların örgütün faaliyetleri, süreçleri ve işleyişi hakkında bilgi, düşünce, fikir ve önerilerini dile getirmemeleri davranışının algıladıkları örgüt kültüründen mi kaynaklandığını incelemek bu çalışmanın ana amacını oluşturmaktadır. Bu nedenle araştırmada; örgüt kültürünün Cameron ve Quinn' in Rekabetçi Değerler Modeli çerçevesinde örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma kapsamında, örgüt kültürü Klan, Adhokrazi, Hiyerarşi ve Pazar kültürü tipolojileri ekseninde ele alınmıştır. Örgütsel sessizlik davranışı türleri de; Pasif Sessizlik (quiescent), Kabullenici Sessizlik (acquiescent), Örgüt Yararına Sessizlik (prosocial) ve Fırsatçı Sessizlik (opportunistic) olarak ele alınmıştır. Örgütsel Sessizlik davranışı türlerini belirlemek üzere Knoll ve Dick (2012) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe' ye uyarlama çalışması yapılmıştır. Ölçek ile Türkiye' de şimdiye dek araştırmalara konu olmayan Fırsatçı Sessizlik kavramı literatüre kazandırılmıştır.

Üniversiteler gibi bilgiyi alan, işleyen ve ileten kurumlarda, örgütsel sessizliğin en alt düzeyde görülmesi beklenmektedir. Çünkü üniversiteler karşılıklı iletişimin, paylaşımın, fikir alışverişinin sık olduğu ve en önemlisi sesliliğin olması gerektiği kurumlardır (Çaloğlu, 2014: 63). Üniversiteler; ortaya koyduğu araştırmalar, ürünler ve toplumsal etkileşim ile bilimsel bilgi üretme, değişimi ve gelişimi destekleme görevlerini yerine getirirken, ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü sisteme dahil etmek için faaliyette bulunmaktadır. Dolayısıyla gelişime en çok ihtiyaç duyan ve en kısa sürede bu ihtiyaca cevap vermesi beklenen kurumların başında üniversiteler gelmektedir. Bu kadar büyük öneme sahip bir kurumda; gelişimi ve değişimi engelleyebilecek olan sessizlik davranışına dair araştırmaların yapılması ve sessizlik davranışının ortaya çıkmaması için çözüm yollarının bulunması gerekmektedir (Bayram, 2010: 3-4). Bu sebeple çalışma Manisa ve İzmir' deki devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki örgüt kültür tipinin farklılaşabiliyor olması, devlet ve vakıf üniversiteleri ayırımını yapmamıza yol açmıştır.

Çalışmada hangi örgüt kültür tiplerinde örgütsel sessizlik daha yüksektir diğer bir ifadeyle örgütsel sessizliğin artmasını sağlayan örgüt kültür tipleri nelerdir sorusunun cevabı aranmaya çalışılmıştır. Böylece örgütlerde görülmesi muhtemel

olan sessizlik davranışının minimum düzeyde görüldüğü örgüt kültür tipini belirleyerek, yöneticilere çalışanlar için nasıl bir kültür sunmaları gerektiğine bu çalışma ile açıklık getirmeye çalışmıştır.

Örgütsel sessizlik davranışının kültür ile ilişkilendirildiği çalışmalara bakılacak olunursa ele alınan konular itibariyle; Premeaux ve Bedian (2003) sessizlik ile kendine güven, kontrol odağı ve kendini izleme davranışının ilişkisini araştırmışlar, Aşkun vd. (2010) sessizlik ve güç mesafesi arasındaki ilişkiyi incelemişler, Erenler (2010) tepe yönetimin açıklığının, algılanan örgütsel desteğin, içsel kontrol odağının, duygusal ve zorunlu bağlılığın çalışan sessizlik davranışı üzerinde etkili olup olmadığını incelemişler, Özen Kutanis ve Karakiraz (2012) ve Karakiraz (2012) işgören sessizliği ile bazı kültürel faktörler (kontrol odağı, bireycilik ve toplulukçuluk) arasındaki ilişkiyi incelemişler, Tiktaş (2012) örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik kavramları arasındaki ilişkiyi incelemişler, Ruçlar (2013) Öğretim elemanlarının demografik özellikleri ile örgütsel sessizlik ve örgüt kültürü (güç kültürü, rol kültürü, destek kültürü ve başarı kültürü) algıları arasındaki ilişkiyi incelemişler, Aktaş ve Şimşek (2014) örgütsel sessizlik ile algılanan bireysel performans, örgüt kültürü ve demografik değişkenler arasındaki etkileşimi incelemişler, Çaloğlu (2014) örgütsel sessizlik ile Hofstede'nin kültür modelinin alt boyutları olan bireycilik ve toplulukçuluk arasındaki ilişkiyi incelemişler, Radmard ve Ardakani (2014) örgütsel bağlılığın aracılığı ile örgüt kültürünün örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Ayrıca literatüre bakıldığında sessizlik iklimi ile ilgili araştırmaların da olduğunu görmek mümkündür (Alparslan, 2010; Park, 2007; Ülker ve Kanten, 2009; Panahi vd., 2012).

LİTERATÜR ÖZETİ

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü kavramı; psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji, örgütsel psikoloji antropoloji ve siyaset bilimi gibi davranış disiplinlerinden oluşan örgütsel davranış disiplininin altındaki çalışma konularından birisidir (Erkmen, 2010: 1; Gholamzadeh ve Yazdanfar, 2012: 791; Hatch, 1993: 657).

Özellikle adı yakın zamanlarda sıkça anılmaya başlanan örgüt kültürü kavramına bilim dünyasında ilgi büyük gözükmektedir. Ancak bilim adamları arasında örgüt kültürüne gösterilen ilgiye rağmen, tanımı üzerinde henüz bir birliktelik sağlanamamıştır (Ay ve Ünal, 1999: 75-76). Kültürün bileşenleri hakkında genel bir fikir birliği olmasına rağmen tanımı konusunda bir anlaşmazlık mevcuttur (Willcoxson ve Millett, 2000: 91). Çünkü örgüt kültürünü tanımlamak zordur.

Ancak yapılan tanımlamaların odak noktalarına bakıldığında kolektif inançlar, davranış kalıpları ve paylaşılan değerler öne çıkmaktadır ve örgüt kültürü bir kişi tarafından oluşturulmamaktadır (Gholamzadeh ve Yazdanfar, 2012: 792).

Örgüt kültürü, örgütün çevresiyle ilgili, örgütsel uygulamaların şekillendiği bir kültür çeşididir (Oudenhoven, 2001: 92).

Pettigrew'e göre örgüt kültürü "bir grup tarafından belirli bir zamanda paylaşılan ve kabul edilen anlamlar sistemi" olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca bu sistemin koşulları, kuralları, kategorileri ve yansımaları kişilerin kendi durumlarına göre yorumlanmaktadır (Pettigrew, 1979: 574).

Schein (2004: 12-13) örgüt kültürü tanımlanmasında; davranışlardaki süreklilik, grup normları, benimsenmiş değerler, dil paradigmaları, semboller, formal ritüeller ve kutlamaların önemli olduğunu vurgulamıştır.

Örgüt kültürünü, Peters and Waterman, "Paylaşılan değerler bütünü", Moore, "Paylaşılan anlamlar bütünü" olarak ifade etmişlerdir. Deal ve Kennedy ise, örgüt kültürünün özünü değerlerin oluşturduğunu ifade ederek "Bir davranış düzenleyici veya örgütte yapılan herşeyin yapılış biçimi" olarak tanımlamışlardır (Robbins, 1994: 145).

Genel bir ifadeyle örgüt kültürü, örgütü ve çalışanların davranışlarını şekillendiren, öğrenilen ve diğer çalışanlara aktarılabilen, zamanla değişebilen değer, düşünce ve normlardan oluşan bütünsel bir sistemdir (Ataman, 2002: 520).

Örgüt kültürü, örgütlerin diğer örgütlerden kültürel olarak farklılığını ifade etmektedir. Örgütün içine işlemiş olan informel bir bilinç olarak tanımlanan örgüt kültürü, gözle görülememektedir. Örgüt içindeki bireylerin davranışlarının bu yapı tarafından oluşturulduğu vurgulanmaktadır (Altın Gülova ve Demirsoy; 2012: 51). Ayrıca örgüt kültürü, sosyal beklentiler ve standartların yanı sıra değerler ve örgütsel gruplar tarafından kabul edilen bireysel inançları da içermektedir (Zain vd., 2009: 18).

Yönetim ve organizasyon yazınına bakıldığında örgüt kültürü çalışmaları, örgütlerde çalışanların geneline paylaşılan kültürel anlayışların ve değerlerin varlığını göstermektedir (Danışman ve Özgen, 2008: 278).

Her örgütün, büyüklüğü, ömrü ve faaliyet alanı ne olursa olsun kendine has bir kültürü bulunmaktadır (Hall, 2005: 1). Bu kültür de; görünür ve görünmez boyutlardan oluşmaktadır. Görünmez boyutu, çalışanların örgütlerindeki eylem ve algılamalarının konuşulmayan kısmı oluştururken, görünür boyutu ise örgütlerin benimsenmiş değerleri ve misyonu oluşturmaktadır (Al-Alawi vd., 2007: 25).

Ayrıca örgüt kültürünün tarihsel oluşum ve gelişim sürecine bakıldığında bu alanda öne çıkan çalışmaların ortak noktası; kültür kavramının merkezinde temel varsayımlar, inançlar ve değerlerin olduğudur. Bu niteliklerin örgütlerin iş görme pratiklerine yansması da bir işletmenin diğer işletmelerden ayırt edici özelliklerini göstermektedir (Yahyagil, 2004: 61-62).

Örgüt kültürü, çeşitli araştırmacılar tarafından ele alınmış ve farklı şekillerde sınıflandırılmış bir konudur. Bu çalışmada Cameron Quinn' in Rekabetçi

Değerler Modeli kullanılmıştır. Söz konusu modelin tercih edilmesinin en önemli sebebi; modelde Klan, Adhokrasi, Hiyerarşi ve Pazar olarak isimlendirilen dört boyutun olmasıdır. Model, hiyerarşik yapının hakim olduğu; girişimcilik ile ilgili özelliklerin hakim olduğu; aile gibi birlik ve beraberlik ruhunu yansıtan bir çalışma ortamının ve rekabeti de içerisine alan pazar kültürünün özelliklerini yansıtan bir çalışma ortamının özelliklerini içinde barındırarak farklı özelliklerdeki yapıları ayırt etme imkanı vermektedir.

Klan kültürü, örgütsel amaçların yerine yetirilmesinde ortak değer ve inançların paylaşılmasının önemini vurgulamakta, bütünleşme ve uyumun bu süreçte önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Adhokrasi kültüründe, örgütsel amaçlara ulaşma yolunda belirsizlikle başa çıkma, esneklik, yenilik yapma, yaratıcılık gibi unsurların önemi üzerinde durulmaktadır. Ayrıca yeni şartlar oluştuğunda kendini hızlı bir şekilde revize edebilen, dinamik ve uzmanlaşmış örgütsel birimler olarak ifade edilebilmektedir (Erdem vd., 2010: 79).

Hiyerarşi kültürü kuralların, normların, süreçlerin ve geleneklerin hakim olduğu istikrarlı bir kültür biçimi olarak ifade edilmektedir.

Pazar kültürü ise örgütsel amaçların ancak pazar payı elde etme ile sağlanacağını savunan, örgütsel sonuçların önemli görüldüğü ve ödüllendirildiği bir kültür biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Çetin, 2011: 106-107).

Örgütsel Sessizlik

Genellikle sessizliğin kavramsal olarak pasif bir davranış şeklinde algılanmasına rağmen tüm sessizlik türlerini bu şekilde değerlendirmemiz mümkün olamamaktadır. Sessizlik bazen pasif bir davranış olarak olup biteni kabul etmek, bazen de aktif bir davranış olarak olup biteni kabul etmeyerek, isyan etmek ve reddetmek anlamında kullanılabilir (Scott, 1993: 3). Sessizlik, amaçlı, kasıtlı, aktif ve bilinçli bir şekilde de gerçekleştirilebilir (Pinder ve Harlos, 2001: 334).

Yazında sessizliğin çok yönlü bir olgu olduğu belirtilmektedir. Sessizlik davranışı kendine has özellikleriyle başka olguların nedeni olabileceği gibi aynı zamanda başka olguların sonucu da olabilen çift taraflı bir özelliği de içerisinde barındırmaktadır. Bu özelliğinden dolayı sessizlik olgusunu tek taraflı bir etken olarak değerlendirmek doğru olmamaktadır (Barçın, 2012: 4).

Araştırmada ele alınan örgütsel sessizlik kavramı, aktif bir şekilde gerçekleştirilen, bilinçli ve amaçlı bir davranış hali olarak incelenmektedir. Doğal sessiz olma halinden ya da örgütün gürültüsüz olmasından söz edilmemektedir. (Kılıçlar ve Harbalıoğlu, 2014: 329).

Örgütlerde sessizlik davranışı; aşağıdan yukarıya, yukarıdan aşağıya ve aynı düzlemdeki çalışanlar arasında olabilmektedir. Ancak en fazla araştırılan ve

üzerinde tartışılan; aşağıdan yukarıya doğru sessiz kalma halidir (Alparslan ve Kayalar, 2012: 138).

Örgütlerde bireylerin birbiriyle olan ilişkilerinin sonucunda farklı davranış şekilleri ortaya çıkabilmektedir. Örgüt içi iletişim sürecinde yakınlaşmaların yanında kaçınmalarda oluşabilmektedir. Bu süreç, bireylerin birbirlerini anlama, algılama ve değerlendirmesi bakımından yaşanan durum ve olayları içermektedir. Çalışanların kişisel ve örgütsel hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için iletişim ve ilişkilerinin rolü oldukça fazladır. Ancak örgütlerde bireylerin zaman zaman iletişim kurmada zorlandıkları, çekindikleri ya da diğer çalışanlara mesafeli yaklaşıtları da bilinmektedir (Demir ve Demir, 2012: 185).

Yöneticiler, küresel rekabet ortamında başarı elde edebilmek için iş görenleriyle uyum içerisinde çalışmalarını gerektiğini bilmektedirler ancak zaman zaman onların sessiz kalmalarına bilinçli ya da bilinçsiz olarak sebep olabilmektedirler (Gül ve Özcan, 2011: 110).

Sessizlik kavramına dayalı olan örgütsel sessizlik kavramı literatüre Morrison ve Milliken (2000)' in çalışmalarıyla girmiştir. Örgütsel Sessizlik, "işgörenlerin işlerini ve örgütlerini iyileştirmeye ilgili fikir, bilgi ve düşüncelerini kasıtlı biçimde esirgemeleri" olarak tanımlanmaktadır (Morrison ve Milliken, 2000: 710).

Örgütsel sessizlik; bir örgütün karşılaştığı önemli sayılabilecek konu ve sorunlara ilişkin çözüm üretmeye yarayabilecek düşüncelerle ilgili çok az konuşma ya da davranışta bulunma eğilimini ifade etmektedir (Henriksen ve Dayton, 2006: 1542).

Örgütsel sessizlik; değişimi etkileyebilme yeteneğinde olduğu düşünülen insanlara, örgütsel durumlara ilişkin konularda kişinin davranışsal, bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri hakkında samimi düşüncelerini esirgemesi ve aktarmaması olarak tanımlanmaktadır (Bayram, 2010: 20; Vakola ve Bauradas, 2005: 442).

Bowen ve Blackmon (2003: 1394 - 1401), sessizlik sürecinin bir çalışanın örgütle ilgili bir konu ya da problem hakkındaki kişisel görüşünü paylaşmamayı seçmesiyle başlayabileceğini ifade etmektedirler. Ve bu sürecin zamanla birçok konu hakkında, çalışanın fikirlerini belirtme konusunda isteksiz hale gelmesiyle örgütün diğer üyeleri arasına da yayılarak örgütsel seviyede yani kolektif bir davranış biçimine dönüşebileceğini belirtmektedirler.

Çalışanlar, konuşma ya da sessizlik kararını verirlerken kimi zaman bunu bir nedene dayandırabilmektedir. Açık bir şekilde konuşulması durumunda ortaya çıkabilecek sonuçlar değerlendirilirken korku, bireysel değişkenler, örgütsel ve yönetsel nedenler gibi faktörler de etkili olabilmektedir (Erol, 2015: 136).

Sessizlik çoğu zaman yöneticiler tarafından, çalışanların örgütlerine olan bağlılığının ve çalışan memnuniyetinin göstergesi olarak algılanmaktadır. Ancak

yapılan araştırmalara bakıldığında genellikle çalışanların, örgütlerde gereken değişimler, olası iyileşmeler veya fonksiyonları geliştirmek için öneriler teklif edilecek zamanlarda sessiz kalmayı tercih ettiklerini göstermektedir (Çakıcı ve Çakıcı, 2007: 482). Bu durum örgütleri olumsuz sonuçlara sürükleyebilmektedir.

Örgütsel sessizlik çeşitli araştırmacılar tarafından ele alınmış bir konudur. Konu ile ilgili olarak literatüre bakıldığında sessizliğin araştırmacılar tarafından farklı şekillerde sınıflandırıldığını görmekteyiz.

Bruneau' ya göre sessizlik psiko-linguistik sessizlik, etkileşimli sessizlik ve sosyo-kültürel sessizlik olarak üç grupta incelenmektedir (Bruneau' dan aktaran Pinder ve Harlos, 2001). Pinder ve Harlos (2001: 349)' a göre iki farklı çalışan sessizliği bulunmaktadır ve bunlar farklı duyguların etkisiyle ortaya çıkmaktadır (Pasif sessizlik ve kabullenici sessizlik). Sessizlik türlerini üçlü sınıflandırma ile inceleyen Dyne, Ang ve Botero, esas itibariyle sınıflandırma yaparken Pinder ve Harlos'un çalışmasından yararlanmışlardır. Dyne, Ang ve Botero (2003) yönetim, etik ve iletişim yazınlarını derinlemesine inceleyerek, Pinder ve Harlos'un (2001) ortaya koyduğu sessizlik türlerini geliştirmiş, Pinder ve Harlos'un iki sessizlik türüne örgüt yararına sessizlik olarak üçüncü bir tür eklemişlerdir. Knoll ve Dick (2012) ise yapmış oldukları çalışmalarında sessizliği dördü bir ayırım ile incelemişlerdir. Pinder ve Harlos ile Dyne vd.' nin yapmış oldukları ayırımların genişletilerek böyle bir ayırma ulaşıldığını söylemek mümkün olmaktadır. Knoll ve Dick her iki çalışmadaki sessizlik türlerine Fırsatçı sessizliği eklemişlerdir.

Pasif Sessizlik (Quiescent Silence): Pasif Sessizlik, Pinder ve Harlos tarafından sunulmuştur. Pasif Sessizlik, *konuşmanın* neticelerinin kişisel olarak birileri tarafından hoş karşılanmayacağı korkusuyla, kişinin kendisini koruması için söz konusu bilginin etkin bir şekilde elde tutulmasını ifade etmektedir. Dyne vd. (2003) tarafından sunulan savunma amaçlı sessizliğin içeriğinde (konseptinde), MUM etkisinde (**örneğin, kötü bir haberi iletmedeki gönülsüzlük**), psikolojik güvenlik konusunda olduğu gibi, Morrison ve Milliken, korkudan, fikir ve görüşlerin söylenmemesinin asıl sebebi olarak bahsetmişlerdir. Pasif sessizlik durumunda çalışanlar, spesifik hareketlerden kaçınır ve alternatiflerinin farkındadırlar, ancak bilgiyi elde tutmanın yani ortaya çıkarmamanın en iyi kişisel strateji olduğunu düşünürler. Hala işlerine ve örgütlerine sadık olduklarından dolayı bu durumdaki çalışanlar “sessizlik içinde acı çeken” olarak tanımlanabilmektedir (Knoll ve Dick, 2012: 3).

Kabullenici Sessizlik (Acquiescent Silence): Morrison ve Milliken (2000), çalışanların kendi fikirlerinin amir ve üst yönetim tarafından istenmediği ve değerlendirilmediği inancına sahip olduğu için sıklıkla sessiz kaldıklarını savunmaktadır. Çalışanların katkı ve muhalefetleri için katılmalarını engelleyen bir iklim oluşturulmaktadır. İlgili fikirlerin pasif bir şekilde saklanması, Pinder ve Harlos tarafından kabullenici sessizlik olarak adlandırılmıştır. Kabullenici sessizlikte, çalışanların durumu değiştirmek için her hangi bir girişimde

bulunmadıkları görülmektedir, ayrıca değişim için umutlarını kesmişlerdir ve konuşmaya istekli değildirler (Knoll ve Dick, 2012: 2-3).

Örgüt Yararına Sessizlik (Prosocial Silence): Örgüt yararına sessizlik, örgütsel yapı tarafından şekillendirilemeyen, örgüt ve/veya örgütteki diğer kişiler için yapılabilecek en iyi şeyin sessiz kalmak olduğuna karar verilerek yapılan bir davranıştır. Bu tür bir davranışta korku ve endişe olmamakla birlikte susmanın daha iyi olacağı düşünülmekte, çalışanlar, örgütün çıkarı ve örgütsel faydanın itici gücüyle, kasıtlı olarak önemli düşünce, bilgi ve fikirleri açığa vurmamaya karar vermektedirler (Erenler, 2010: 22).

Fırsatçı Sessizlik (Opportunistic Silence): Fırsatçılığa dayalı olarak bilginin elde tutulması, organizasyondaki sessizlik literatüründe henüz yeterince dikkat çekememiştir, ancak zarar verici iş davranışları literatüründe iyi bilinmektedir. Greenberg vd. (2007) ve Brinsfield (2009) olağan dışı sessizlik kavramını tanıtırken bu literatürün izinden giden öncülerden olmuşlardır. Ancak, aykırı sessizlik konseptinin de merkezi olan, organizasyona veya meslektaşlarına zarar vermek için sessizliği korumak, sessizliği fırsatçı amaçlar için kullanmanın yollarından sadece birisi olmaktadır. Bilgiyi tutmak aynı zamanda, çalışanların, gücü elden bırakmamak ve konumunu kaybetmemek veya sadece ekstra iş yükünden sakınmak istediği gibi durumlarda yararlı da olabilmektedir. Sonuç olarak, fırsatçı sessizlik iş ile alakalı fikirlerin, bilginin veya görüşlerin, diğerlerine zarar vermeyi göze alarak kendilerine avantaj sağlamak amacıyla stratejik olarak gizli tutulması olarak tanımlanmaktadır (Knoll ve Dick, 2012: 3-4).

Örgüt Kültürü - Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki

Runge ve Hames' e göre örgüt kültürü; örgütteki çalışanların kendi davranışlarını ve diğer çalışanların davranışlarını anlamak, analiz etmek ve yorumlamak için kullandıkları, sosyal olarak öğrendikleri paylaşılan değerler ve beklentiler şeklinde tanımlanmaktadır (Runge ve Hames, 2004: 412). Dolayısıyla da örgütlerdeki çalışanlar, sessiz kalıp kalmama davranışlarından hangisini seçeceklerini kurumun örgüt kültürü sayesinde sosyal öğrenme yoluyla öğrenmektedirler. Bir örgütte paylaşılan kültür, katı ve baskıya dayalı bir takım özellikler gösteriyorsa sessizlik daha fazla görülecek, şayet örgüt kültürü katılıma açık, yetki ve sorumluluk devrinin söz konusu olduğu, insana önem veren bir özellikte ise tahmin edileceği üzere açıkça konuşma davranışı daha fazla görülecektir.

Örgüt kültürü içerisinde liderlerin sorumluluk anlayışı, yeniliklere açık olabilmesi, işgörenler arasında uyum sağlayabilmesi, işgörenleri ile arasında olumlu iletişim kurabilmesi ve başarılı işgörenleri ödüllendirmesi, örgüt üyelerinin örgüt kültürünü anlamalarını ve paylaşımlarını sağlamaktadır (Tütüncü ve Akgündüz, 2012: 60). Kültürün bu şekilde anlaşıldığı ve paylaşıldığı örgütlerde, özellikle de örgütün mekanik bir yapıdan organik bir yapıya dönüştüğü durumlarda işgörenlerin sessizlik eğilimlerinde de düşüşlerin olacağı tahmin edilmektedir.

Sessizlik bazen bireysel özelliklerden kaynaklansa da kişilerin çalıştıkları örgütlerdeki anlayış ve yönetim tarzının da sessizliği etkilediğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla bireysel özellikleri sessizlik davranışını desteklemeyen kişilerin de zaman zaman, örgütün yapısı sebebiyle sessizlik davranışına itilebileceği bir gerçektir. Şöyle ki, bu kişiler ya buldukları örgüte uyum sağlayıp sessiz kalmayı tercih edecek ya da o örgütten ayrılacaklardır. Bu nedenle de örgütlerdeki personel devir oranı artabilecek ve örgütlerin uygun işe uygun eleman bulmak için harcadığı çabalarda da artış gözlemlenecektir ki, her iki durum da uzun vadede örgütün performans, etkinlik ve verimliliği üzerinde negatif etkilere sebep olacaktır.

İşgören sessizliğinin kültürel boyutlar kapsamında incelenmesi günümüz çok kültürlü çalışma ortamlarında, çalışanların gösterdiği sessizlik davranışının anlaşılmasına farklı bir boyut kazandırılmasına yardımcı olup, her çalışan için standart ses çıkarma mekanizmaları yerine kültürel faktörlerin göz önünde bulundurulduğu mekanizmaların önerilmesi bakımından önem taşımaktadır (Özen Kutanis ve Karakiraz, 2012: 671).

Klan Kültürü - Sessizlik: Klan kültürünün baskın olduğu örgütlerde çalışanların kararlara katılması, görüş ve düşüncelerini açıkça ifade etmesinin sağlanması önemli bir değer olarak karşımıza çıkmaktadır. Klan tipi örgütlerde genellikle güç mesafesinin düşük olacağı bilinmektedir. Güç mesafesinin düşük olduğu örgütlerde, çalışanların inisiyatif kullandığı, öneri ve fikirlerini açıkça ifade edebildikleri katılımcı sistemler ortaya çıkmaktadır (Taşkiran, 2010: 101). Güç mesafesi düşük kültürlerde merkeziyetçilikten uzaklaşmaya vurgu yapılır, astlar danışılmayı bekler ve ister, ideal yönetici demokrat özellikler gösterir (Karakiraz, 2012: 24). Dolayısıyla bu tip örgütlerde genel olarak örgütsel sessizlik davranışının görülme ihtimali düşüktür.

Ancak bireyler, karşılıklı ilişkilerinin korunmak istenmesi sebebiyle diğer çalışanların kalbini kırmamak, üzmemek için bazı durumları saklayabilmekte, üstleri ve aynı seviyedeki meslektaşları veya çalışanlar arasındaki imajını korumak için sessiz kalabilmektedirler (Milliken ve Morrison, 2003: 1565). Örgüt içerisindeki bireyler ile ilişkilerin zedelenmemesi ve çatışmaların yaşanmaması için bazı zamanlarda beyaz yalanlar söylenebilmekte, yanlış veya eksik bilgiler verilebilmektedir (Slade, 2008: 61). Bu sebeptendir ki fedakarlık ve iş birliği duygularından hareketle örgüte ve diğer çalışanlara zarar vermemek hatta fayda sağlamak adına görüş, bilgi ve düşüncelerin söylenmemesi olarak tanımlanan örgüt yararına sessizlik türünün klan tipi örgütlerde görülme ihtimalinin yüksek olacağı tahmin edilmektedir.

Örgüt yararına sessizlik davranışı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı literatürüyle yakından ilişkilidir ve fedakarlık ve işbirliği temelinde örgüt veya diğer insanların menfaatlerini düşünerek işle ilgili fikir, bilgi ve düşüncelerini esirgemesi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı gibi, örgüt yararına sessizlik davranışı da öncelikle başkalarına odaklanmıştır, kasıtlı ve

proaktif bir davranıştır. Aynı zamanda bir örgütün denetiminde gerçekleşmeyip gayri ihtiyari ortaya çıkan bir davranıştır (Dyne vd., 2003: 1368).

Hiyerarşi Kültürü – Sessizlik: Hiyerarşi Kültürü, mantık ve rasyonellikle çalışan, kural ve düzene sahip olan, merkezi karar alma sisteminin hakim olduğu ve hiyerarşik yapılanması olan bir örgüt kültürü tipidir. Örgüt içindeki roller, bu pozisyonları dolduran kişilerden daha önemlidir. Örgüt, tanımlanan rollere uygun kişileri işe almakta ve böylece kişiselliğin önüne geçilerek rasyonel bir bakış açısıyla hareket edilmektedir. Hiyerarşik kültürün hakim olduğu örgütlerde çalışanların gözetim ve kontrolü sağlandıktan sonra onlardan itaat etmeleri beklenmektedir. Bireylerden, öncelikle daha önceden tanımlanmış olan görevleri yerine getirmeleri beklenmektedir ve kendilerinden fazla bir şeyler katması pek de istenmemektedir (Erdem vd., 2010: 80). Örgüt yapısının bu şekilde olduğu durumlarda çalışanların, açıkça söyleme davranışı sergileyecekleri düşünülmemektedir.

Hiyerarşik örgüt yapıları, çalışanların üstleriyle olan açık iletişimini ve çalışanların geri bildirimlerini sınırlamaktadır. Genellikle iletişim yukarıdan aşağıya doğru gerçekleşirken, aşağıdan yukarıya olan iletişim engellenebilmektedir. Böyle örgütlerde çalışanlar, üstlerine problemler veya problem oluşturabilecek durumlar hakkında bilgi taşımaktan rahatsız olurlar (Sarıkaya, 2013: 66). Hiyerarşinin daha fazla olduğu merkezi örgüt yapılarında, örgütsel sessizlik davranışının desteklenme ihtimali daha fazladır (Durak, 2014: 95).

Hiyerarşi kültürüne sahip örgütlerde, temelinde korku yatan ve bilinçli bir şekilde gerçekleştirilen Pasif Sessizliğin ve temelinde konuşmanın bir fark oluşturmayacağına ilişkin inanç yatan Kabullenici Sessizliğin görülebileceği (ortaya çıkacağı) tahmin edilmektedir.

Yönetsel ve örgütsel faktörler, işgörenin korku ve risk algısı ile konuşmanın fayda yaratmayacağı inancını besleyen en güçlü silahtır denilebilir. “Yararı yok” inancı (hiç bir şey değişmeyecek, konuşma yanıtız kalacak gibi) ne kadar güçlü ise örgütte kabullenici sessizlik biçimi o denli yaygınlaşır. Kabullenici sessizlikte, sadece verilen işin yapılması ve zaman doldurulması gayesi söz konusudur. Risk algısı ne kadar yüksekse bu, kişiyi pasif sessizliğe itebilir. Pasif sessizlik, fikirleri ifade etmenin kişisel olarak riskli olmasından korkulması halinde bilginin esirgenmesini kapsamaktadır (Çakıcı, 2010: 30-31).

Adhokrasi Kültürü – Sessizlik: Adhokrasi kültürü; girişimcilik, adaptasyon, yaratıcılık ve esnekliği temsil etmektedir. Bu kültür tipine sahip örgütlerde merkezi yapılanma ve rehberlik düşük düzeydedir. Dinamik, esnek ve yaratıcı bir iş ortamının söz konusu olduğu bu kültürlerde insanların deneyim, yenilik ve risk ile bütünleşmesi beklenmektedir. Ayrıca örgütsel etkinlik, büyüme için yeni pazarlar ve yollar bulmak bu kültür tipi için çok önemlidir (Karcioğlu vd., 2012: 84; Aydın ve Göksel, 2012: 57).

Örgütsel statü ve pozisyonların çok fazla önemsenmediği adhokrazi kültüründe organik bir yapı söz konusudur. Örgütte merkezileşme eğilimleri pek fazla görülmemektedir. Bu yapı içerisinde çalışanların kişisel olarak inisiyatif ve risk almaları, yeni buluşlar yapmaları ve özgürlükleri desteklenmektedir (Erdem, 2007: 66).

Üst yönetimin açıkça konuşma davranışını desteklemesi, çalışanların öneride bulunmaları ve bilgi vermelerinin cesaretlendirilmesi ve gözetimciye güven duyulması durumlarında çalışanların açıkça konuşma davranışı sergileme ihtimalleri artmaktadır (Premeaux ve Bedeian, 2003: 1542).

Elemanların, iş süreçlerini, kurumsal işleyiş ve işini iyileştirmeye ilgili fikir, görüş ve değerlendirmelerini yöneticileriyle açıkça konuşabilmeleri, bundan zarar görmeyecekleri güvencesine bağlıdır. Etkin bir bilgi akışı sağlamanın yolu, güvenden geçer. Söyledikleriyle ilgilenildiğini gören, zarar görmeyeceğine inanan ve kendini güvende hisseden çalışanların konu ve sorunlar hakkında seslerini çıkarmada daha cesur ve girişken olacakları söylenebilir (Çakıcı, 2010: 30).

Dolayısıyla sayılan belirgin özellikler ışığında adhokrazi kültür tipine sahip örgütlerde sessizlik davranışının görülmeyeceği ya da bireylerin kişilik özellikleri ve örgüte ya da çalışma arkadaşlarına bağlılık sebepleriyle çok az düzeyde de olsa örgüt yararına sessizlik davranışının görülebileceği tahmin edilmektedir.

Pazar Kültürü – Sessizlik: İşlerin bitirilmesi ve sonuca odaklanması bu kültür tipinin başlıca özelliğidir. Çalışanlardan rekabetçi olmaları, amaca ve sonuca ulaşma odaklı çalışmaları ve işi başarma eğiliminde olmaları beklenmektedir. Bireyler somut olarak ürettiklerine göre değerlendirilmekte, başarı odaklı olmaları yönünde desteklenmektedirler. Dolayısıyla örgütte rekabet hakimdir. Bu kültürlerdeki liderler, üretici, rekabetçi ve sonuç odaklı bir rol üstlenmektedir. Liderler işlerin yürütülmesi konusunda katı ve talepkardırlar. Mücadele etmek ve kazanmak ortak hedefleridir. Örgütü bir arada tutan unsur kazanmaya verilen önemdir. Örgütün başarısı, rekabet üstünlüğü sağlamak ve kazanmak temeline dayanmaktadır. Örgüt tarzı, sıkı ve sürdürülebilir rekabetçiliği içermektedir. Bu tür örgüt yapıları daha çok dış çevredeki faktörlere odaklanmaktadır (Erdem vd., 2010: 80; Ocal ve Ağca, 2010: 167).

Pazar kültüründe, örgütsel etkinliğin temel belirleyicisi piyasa mekanizmasının gerektirdiği verimliliği sağlamaktır. Bu kültür tipi özellikleri ile klan kültürünün özellikleri birbirinden çok farklıdır. Klan kültürü uyumu, bağlılığı, katılımı ve takım çalışmasını ifade eder. Klan kültüründe, örgüt üyelerinin örgüte katılımı ile sağlanan bağlılıkları, örgütsel uyum ve personel tatmini finansal ve pazar payı hedeflerine kıyasla daha önemlidir (Aydıntan ve Göksel, 2012: 57).

Pazar kültürü; dış odaklılığı, rekabetçiliği ve verimliliği vurgulayan ancak durağan ve kontrol yönü de bulunan örgütsel ortamları ifade etmektedir (Erdem, 2007: 66). Pazar kültürünün olduğu örgütlerde çalışanlar kişisel çıkarlarını ön planda tutmak zorunda kalmaktadırlar. Örgütte işleyen piyasa mekanizması, her bir

çalışanın ortak çıkarlara katkısını ölçmekte ve herkes kişisel katkılarının karşılığını almaktadır (Karcıoğlu vd., 2012: 83).

Pazar kültürüne sahip örgütlerde rekabet önemli olduğundan, kişilerin kendilerine avantaj kazandıracak bilgilerin başkalarına zarar vermeyi dahi göze alarak stratejik olarak gizli tutulması olarak tanımlanan fırsatçı sessizlik davranışının görüleceği tahmin edilmektedir.

ALAN ARAŞTIRMASI

Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı; örgütleri önemli ölçüde etkileyen örgüt kültürü tipolojilerinin örgütlerde ortaya çıkan sessizlik davranışı üzerindeki etkisini araştırmaktır. Çalışma, Cameron Quinn' in örgüt kültürü tipolojileri olan; Klan, Adhokrazi, Hiyerarşi ve Pazar kültürü ekseninde ele alınmıştır. Örgütsel sessizlik davranışı türleri ise Knoll ve Dick' in sessizlik sınıflandırması olan; Pasif Sessizlik (quiescent), Kabullenici Sessizlik (acquiescent), Örgüt Yararına Sessizlik (prosocial) ve Fırsatçı Sessizlik (opportunistic) olarak ele alınmıştır. Literatür incelendiğinde, konuyu bu şekilde ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ülkemizde örgütsel sessizliği inceleyen az sayıda araştırma olması çalışmanın önemini arttırmaktadır.

Araştırmanın temel sorusu “Üniversitede çalışan akademisyenler tarafından algılanan örgüt kültürü onların örgütsel sessizlik algısını etkilemekte midir?”

Bu doğrultuda aşağıdaki alt amaçlar belirlenmiştir:

- Araştırmanın yapıldığı üniversitelerdeki (devlet ve vakıf) mevcut örgüt kültür tipinin belirlenmesi
- Örgütsel Sessizlik davranış tiplerinin belirlenmesi,
- Örgüt kültürünün örgütsel sessizlik davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesi

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma “Örgüt Kültürünün Örgütsel Sessizlik Davranışına Etkisi” başlığı altında ele alınarak ve kaynakçada belirtilen kaynaklarla ve üniversitelerden araştırma amaçları doğrultusunda toplanan verilerle sınırlandırılmıştır. Araştırmanın veri toplama aşaması eğitim öğretim döneminin dışında olan Haziran - Eylül 2013 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu tarih aralığının yaz dönemine denk gelmesi ve akademik personelin yoğun olarak yıllık izin aldığı bir dönem olması, araştırma verilerinin toplanmasında bir sınırlılık oluşturmuştur. Araştırma verileri yapılandırılmış soru formu yoluyla toplanmıştır. Dolayısıyla yöntemin kendine özgü sınırlılıkları bu çalışma için de söz konusudur. Araştırma İzmir ve Manisa illerindeki toplam sekiz üniversitede çalışan akademik personel ile sınırlıdır. Ayrıca araştırma konusunun özelliği itibari ile oldukça hassas olması, çalışanların sessiz kalma algılarını ve eğilimlerini araştırmaya tam olarak

yansıtılmaları, belki de açığa vurmak istememeleri araştırmanın sınırlılıkları arasında sayılabilmektedir.

Evren ve Örneklem

Örgüt Kültürünün örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışma; İzmir ve Manisa’ da kurulmuş olan üniversiteler (vakıf ve devlet)’ de çalışan akademik personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu üniversiteler; Celal Bayar Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İzmir Ekonomi Üniversitesi, Yaşar Üniversitesi, Gediz Üniversitesi ve İzmir Üniversitesidir. Araştırmanın evreni 9.251 akademisyenden oluşmaktadır. Bu akademisyenlerin tamamına ulaşmak amacıyla anket formlarının yer aldığı web sitesi adresi e-mail yoluyla gönderilmiştir. Gönderilen anket formlarının 719’u geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır.

Veri Toplama Tekniği ve Ölçekler

Araştırmada alan araştırması yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan soru formu Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sessizlik ölçekleri ile akademisyenlerin kişisel bilgileri ile ilgili soruları kapsayan üç bölümden oluşmaktadır.

Örgüt Kültürü Değerlendirme Ölçeği olarak Cameron ve Quinn tarafından 1999 yılında geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Örgüt kültürünü altı boyutta ele alan bu ölçek, her bir boyutta dört farklı kültür tipini (Klan, Adhokrazi, Pazar ve Hiyerarşi) ifade eden dörder seçeneği içermektedir. Ölçek yurtdışındaki birçok çalışmada kullanılmış güvenilirliği ve geçerliliği pek çok kez kanıtlanmış bir ölçektir (Uzun, 2007: 117). Bu çalışmada, daha önce Çağlar Kuşçu (2011) tarafından Türkçeleştirilen versiyonu kullanılmıştır. Bu bölümde 5’ li Likert ölçeği ile hazırlanan toplam 24 madde bulunmaktadır. Bu bölümdeki sorular örgütlerdeki farklı örgüt kültürü yapılarını ölçmeye yöneliktir.

Örgütsel Sessizlik ölçeği Knoll ve Dick tarafından 2012 yılında geliştirilmiştir. Araştırmada kullanılan “Örgütsel Sessizlik Davranışı Ölçeği” uzman görüşleri doğrultusunda geliştirilmiştir. Bu şekilde yapı ve kapsam geçerliliğinin sağlanmasına çalışılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ ye uyarlama çalışması kapsamında; çeviri, uzman değerlendirmesi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla elde edilen verilere Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) değeri ve Barlett’ in Küresellik Testi uygulanmıştır. Cronbach α değerinin (0,936) yeterli olduğu görülmüştür. Bu durum veri setinin faktör analizi için çok uygun olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak, Barlett testi anlamlı bulunmuştur [$X^2 = 7.690$, $p < 0,001$].

Örgütsel Sessizlik Ölçeği’nin açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yapısının toplanan verilerle ne derece uyum gösterdiğini incelemek amacıyla verilere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör

analizi için LISREL 8.51 programı kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda modelin uyum iyiliği istatistikleri incelenmiştir.

Modelin uyum iyiliği indeksleri, $\chi^2 = 692,89$, $df=86$ ($p=0.000$), $\chi^2/df = 8,05$; RMSEA=0,10; RMR=0,084; SRMR=0,053; NFI=0,88; NNFI=0,87; CFI=0,89; GFI=0,88; AGFI=0,83 olarak hesaplanmıştır. Analiz sonuçları doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, faktör yapısının verilerle çok iyi uyum göstermediğine işaret etmekle birlikte, RMR, RMSEA ve SRMR değerleri incelendiğinde, modelin kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir.

Yapılan açıklayıcı faktör analizine göre ölçeğin 3 faktörden oluştuğu (kabullenici ve pasif sessizlik, fırsatçı sessizlik, örgüt yararına sessizlik) tespit edilmiştir.

Ölçeğin İngilizce orijinalinde yer alan maddeler önce araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra anadili İngilizce olan ve İngilizceyi İngiltere' de öğrenmiş olan dolayısıyla her iki kültüre de hakim olan iki kişi tarafından birbirlerinden bağımsız olarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Ayrıca ölçeğin, bir dil bilimci tarafından da çevirisi yapılmıştır. Elde edilen çeviriler kıyaslanmış ve konu ile ilgili uzman akademisyenler tarafından incelenip, en anlaşılabilir ve en uygun ifadeler seçilerek ölçeğin son hali oluşturulmuştur.

Ölçekte toplam 20 madde yer almaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi 5'li Likert tipinde hazırlanan ölçek, daha sonra yapı geçerliliği açısından değerlendirilmiştir. Yapılan faktör analizleri sonucunda ölçekteki beş ifade (8, 10, 14, 15, 16. sorular) çıkarılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir;

Hipotez 1: Örgüt kültürü tipleri örgütsel sessizlik türlerini etkilemektedir; **Hipotez 1.A:** Klan kültürü baskınlaştıkça kabullenici ve pasif sessizlik artar; **Hipotez 1.B:** Klan kültürü baskınlaştıkça örgüt yararına sessizlik artar; **Hipotez 1.C:** Klan kültürü baskınlaştıkça fırsatçı sessizlik artar; **Hipotez 1.D:** Hiyerarşi kültürü baskınlaştıkça kabullenici ve pasif sessizlik artar; **Hipotez 1.E:** Hiyerarşi kültürü baskınlaştıkça örgüt yararına sessizlik artar; **Hipotez 1.F:** Hiyerarşi kültürü baskınlaştıkça fırsatçı sessizlik artar; **Hipotez 1.G:** Adhokrasi kültürü baskınlaştıkça kabullenici ve pasif sessizlik artar; **Hipotez 1.H:** Adhokrasi kültürü baskınlaştıkça örgüt yararına sessizlik artar; **Hipotez 1.I:** Adhokrasi kültürü baskınlaştıkça fırsatçı sessizlik artar; **Hipotez 1.J:** Pazar kültürü baskınlaştıkça kabullenici ve pasif sessizlik artar; **Hipotez 1.K:** Pazar kültürü baskınlaştıkça örgüt yararına sessizlik artar; **Hipotez 1.L:** Pazar kültürü baskınlaştıkça fırsatçı sessizlik artar.

Hipotez 2: Örgüt kültürü tipleri örgütsel sessizliği etkilemektedir; **Hipotez 2.A:** Klan kültürü baskınlaştıkça örgütsel sessizlik azalır; **Hipotez 2.B:** Hiyerarşi kültürü baskınlaştıkça örgütsel sessizlik artar; **Hipotez 2.C:** Adhokrasi kültürü

baskınlaştıkça örgütsel sessizlik azalır; **Hipotez 2.D:** Pazar kültürü baskınlaştıkça örgütsel sessizlik artar.

Regresyon Analizi İle Örgütsel Kültür Tiplerinin Örgütsel Sessizlik Türlerine Etkilerinin İncelenmesi

Üç örgütsel sessizlik türü ve toplam örgütsel sessizlik skoru için regresyon analizleri yapılarak örgütsel kültürü tiplerinin etkisi daha ayrıntılı incelenmiştir.

Örgüt Kültürü Tiplerinin Kabullenici ve Pasif Sessizliğe Etkisi

Bağımlı değişken kabullenici ve pasif sessizlik, bağımsız değişkenler klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü olacak şekilde regresyon analizi yapılmıştır. Veri seçim yöntemi olarak “Enter” yöntemi seçilmiştir. Model özeti tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Kabullenici ve Pasif Sessizliği Etkileyen Değişkenlere İlişkin Model Özeti

R	R ²	Ayarlanmış R ²	Tahminlerin Std. Hatası
0,272	0,074	0,069	0,94096

Tablo 1’de bağımsız değişkenler (klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü, hiyerarşi kültürü) ile bağımlı değişken (kabullenici ve pasif sessizlik) arasındaki çoklu korelasyon katsayısının (0,272) çok zayıf bir ilişkiyi gösterdiği görülmektedir. Modeldeki bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki varyasyonun % 7,4 (R²=0,074)’ünü açıklayabilmektedir. Bunun anlamı, kabullenici ve pasif sessizlikteki değişimlerin sadece örgüt kültürü tiplerinin puanları ile yeterince açıklanamayacağıdır. Kabullenici ve pasif sessizliği etkileyen demografik özellikler gibi pek çok değişken olabilir.

Modelin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Örgüt Kültürü ile Kabullenici ve Pasif Sessizliğe İlişkin Regresyon Modeli için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Model	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	50,615	4	12,654	14,291	0,000^b
Atık (Residual)	632,184	714	,885		
Total	682,799	718			

a. Bağımlı Değişken: Kabullenici ve Pasif Sessizlik.

b. Tahminleyiciler: (Sabit), Hiyerarşi Kültürü, Pazar Kültürü, Klan Kültürü, Adhokrasi Kültürü

Tablo 2’deki F=14,291 değeri, modelin bir bütün olarak 0,05 düzeyinde P<0,05 olduğu için anlamlı olduğunu göstermektedir. Analizde elde edilen katsayılar ve bu katsayılarla ilişkin istatistikler tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3: Örgüt Kültürü ile Kabullenici ve Pasif Sessizliğe ilişkin Regresyon Modeli için Katsayılar ve t Testi Sonuçları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	3,160	0,124		25,571	0,000
Klan Kültürü	-0,168	0,071	-0,181	-2,385	0,017
Adhokrasi Kültürü	-0,235	0,086	-0,247	-2,725	0,007
Pazar Kültürü	0,106	0,065	0,106	1,619	0,106
Hiyerarşi Kültürü	0,103	0,058	0,100	1,789	0,074

Tablo 3’de Klan kültürü ve adhokrasi kültürü ilişkin hesaplanan katsayıların 0,05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir ($P < 0,05$ olduğu için). Pazar ve hiyerarşi kültürüne ilişkin hesaplanan katsayı ise 0,05 düzeyinde anlamlı değildir. Bu nedenle Pazar ve Hiyerarşi kültürünün aslında modelden çıkartılması gerekir. Ancak, Pazar ve Hiyerarşi kültürünün anlamlı düzeyde olmasa bile kabullenici ve pasif sessizlik üzerindeki etkisini görmek amacıyla modelde kalması uygun görülmüştür. Model sonucunda ortaya çıkan matematiksel yapı aşağıdaki denklemde gösterilmiştir:

$$y = 3,160 - 0,168 \times X_1 - 0,235 \times X_2 + 0,106 \times X_3 + 0,103 \times X_4 + \varepsilon$$

y: Kabullenici ve Pasif Sessizlik; X_1 : Klan Kültürü; X_2 : Adhokrasi Kültürü; X_3 : Pazar Kültürü; X_4 : Hiyerarşi Kültürü; ε : Hata Terimi

Bu modele göre klan kültürü ve adhokrasi kültürü baskınlaştıkça kabullenici ve pasif sessizliğin azaldığı; Pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü baskınlaştıkça kabullenici ve pasif sessizliğin arttığı söylenebilir.

Bu durumda Hipotez 1.D (Hiyerarşi kültürü baskınlaştıkça kabullenici ve pasif sessizlik artar) ve Hipotez 1.J (Pazar kültürü baskınlaştıkça kabullenici ve pasif sessizlik artar) kabul edilmiştir.

Örgüt Kültürü Tiplerinin Fırsatçı Sessizliğe Etkisi

Bağımlı değişken fırsatçı sessizlik, bağımsız değişkenler klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü olacak şekilde regresyon analizi yapılmıştır. Veri seçim yöntemi olarak “Enter” yöntemi seçilmiştir. Model özeti tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4: Fırsatçı Sessizliği Etkileyen Değişkenlere İlişkin Model Özeti

R	R ²	Ayarlanmış R ²	Tahminlerin Std. Hatası
0,123	0,015	0,010	0,94096

Tablo 4’de bağımsız değişkenler (klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü, hiyerarşi kültürü) ile bağımlı değişken (fırsatçı sessizlik) arasındaki çoklu korelasyon katsayısının (0,123) çok zayıf bir ilişkiyi gösterdiği görülmektedir.

Modeldeki bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki varyasyonun % 1,5 ($R^2=0,015$)'unu açıklayabilmektedir. Bunun anlamı, fırsatçı sessizlikteki değişimlerin sadece örgüt kültürü tiplerinin puanları ile yeterince açıklanamayacağıdır. Fırsatçı sessizliği etkileyen demografik özellikler gibi pek çok değişken olabilir.

Modelin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Örgüt Kültürü ile Fırsatçı Sessizliğe ilişkin Regresyon Modeli için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Model	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	9,213	4	2,303	2,761	0,027
Atık (Residual)	595,731	714	0,834		
Total	604,944	718			

a. Bağımlı Değişken: Fırsatçı Sessizlik.

b. Tahminleyiciler: (Sabit), Hiyerarşi Kültürü, Pazar Kültürü, Klan Kültürü, Adhokrasi Kültürü

Tablo 5’deki $F=2,761$ değeri, modelin bir bütün olarak 0,05 düzeyinde $P<0,05$ olduğu için anlamlı olduğunu göstermektedir. Analizde elde edilen katsayılar ve bu katsayılarla ilişkin istatistikler tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Örgüt Kültürü ile Fırsatçı Sessizliğe ilişkin Regresyon Modeli için Katsayılar ve t Testi Sonuçları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
	B	Std. Error	Beta		
(Sabit)	2,176	0,120		18,137	0,000
Klan Kültürü	0,041	0,069	0,047	0,596	0,551
Adhokrasi Kültürü	-0,078	0,084	-0,087	-0,934	0,350
Pazar Kültürü	0,132	0,064	0,141	2,084	0,037
Hiyerarşi Kültürü	-0,151	0,056	-0,155	-2,687	0,007

Tablo 6’da pazar kültürü ve hiyerarşi kültürüne ilişkin hesaplanan katsayıların 0,05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Klan kültürü ve Adhokrasi kültürüne ilişkin hesaplanan katsayı ise 0,05 düzeyinde anlamlı değildir. Bu nedenle klan ve adhokrasi kültürünün aslında modelden çıkartılması gerekir. Ancak, bu örgütsel kültür tiplerinin anlamlı düzeyde olmasa bile fırsatçı sessizlik üzerindeki etkisini görmek amacıyla modelde kalması uygun görülmüştür. Model sonucunda ortaya çıkan matematiksel yapı aşağıdaki denklemde gösterilmiştir:

$$y = 2,176 + 0,041 \times X_1 - 0,078 \times X_2 + 0,132 \times X_3 - 0,151 \times X_4 + \varepsilon$$

y: Fırsatçı Sessizlik; X_1 : Klan Kültürü; X_2 : Adhokrasi Kültürü; X_3 : Pazar Kültürü; X_4 : Hiyerarşi Kültürü; ε : Hata Terimi

Bu modele göre adhokrasi kültürü ve hiyerarşi kültürü baskınlaştıkça fırsatçı sessizliğin azaldığı; Klan kültürü ve Pazar kültürü baskınlaştıkça fırsatçı sessizliğin arttığı söylenebilir.

Bu durumda Hipotez 1.L (Pazar kültürü baskınlaştıkça fırsatçı sessizlik artar) ve Hipotez 1.C (Klan kültürü baskınlaştıkça fırsatçı sessizlik artar) kabul edilmiştir.

Örgüt Kültürü Tiplerinin Örgüt Yararına Sessizliğe Etkisi

Bağımlı değişken örgüt yararına sessizlik, bağımsız değişkenler klan kültürü, adhokrasi kültürü, Pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü olacak şekilde regresyon analizi yapılmıştır. Veri seçim yöntemi olarak “Enter” yöntemi seçilmiştir. Model özeti tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Örgüt Yararına Sessizliği Etkileyen Değişkenlere İlişkin Model Özeti

R	R ²	Ayarlanmış R ²	Tahminlerin Std. Hatası
0,048	0,002	-0,003	1,09104

Tablo 7’de bağımsız değişkenler (klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü, hiyerarşi kültürü) ile bağımlı değişken (örgüt yararına sessizlik) arasındaki çoklu korelasyon katsayısının (0,048) çok zayıf bir ilişkiyi gösterdiği görülmektedir. Modeldeki bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki varyasyonun % 0,2 (R²=0,002)’unu açıklayabilmektedir. Bunun anlamı, örgüt yararına sessizlikteki değişimlerin sadece örgüt kültürü tiplerinin puanları ile yeterince açıklanamayacağıdır. Örgüt yararına sessizliği etkileyen demografik özellikler gibi pek çok değişken olabilir.

Modelin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Örgüt Kültürü ile Örgüt Yararına Sessizliğe İlişkin Regresyon Modeli için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Model	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	1,979	4	0,495	0,416	0,797
Atık (Residual)	849,921	714	1,190		
Total	851,900	718			

a. Bağımlı Değişken: Örgüt Yararına Sessizlik.

b. Tahminleyiciler: (Sabit), Hiyerarşi Kültürü, Pazar Kültürü, Klan Kültürü, Adhokrasi Kültürü

Tablo 8’deki $F=0,416$ değeri, modelin bir bütün olarak $0,05$ düzeyinde $P>0,05$ olduğu için anlamlı olmadığını göstermektedir. Analizde elde edilen katsayılar ve bu katsayılarla ilişkin istatistikler tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Örgüt Kültürü ile Örgüt Yararına Sessizliğe İlişkin Regresyon Modeli için Katsayılar ve t Testi Sonuçları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
	B	Std. Error	Beta		
(Sabit)	2,561	0,143		17,874	0,000
Klan Kültürü	-0,025	0,082	-0,024	-0,305	0,761
Adhokrasi Kültürü	-0,034	0,100	-0,032	-0,342	0,732
Pazar Kültürü	0,040	0,076	0,036	0,532	0,595
Hiyerarşi Kültürü	0,063	0,067	0,055	0,946	0,344

Tablo 9’de tüm örgüt kültürü tiplerine ilişkin hesaplanan katsayılar $0,05$ düzeyinde anlamlı değildir. Ancak, bu örgütsel kültür tiplerinin anlamlı düzeyde olmasa bile örgüt yararına sessizlik üzerindeki etkisini görmek amacıyla modelde kalması uygun görülmüştür. Model sonucunda ortaya çıkan matematiksel yapı aşağıdaki denklemde gösterilmiştir:

$$y = 2,561 - 0,025 \times X_1 - 0,034 \times X_2 + 0,040 \times X_3 - 0,063 \times X_4 + \varepsilon$$

y: Örgüt Yararına Sessizlik; X_1 : Klan Kültürü; X_2 : Adhokrasi Kültürü; X_3 : Pazar Kültürü; X_4 : Hiyerarşi Kültürü; ε : Hata Terimi

Bu modele göre klan kültürü, adhokrasi kültürü ve hiyerarşi kültürü baskınlaştıkça örgüt yararına sessizliğin azaldığı; pazar kültürü baskınlaştıkça örgüt yararına sessizliğin arttığı söylenebilir.

Hipotez 1.K (Pazar kültürü baskınlaştıkça örgüt yararına sessizlik artar) kabul edilmiştir.

Sonuç olarak Hipotez 1 (Örgüt kültürü tipleri örgütsel sessizlik türlerini etkilemektedir) kısmen kabul edilmiştir.

Örgütsel Sessizliğe Örgüt Kültürü Tiplerinin Etkisi

Bağımlı değişken örgütsel sessizlik, bağımsız değişkenler klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü olacak şekilde regresyon analizi yapılmıştır. Veri seçim yöntemi olarak “Enter” yöntemi seçilmiştir. Model özeti tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: Örgütsel Sessizliği Etkileyen Değişkenlere İlişkin Model Özeti

R	R ²	Ayarlanmış R ²	Tahminlerin Std. Hatası
0,222	0,049	0,044	0,81432

Tablo 10’da bağımsız değişkenler (klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü, hiyerarşi kültürü) ile bağımlı değişken (örgütsel sessizlik) arasındaki çoklu

korelasyon katsayısının (0,222) çok zayıf bir ilişkiyi gösterdiği görülmektedir. Modeldeki bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki varyasyonun % 4,9 ($R^2=0,049$)'unu açıklayabilmektedir. Bunun anlamı, örgütsel sessizlikteki değişimlerin sadece örgüt kültürü tiplerinin puanları ile yeterince açıklanamayacağıdır. Örgütsel sessizliği etkileyen demografik özellikler gibi pek çok değişken olabilir.

Modelin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Örgüt Kültürü ile Örgütsel Sessizliğe İlişkin Regresyon Modeli için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Model	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Regresyon	24,431	4	6,108	9,211	0,000
Atık (Residual)	473,468	714	0,663		
Total	497,900	718			

a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Sessizlik.

b. Tahminleyiciler: (Sabit), Hiyerarşi Kültürü, Pazar Kültürü, Klan Kültürü, Adhokrasi Kültürü

Tablo 11'deki $F=9,211$ değeri, modelin bir bütün olarak 0,05 düzeyinde $P<0,05$ olduğu için anlamlı olduğunu göstermektedir. Analizde elde edilen katsayılar ve bu katsayılarla ilişkin istatistikler tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12: Örgüt Kültürü ile Örgütsel Sessizliğe İlişkin Regresyon Modeli için Katsayılar ve t Testi Sonuçları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	P
	B	Std. Error	Beta		
(Sabit)	2,883	0,107		26,961	0,000
Klan Kültürü	-0,107	0,061	-0,135	-1,758	0,079
Adhokrasi Kültürü	-0,177	0,075	-0,218	-2,370	0,018
Pazar Kültürü	0,102	0,057	0,121	1,810	0,071
Hiyerarşi Kültürü	0,047	0,050	0,054	0,945	0,345

Tablo 12'de Adhokrasi kültürüne ilişkin hesaplanan katsayıların 0,05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Klan kültürü, pazar kültürü ve hiyerarşi kültürüne ilişkin hesaplanan katsayı ise 0,05 düzeyinde anlamlı değildir. Bu nedenle bu değişkenlerin aslında modelden çıkartılması gerekir. Ancak, bu örgütsel kültür tiplerinin anlamlı düzeyde olmasa bile örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini görmek amacıyla modelde kalması uygun görülmüştür. Model sonucunda ortaya çıkan matematiksel yapı aşağıdaki denklemde gösterilmiştir:

$$y = 2,883 - 0,107 \times X_1 - 0,177 \times X_2 + 0,102 \times X_3 + 0,047 \times X_4 + \varepsilon$$

y: Örgütsel Sessizlik; X₁: Klan Kültürü; X₂: Adhokrasi Kültürü; X₃: Pazar Kültürü; X₄: Hiyerarşi Kültürü; ε: Hata Terimi

Bu modele göre klan kültürü ve adhokrasi kültürü baskınlaştıkça örgütsel sessizliğin azaldığı; pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü baskınlaştıkça örgütsel sessizliğin arttığı söylenebilir.

Bu durumda Hipotez 2.A (Klan kültürü baskınlaştıkça örgütsel sessizlik azalır), Hipotez 2.B (Hiyerarşi kültürü baskınlaştıkça örgütsel sessizlik artar), Hipotez 2.C (Adhokrasi kültürü baskınlaştıkça örgütsel sessizlik azalır), Hipotez 2.D (Pazar kültürü baskınlaştıkça örgütsel sessizlik artar) kabul edilmiştir.

Sonuç olarak Hipotez 2 (Örgüt kültürü tipleri örgütsel sessizliği etkilemektedir) kabul edilmiştir.

SONUÇ

Örgütsel sessizlik hem bireysel hem de örgütsel düzeyde negatif sonuçlar doğurabilmekte ve bireysel performanslardaki düşüşlerin örgüt performansına da yansımalarıyla daha da karmaşık bir hal almaktadır. Dolayısıyla örgütlerdeki sessizliği anlamaya ve ortadan kaldırmaya çalışmak gerekmektedir.

Örgüt kültürünün örgütsel iletişimin göstergesi olmakla beraber, örgütsel sessizliğin de zeminini oluşturmaktadır. Çünkü bireyler kültür aracılığıyla iletişim biçimlerini belirlemektedirler. Ayrıca bireylere neyin, nerede, ne zaman, ne amaçla, nasıl, yapılacağına açıkça ya da dolaylı olarak dikte eden örgütün kültürüdür. Dolayısıyla bir iletişim sorunu olan örgütsel sessizlik, örgüt kültürünün bir yansıması olarak da görülebilir (Aktaş ve Şimşek, 2014: 29-30).

Örgütsel sessizlik, örgüt kültürünün bir parçası olarak ortaya çıkabilmektedir. Bulgular örgütsel sessizlik davranışında yerleşik kültürün belirgin bir şekilde etkisini gösterdiğini açıklamaktadır (Demir ve Demir, 2012: 195). Örgütsel sessizlik davranışı; örgütlerin taşıdığı baskın özellikler, liderlik tarzı, örgütü bir arada tutan bağ, yönetimin yapısı, kontrol mekanizmaları, genel insan kaynakları politikasıyla yakından ilişkilidir. Bu nedenle örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik davranışı arasında ilişki olduğu düşünülebilir. Bu sebepler ile yapılan araştırmada Cameron Quinn' in Rekabetçi Değerler Modeli çerçevesinde örgüt kültürünün örgütsel sessizlik davranışı üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; üniversitelerde genel olarak baskın örgüt kültürünün hiyerarşi olduğu tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla pazar, adhokrasi ve klan kültürleri takip etmektedir. Ancak takip eden kültür tiplerinin ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %84,6' sının devlet üniversitelerinde çalışması baskın kültürün hiyerarşi kültürünün olması sonucuyla örtüşmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sessizlik düzeyi ortalaması, orta seviyenin altındadır. Ayrıca üniversitelerde baskın olan örgütsel sessizlik türünün örgüt yararına sessizlik olduğu bunu hemen yakından takip eden türün kabullenici ve pasif sessizlik olduğu tespit edilmiştir. Yine araştırmaya katılan akademisyenlerin %84,6'sının devlet üniversitelerinde çalışması baskın kültürün hiyerarşi kültürünün olması sonucuyla örtüşmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan akademisyenlerin %45,1'inin çalıştıkları kurumda 10 yıl ve üzeri deneyimlerinin olması çalışma arkadaşlarına ve kurumlarına bağlılıklarının yüksek olabileceği sebebiyle örgüt yararına sessizlik davranışının yüksek olması sonucu ile açıklanabilmektedir.

Ayrıca, üniversitelerde çalışan akademisyenlerin çalıştıkları kurum türlerine göre örgütsel sessizlik türlerinin ortalamaları arasında anlamlı farklılık olup olmadığına bakıldığında; kurum türlerine göre örgüt yararına sessizlik davranışının ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Vakıf üniversitelerinin ortalaması daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Yani vakıf üniversitelerinde örgütsel sessizlik davranışı daha fazla görülmektedir. Bu durumun vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş garantisine sahip olmaması düşüncesinden kaynaklandığını söylemek mümkündür.

Yapılan Regresyon Analizine göre şu sonuçlar elde edilmiştir:

Örgüt kültürü tiplerinin kabullenici ve pasif sessizlik davranışına etkilerini belirlemek için oluşturulan modele göre; klan kültürü ve adhokrasi kültürü baskınlaştıkça kabullenici ve pasif sessizlik davranışının azaldığı; pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü baskınlaştıkça kabullenici ve pasif sessizlik davranışının arttığı söylenebilir.

Örgüt kültürü tiplerinin fırsatçı sessizlik davranışına etkilerini belirlemek için oluşturulan modele göre; adhokrasi kültürü ve hiyerarşi kültürü baskınlaştıkça fırsatçı sessizlik davranışının azaldığı; klan kültürü ve pazar kültürü baskınlaştıkça fırsatçı sessizlik davranışının arttığı söylenebilir.

Örgüt kültürü tiplerinin örgüt yararına sessizlik davranışına etkilerini belirlemek için oluşturulan modele göre; klan kültürü, adhokrasi kültürü ve hiyerarşi kültürü baskınlaştıkça örgüt yararına sessizlik davranışının azaldığı; pazar kültürü baskınlaştıkça örgüt yararına sessizlik davranışının arttığı söylenebilir.

Örgüt kültürü tiplerinin örgütsel sessizlik davranışına etkilerini belirlemek için oluşturulan modele göre; klan kültürü ve adhokrasi kültürü baskınlaştıkça örgütsel sessizlik davranışının azaldığı; pazar kültürü ve hiyerarşi kültürü baskınlaştıkça örgütsel sessizlik davranışının arttığı söylenebilir.

Literatürdeki bilgiler ışığında klan kültürünün birbirine bağlılık, paylaşımcılık, takım çalışması ve aileyiz hissi gibi baskın özellikleri taşıması sebebiyle, baskınlaşmasıyla örgüt yararına sessizlik davranışının artacağını düşündüğümüz araştırma sonuçlarına göre durumun bu şekilde olmadığı ve klan

kültürünün baskınlaşmasıyla fırsatçı sessizlik davranışının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yine hiyerarşi kültürünün emir-komuta, kural ve düzenlemeler, tek biçimlilik gibi baskın özellikleri taşıması sebebiyle baskın olduğu örgütlerde kabullenici ve pasif sessizlik davranışının artacağı düşüncemiz araştırma sonuçlarıyla da desteklenmiştir.

Adhokrasi kültürünün girişimcilik, yaratıcılık ve uyum yeteneği gibi baskın özellikleri sebebiyle, baskınlaştıkça örgüt yararına sessizlik davranışının artacağı düşüncemiz araştırma sonuçlarıyla desteklenememiştir. Yani, araştırma ile adhokrasi kültürünün baskınlaşması örgütsel sessizlik türlerinde herhangi bir artışa neden olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun katılımcıların demografik faktörlerin de etkisinin olduğu düşüncesini akıllara getirmektedir.

Nihayetinde Pazar kültürünün rekabetçilik, amaçlara ulaşma gibi baskın özellikleri taşıması sebebiyle baskın olduğu örgütlerde fırsatçı sessizlik davranışının artacağı düşüncemiz araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir. Ayrıca, araştırma sonuçlarıyla bu kültür tipinin baskınlaşmasının kabullenici ve pasif sessizlik davranışı ile örgüt yararına sessizlik davranışının görülmesini de arttırdığı tespit edilmiştir.

Daha önce akademik personel üzerine yapılan çalışmalarda sessizlik düzeyleri hakkında değerlendirme yapılacak olursa;

Alparsan (2010: 70)' in çalışmasında; ilgisizliğe ve boyun eğmeye dayalı sessizlik boyutunun ortalaması 2,3047; kendini korumaya ve korkuya dayalı sessizlik boyutunun ortalaması 2,2741; ilişkileri korumaya dayalı sessizlik boyutunun ortalaması 2,7211 ve genel ortalama 2,7211 olarak tespit edilmiştir. Ortalamaların yakın olduğu görülmekle birlikte ilişkileri korumaya dayalı sessizlik boyutunun ortalaması ilk sırada yer almaktadır.

Kutlay (2012: 60)' in çalışmasında; araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin koruma puanlarının ortalaması ilk sırada (3,710), kabullenme puanlarının ortalaması ikinci sırada (2,285) ve korunma puanlarının ortalaması son sırada (2,136) ve genel ortalama 2,71 olduğu tespit edilmiştir.

Karakiraz (2012: 82)' in çalışmasında; işgörenlerin sessizlik düzeylerinin ortalaması orta seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tülübaş (2011: 57) çalışmasında; öğretim elemanlarının örgüt içinde (ort. 2,39) nadiren sessiz kalmayı tercih ettiklerini ifade etmiştir. Bayram (2010: 39) çalışmasında; araştırmaya katılan akademisyenlerin genellikle sessiz kalma düzeylerinin düşük olduğunu ifade etmiştir. Özgan ve Külekçi (2012: 43-44) çalışmalarında; öğretim elemanlarının diğer davranış eğilimlerine oranla daha çok ilişkileri korumaya dayalı sessizlik ve boyun eğmeye dayalı sessizlik davranışı eğilimleri olduğunu ifade etmektedirler. Algın (2014: 69) çalışmasında araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kişi ve konu sınırlaması yaparak yöneticileriyle konuşabildiklerini

ifade etmelerine rağmen % 82 si sessizliği tercih ettiğini ifade etmektedir. Kahya (2015: 308) araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin orta seviyelerde olduğunu ifade etmektedir.

Çalışmamızda örgüt yararına sessizlik boyutunun ortalaması ilk sırada (2,7038), kabullenici ve pasif sessizlik boyutunun ortalaması ikinci sırada (2,6573) ve fırsatçı sessizlik boyutunun ortalaması son sırada (2,9912) ve genel ortalama 2,45 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan akademisyenlerin sessizlik düzeyleri orta düzeyin altındadır. Elde ettiğimiz bu bulgular, yapılan diğer çalışmalardaki bulgularla da örtüşmektedir.

Küreselleşmenin etkisiyle üniversitelerin daha dinamik ve her daim değişim, gelişim ve ilerlemeye açık olan kurumlar haline dönüşmesi beklenmektedir. Ancak sessizlik iklimi ve örgütsel sessizlik olgusu yaratıcılığın kısıtlanması ve üretkenliğin azalmasına neden olduğundan üniversitelerin gelişim ve yenilenmesine engel olabilmektedir (Algın, 2014: 2).

Sessizlik davranışının olumsuz etkileri tüm örgütlerde olduğu gibi üniversitelerde de görülebilmektedir. Özellikle üniversitelerde yeni bilgilerin edinilmesi, yaratıcı ve yenilikçi bir şekilde bilimsel bilginin ortaya konulabilmesi için akademik personelin bilgi, fikir ve görüşlerini açıkça ifade edebilmeleri gerekmektedir. Üniversitelerde görülen sessizlik davranışı başta bireysel olarak akademisyenlerin gelişiminde olumsuz sonuçlara yol açacak ve bu durum zamanla üniversitelerin geneline yayılacaktır.

Günümüz bilgi toplumu ve küresel rekabet ortamında üniversiteler bilimsel bilgi üretimi ve bunun pratiğe aktarımı açısından önemli bir role sahiptir. Öğretim elemanlarının yaratıcı görüş, düşünce, fikir ve araştırmaları üniversitelerin en önemli ve zenginlik kaynaklarından biridir. Öğretim elemanlarının potansiyel olarak sahip oldukları fikir, düşünce ve önerilerin demokratik ve katılımcı bir ortam ve iletişim yoluyla mümkün olduğu kadar açığa çıkarılabilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda üniversitelerde iletişim kanallarının açık olması, astların üstleriyle rahatça iletişim kurabilmeleri, güven ve bilgi paylaşımına dayalı katılımcı, şeffaf ve çoğulcu örgütsel yapı ve yönetim anlayışı son derece önemlidir (Durak, 2014: 105).

Akademisyenlerin, kurumlarında sessiz kalmaları üniversitelerde çok yönlü bakış açılarının kaybı anlamına gelmektedir. Bu duruma ek olarak akademisyenler, sessiz kaldıklarında kendilerini değersiz hissedip bilişsel uyumsuzluk yaşayabilirler. Dolayısıyla yaratıcılıklarını ve üretkenliklerini kaybetme noktasına gelebilirler. Kurumlarında sessiz kalan akademisyenler aynı zamanda olaylar üzerindeki kontrollerini yitirdiklerini de düşünebilirler. Bu durum motivasyon düşüklüğüne, iş tatminsizliğine ve stres tabanlı rahatsızlıklara yol açabilir. Bu noktada kurum yöneticileri, akademisyenlerin sessizliğini önleyecek önlemler almalıdırlar (Karakiraz, 2012: 94).

Hemen her örgüt, amaçlarına ulaşabilmek için üyelerinin desteğini, onların etkili katılımını beklemektedir. Bireylerin ortama uyum sağlaması, etkinlik ve verimliliğin önemli bir unsurudur. Örgüt mutlaka, oluşturulacak örgüt kültürünün çalışanların verimine olumlu katkıda bulunabileceğini hesaba katmalıdır (Köse vd., 2001: 222). Bir örgütte katılımı destekleyici ve şeffaf bir örgüt kültürü oluşturulması örgütsel sessizliğin önüne geçilmesini sağlayacak, bu durumun sürekli hale gelmesi ile de sessizliğin olmadığı, sessizliğe karşı çıkan bir örgüt kültürü oluşacak ve çeşitli insan kaynağından optimum düzeyde faydalanılmasına imkan verecektir (Alparslan, 2010: 12).

KAYNAKÇA

Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2014). Örgütsel sessizlik ile algılanan bireysel performans, örgüt kültürü ve demografik değişkenler arasındaki etkileşim. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 28 (14) : 24-52.

Al-Alawi, A. İ., Al-Marzooqi, N. Y. ve Mohammed, Y. F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal Of Knowledge Management*, 11 (2): 22-42.

Algın, İ. (2014). Üniversitelerde örgütsel sessizlik. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Alparslan, A. M. (2010). Örgütsel sessizlik iklimi ve işgören sessizlik davranışları arasındaki etkileşim: Mehmet Akif Ersoy öğretim elemanları üzerinde bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Alparslan, A. M. ve Kayalar, M. (2012). Örgütsel sessizlik: Sessizlik davranışları ve örgütsel ve bireysel etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, S.B.E. Dergisi*, 4 (6): 136 - 147.

Altın Gülova, A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3 (3): 49-76.

Aşkun, B., Bakoğlu, R. ve Berber, A. (2010). Remaining silent or not: Is power distance a barrier for academicians?. *International Conference on Human, Work and Organization*, 16-18 Haziran 2010, Technical University of Czestochowa, Polonya.

Ataman, G. (2002). *İşletme yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Ay, C. ve Ünal, A. (1999). Pazarlama ve örgüt kültürü. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, (5): 75-87.

Aydıntan, B. ve Göksel, A. (2012). Cameron - Freeman Quinn örgüt kültürü tipolojileri ekseninde örgüt kültürü farklılaşma dinamikleri. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5 (2): 53-62.

Barçın, N. (2012). İşletmelerde örgütsel sessizliğin örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Adana Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Bayram, T. Y. (2010). Üniversitelerde örgütsel sessizlik. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Bowen, F. ve Blackmon, K. (2003). Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*, 40 (6): 1393-1417.

Cameron, K. S. ve Quinn, R. E., (2006). *Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values framework*. Revised Edition. San Francisco: Jossey Bass.

Çağlar Kuşçu, P. (2011). Örgüt kültürü ve iş yeri zorbalığı; İŞKUR ve ORS örneği. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde işgören sessizliği neden sessiz kalmayı tercih ediyoruz?*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Çakıcı, A. ve Çakıcı, C. (2007). Otel işletmelerinde sessizliğin algılanan sonuçlarına ilişkin bir araştırma. *Çeşme Ulusal Turizm Sempozyumu Bildiriler Kitabı*: İçinde 481-489. 21-23 Kasım 2007, Ege Üniversitesi Çeşme Turizm ve Otelcilik Y.O., İzmir.

Çaloğlu, D. Ö. (2014). Örgütsel sessizlik ve kültürel değişkenler üzerine ampirik bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çetin, F. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Danışman, A. ve Özgen, H. (2008). Örgütsel alt kültürler ve kaynakları: Bir sanayi firmasında görgül bir araştırma. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 35 (2): 277-304.

Demir, M. ve Demir, Ş. Ş. (2012). Yükseköğretim kurumlarında örgütsel sessizlik: Turizm lisans eğitimi kurumları örneği. *Milli Eğitim*, (193): 184-199.

Durak, İ. (2014). Örgütsel sessizliğin demografik ve kurumsal faktörlerle ilişkisi: Öğretim elemanları üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (2): 89-108.

Dyne, L. V., Ang, S. ve Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40 (6): 1359-1392.

Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Ekim, 2 (2): 63-79.

Erdem, R., Adıgüzel, O. ve Kaya, A. (2010). Akademik personelin kurumlarına ilişkin algıladıkları ve tercih ettikleri örgüt kültürü tipleri. *Erciyes Üniversitesi, İİBF Dergisi*, (36): 73-88.

Erenler, E. (2010). Çalışanlarda sessizlik davranışının bazı kişisel ve örgütsel özelliklerle ilişkisi: Turizm sektöründe bir alan araştırması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Erigüç, G., Özer, Ö., Songur, C. ve Turaç, İ. S. (2014). Bir devlet hastanesinde hemşirelerde örgütsel sessizlik üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (2): 61-84.

Erkmen, T. (2010). *Örgüt kültürü*. 1. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın.

Erol, G. (2015). Örgütsel sessizliğin nedenleri üzerine nitel bir yaklaşım: Otel işletmeleri örneği. *I. Eurasia International Tourism Congress: Current Issues, Trends, and Indicators (EITOC-2015)*, 28 -30 Mayıs 2015, Konya, Türkiye.

Gholamzadeh, D. ve Yazdanfar, K. (2012). Analysis organizational culture level in selected Iranian corporations using Denison model (Case Study: Snova, Hayer, Lorch and Mana Co.). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, March, 11 (3): 791-798.

Gül, H. ve Özcan, N. (2011). Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler: Karaman il özel idaresinde görgül bir çalışma. *KSU İİBF Dergisi*, 1 (2): 107-134.

Hall, M. (2005). Shaping organizational culture: A practitioner's perspective. *Peak Development Consulting LLC*, 2 (1). http://peakdevelopment.com/wpcontent/uploads/2013/09/PDC_shaping_culture.pdf (09.07.2015)

Hatch, M. J. (1993). The dynamics of organizational culture. *The Academy of Management Review*, 4 (18): 657-693.

Henriksen, K. ve Dayton, E. (2006). Organizational silence and hidden threats to patient safety. *HSR: Health Services Research*, 41 (4): 1539-1555.

Kahya, C. (2015). Mesleki özyeterlilik ve örgütsel sessizlik ilişkisini belirlemeye yönelik ampirik bir çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (1): 293-314.

Karacaoğlu, K. ve Cingöz, A. (2008). Örgütsel sessizlik. M. Devocioğlu ve H. Karadal (Ed.) *Örgütsel davranışta seçme konular organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar: İçinde* 155-166. Ankara: İlke Yayınevi.

Karakiraz, A. (2012). Kültürel boyutlardan kontrol odağı, bireycilik ve toplulukçuluğun işgören sessizliğine etkisi üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Karicioğlu, F., Kahya, C. ve Buzkan, K. (2012). Çatışma yönetim stratejisinin tahmin edicileri olarak örgütsel kültür tipleri. *Atatürk Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 26 (1): 77-91.

Kılıçlar, A. ve Harbalıoğlu, M. (2014). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6/1 (2014): 328-346.

Knoll, M. ve Dick, R. V. (2012). Do I hear the whistle? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. *J Bus Ethics*. DOI 10.1007/s10551-012-1308-4 (Published Online). <http://philpapers.org/rec/KNODIH-2>, (09.07.2015).

Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1): 219-242.

Kutlay, Y. (2012). Araştırma görevlilerinin örgütsel adanmışlık ve öz-yeterliliklerinin örgütsel sessizlikleri üzerine etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Milliken, F. J. ve Morrison E. W. (2003). Shades of silence: Emerging themes and future directions for research on silence in organizations. *Journal of Management Studies*, 40 (6): 1563-1568.

Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *The Academy of Management Review*, 25 (4): 706-725.

Oudenhoven, J.P. (2001). Do organizations reflect national cultures?. *A 10-Nation Study, International Journal of Intercultural Relations*, 25 (1): 89-107.

Öcal, H. ve Ağca, V. (2010). Teknolojik değişim hızına bağlı olarak farklılaşan endüstri yapılarının örgüt kültürü ve işletme performansı üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 10 (1): 157-182.

Özen Kutanis, R. ve Karakiraz, A. (2012). İşgören sessizliğinde kültürel boyutların rolü var mı?. *11. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, 10-12 Mayıs, Konya.

Özgan, H. ve Külekçi, E. (2012). Öğretim elemanlarının sessizlik nedenleri ve üniversitelerine etkileri. *e-uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (4): 33-49.

Panahi, B., Veiseh S., M., Divkhar, S. ve Kamari, F. (2012). An empirical analysis on influencing factors on organizational silence and its relationship with employee's organizational commitment, *Management Science Letters*, 2: 735-744.

Park, C. (2007). Bad news reporting on troubledit projects: The role of personal, situational and organizational factors, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Georgia State Univesity.

Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 4 (24): 570-581.

Pinder, C. C. ve Harlos, K. P. (2001). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20: 31-369.

Premeaux, S. F. ve Bedeian, A., G. (2003). Breaking the silence: The moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up in the workplace. *Journal Of Management Studies*, 6 (4): 1537-1562.

Radmard, S., G. ve Ardakani, M. A. (2014). Effect of organizational culture on organizational silence: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Management and Humanity Sciences*. 3 (10): 3306-3313.

Robbins, S. (1994). *Örgütsel davranışın temelleri*. (Çev. A. Öztürk). İstanbul: Etam Yayınları.

Ruçlar, K. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: Sakarya Üniversitesi örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Runge, J. B. ve Hames, D. S. (2004). The perceived cultural compatibility index: An extension. *The Leadership & Organization Development Journal*, 5 (25): 411-423.

Sarıkaya, M. (2013). Karar verme süreçleri ve örgütsel sessizlik. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership*. 3.Edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Scott, R. L. (1993). Dialectical tensions of speaking and silence. *The Quarterly Journal of Speech*, 79: 1-18.

Slade, M., R. (2008). The adaptive nature of organizational silence: A cybernetic exploration of the hidden factory. *Yayınlanmış Doktora Tezi*. School of Education and Human Development of The George Washington University, Washington.

Taşkıran, E. (2010). Liderlik tarzının örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin rolü ve bir araştırma. *Yayınlanmış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tıktaş, G. (2012). Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik bir inceleme. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Tülübaş, T. (2011). Öğretim elemanlarının sessiz kaldıkları durumlar ve sessiz kalma nedenleri, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Tütüncü, Ö. ve Akgündüz, Y. (2012). Seyahat acentelerinde örgüt kültürü ve liderlik arasındaki ilişki: Kuşadası bölgesinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23 (1): 59-72.

Uzun, D. (2007). Örgüt kültürünün bilgi yönetim sürecine ve örgütsel performansa etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Ülker, F. ve Kanten, P. (2009). Örgütlerde sessizlik iklimi, işgören sessizliği ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1 (2): 111-126.

Vakola, M. ve Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organizational silence: An empirical investigation. *employee relations*, 27 (5): 441-458.

Willcoxson, L. ve Millett, B. (2000). The management of organizational culture. *Australian Journal of Management & Organisational Behaviour*, 2 (3): 91-99.

Yahyagil, M. Y. (2004). Denison örgüt kültürü ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik çalışması: Ampirik bir uygulama. *İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü, Yönetim Dergisi*, 47: 53-76.

Zain, Z. M., Ishak, R.ve Ghani, E. K. (2009). The influence of corporate culture on organisational commitment: A study on a Malaysian listed company, *European Journal of Economics. Finance and Administrative Sciences*, 17 (17): 16-26.

Yayın Geliş Tarihi: 19.11.2015
Yayına Kabul Tarihi: 08.03.2016
Online Yayın Tarihi: 18.05.2016
<http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.59272>

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 18, Sayı: 1, Yıl: 2016, Sayfa: 147-164
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

SOSYAL SERMAYE VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRTÜLÜ BİLGİ PAYLAŞIMI DAVRANIŞININ ARACILIK ETKİSİ: SİGORTACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Özlem YAŞAR UĞURLU*

Öz

Bu araştırma örtülü bilgi paylaşımı davranışının sosyal sermaye boyutları ile iş performansı arasındaki ilişkide aracılık etkisi olup olmadığını analiz etmektedir. Araştırma hipotezlerinin testi için sigortacılık sektöründe faaliyet gösteren bir şirketin acentalarında istihdam edilen 123 pazarlama çalışanına anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgular araştırma hipotezlerini destekler niteliktedir ve literatürle paralel sonuçlar elde edilmiştir. Bulgulara göre sosyal sermaye boyutları ile iş performansı ve örtülü bilgi paylaşımı davranışı arasında pozitif ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca örtülü bilgi paylaşımının sosyal sermaye boyutlarından yapısal boyutu temsil eden iletişim açıklığı değişkeni ile iş performansı arasındaki ilişkide tam aracı etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sermaye, Örtülü Bilgi Paylaşımı, İş Performansı.

THE MEDIATING EFFECT OF TACIT KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR ON THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL CAPITAL AND JOB PERFORMANCE: A STUDY OF THE INSURANCE SECTOR

Abstract

This study examines the mediating effect of tacit knowledge sharing on the relationship between the dimensions of social capital and job performance. For testing research hypothesis, a survey was conducted on 123 marketing employees in agencies of a Turkish insurance company. The results obtained from statistical findings support research hypothesis and are in line with literature. In the research, it has been shown the effect of social capital on both job performance and tacit knowledge sharing behavior. Furthermore, the full mediating effect of tacit knowledge sharing behavior was found on the relationship between open communication (the structural dimension of social capital) and job performance.

Keywords: Social Capital, Tacit Knowledge Sharing, Job Performance.

* Yrd. Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, yasar@gantep.edu.tr

GİRİŞ

Küresel rekabet, teknoloji ve iş dünyasındaki köklü değişiklikler işletmelerin başarılı bir biçimde rekabet etmesini giderek zorlaştırmaktadır. Kaynak tabanlı görüşe göre, bir işletmenin rekabet avantajı kazanması ikame ve taklit edilemeyen, nadir ve değerli kaynakları ve yetenekleri ile mümkündür. Bugünün dinamik iş dünyasında, işletmeler, rakiplerinin üzerinde bir performans sergileyebilmek için diğer işletmelerle işbirliği yaparak yeni yetenekler geliştirmekte ve tamamlayıcı kaynaklar aramaktadır. Bu durumda stratejik işbirlikleri gibi biçimsel ağların yanı sıra gerek rakiplerle gerekse örgüt içinde kurulan uzun süreli biçimsel olmayan ağlar giderek önem kazanmaktadır. İşletmelerin ağ ilişkilerinde, sosyal sermaye; taklit edilemeyen değer üreten kaynakların yaratımı için önemli bir unsur olarak görülmektedir. Ağlarda gömülü bir dizi sosyal kaynak olarak kavramsallaştırılan sosyal sermayenin işletme performansına etkisi büyük ölçüde araştırmacıların dikkatini çekmektedir (Bilgin ve Kaynak, 2008; Ellinger vd., 2013; Merlo vd., 2006; Burt, 1997). Sosyal sermayenin, çalışanların yakın bağlantıları ve paydaşları tarafından elde edilen bilgiden fayda sağlamalarına imkan verdiği ileri sürülmektedir (Wu, 2007: 125).

Bilgi; örgütsel büyüme ve sürdürülebilir rekabet avantajı açısından özellikle de belirsizliğin yoğun olduğu çevrelerde faaliyet gösteren örgütler için değerli bir kaynak olarak görülmektedir (Alavi ve Leidner, 2001; Yang ve Farn, 2009). Araştırmacılar, bilginin, taklit edilmesi zor olan maddi olmayan varlıkları, operasyonel rutinleri ve yaratıcı süreçleri temsil ettiği için örgütlerin en önemli kaynağı olduğunu varsaymaktadır. Örgüt ve bilgi yönetimi üzerine yapılan birçok çalışma, çalışanın bilgi paylaşımında bulunmasının öğrenme kapasitesi, inovasyon yeteneği ve verimlilik gibi alanlarda firma performansını arttırdığını kanıtlamaktadır (Sabherwal ve Sabherwal, 2005; Bogner ve Bansal, 2007).

Örgüt üyeleri arasındaki bilgi paylaşımı, bilginin kullanım değerini arttıran en önemli araçtır. Bilgi paylaşımı, edinilen bilginin değişimine yardım eden bir dizi davranışları içerir. Bir işletme, açık ve örtülü bilgi yaratan, paylaşan ve transfer eden sosyal bir topluluk olarak düşünülebilir. Bu bağlamda, bilgi yönetiminin temel amacı bireysel bilgiyi örgütsel bilgiye dönüştürmektir (Nonaka ve Takeuchi, 1995).

Nonaka (1994) örtülü ve açık olmak üzere iki tür bilgiden söz etmektedir: Açık bilgi, kolay ulaşılabilir nitelikte, kelimeler ve rakamlardan oluşmakta iken; örtülü bilgi kolay erişilemeyen, önsezi ve kavrayışlardan oluşan, kişinin daha önceki deneyimlerini içeren paylaşılması zor olan bilgidir. Örtülü bilgi oldukça değerli maddi olmayan bir kaynak olarak görülmekte ve taklit edilemez olmasından dolayı rekabet avantajının en önemli unsuru olarak değerlendirilmektedir. Açık bilgi paylaşımı bilgi teknolojileri ile kolaylaştırabilirken, örtülü bilgi paylaşımı sosyal etkileşim gerektirmektedir (Yang ve Farn, 2009: 210; Turgut ve Begenirbaş, 2014: 147). Bilgi yaratmanın sosyal süreç tarafından etkilendiği, bilim adamları ve uygulayıcılar tarafından büyük ölçüde kabul görmektedir (Chua, 2002: 375).

Bilgi yönetimi alanında bilginin dağıtılmasına yönelik ilk girişimler, elektronik veri tabanları, ağ sistemleri ve yazılımlar üzerine odaklanmış ancak bu mekanizmaların tatmin edici olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yakın zamandaki bilgi paylaşımı davranışını motive etmeye yönelik çabalar, güdüleyici ödüller, güven, biçimsel olmayan ilişkiler gibi sosyo-bilişsel yaklaşımlara odaklanmaktadır (Chow ve Chan, 2008: 458; Aydınlan vd., 2010: 4).

Bu araştırmada, sosyal sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık etkisinin ölçülmesi hedeflenmektedir. Bu bağlamda sigortacılık sektöründe bir alan araştırması yapılmıştır. Sosyal sermaye teorisi (Nahapiet ve Ghoshal, 1998) ilişkiler, ağlar ve bilgi akışına yaptığı vurgu ile sigortacılık sektörünün karşı karşıya kaldığı zorlukları kavramada ve analiz etmede yararlı bir araç olarak görülebilir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyini belirleyen önemli göstergelerden biri de sigortacılıktır ve sigorta sektörünün ülke ekonomisine katkısı büyüktür. Sigortacılık sektörü Türkiye’de 2014 yılında toplam 26 milyar TL prim üretimi gerçekleştirmiştir. Şirketler, tanzim edilen poliçeler ve alınan primler karşılığında yıl içinde sigortalılara toplam 76,5 trilyon TL teminat sağlamışlardır. Toplam teminat tutarı 2013 yılına göre %21,82 oranında yükselmiş ve GSYH’nin 44 katına yaklaşmıştır. Bu rakamlar, sigortacılık sektörünün ekonomik istikrar ve büyüme için önemini ortaya koymaktadır (Hazine Müsteşarlığı, 2014).

Türkiye’de sigortacılık sektörü, hızlı teknolojik değişimlerin yaşandığı, hizmet yeniliğinin önem kazandığı ve yoğun bir rekabetin olduğu bir ortama uyum sağlayabilmek adına çaba göstermekte ve büyümektedir (Taş, 2015: 134). Bu bağlamda bu araştırmadan elde edilecek sonuçların hem sigorta sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin rekabet edebilme yeteneklerini geliştirmeleri açısından hem de bu alanda yapılacak ileriki araştırmalarda kullanılacak farklı araç ve ilımlaştırıcı değişkenlere dikkat çekmesi nedeniyle yazın açısından değer yaratacağı düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal sermaye, örgütlerin ilişkiler yoluyla bilgi kaynaklarına nasıl eriştiklerini açıklayan bir teoridir. Sosyal sermaye, birey ya da sosyal birim tarafından sahiplenilen, sosyal aktörlerin karşılıklı çıkarlarını koruyan ve aralarındaki ilişkiler ağından türetilen mevcut ve potansiyel kaynakların toplamı olarak tanımlanmaktadır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 243; Filieri vd., 2014: 429; Aydınlan vd., 2010: 5). Sosyal sermaye bireyler arasındaki ilişkilerden doğar. Bu nedenle bireyler arasındaki ilişkilerde ve onların toplulukla olan bağlantılarında gömülüdür (Chang ve Chuang, 2011: 10).

Sosyal sermaye, örgütlerin etkili bir biçimde çalışması için gereken ilişkileri şekillendirmede bir araç olan ve grup üyelerince paylaşılan biçimsel olmayan değerler ve normlar dizisidir (Ellinger vd., 2013: 1125). Sosyal sermaye “bireylerden örgütlere değin sosyal aktörler için yarar sağlayan bir dizi kaynak”

(Turgut ve Begenirbaş, 2014: 147); normlar, karşılılık ve sosyal güven gibi ortak yarar için işbirliği ve koordinasyonu kolaylaştıran sosyal örgüt nitelikleri olarak da ifade edilmektedir (Wu, 2007: 124; Bilgin ve Kaynak, 2008: 30).

Sosyal sermaye, işyeri çevresini genişleten ve işletmenin rekabet edebilirliğini artıran nadir ve değerli bir kaynak olarak görülmektedir. Çünkü, sosyal etkileşim ve kaynak girişinde çeşitlilik olmak üzere örgütsel yaratıcılıktaki iki önemli unsuru vurgular (Merlo vd., 2006: 1215).

Sosyal sermaye kavramı, kaynak değişimi ve bilgi yönetimi faaliyetlerini içeren ikili veya ağ ilişkilerinde gömülü olan ilişkisel kaynakların rolünü açıklamak için örgüt ve toplum araştırmalarında kullanılmaktadır. Son zamanlardaki bilgi yönetimi çalışmaları, örgütsel bilgi üretimi ve paylaşımı için sosyal sermayeyi anahtar bir unsur olarak işaret etmektedir (Chang ve Chuang, 2011; Yang ve Farn, 2009).

Bilgi, yeni küresel ekonominin bir simgesi gibi görülebilir. Küresel ve ulusal ekonomik büyümede üstlendiği kritik pozisyon nedeniyle bilgiye önem atfedilmektedir. İşletmeler için bilgi paylaşımı rekabet avantajının anahtarını elinde tutan oldukça değerli maddi olmayan bir varlıktır. Post-endüstriyel toplum maddi olmayan entelektüel sermaye ve bilginin kullanımı üzerine odaklanmıştır. Bir örgüt bir veri işleme makinesi değil, eylemleri ve etkileşimleri sonucunda bilgi üreten bir girişimdir (Nonaka ve Toyama, 2003). Örtülü bilgi paylaşımı, şüphesiz işletme örgütlerinde yönetimin ortak bir amacı haline gelmiştir. Birçok örgüt, çalışanlarının iş arkadaşları ile bilgi paylaşmasını teşvik etmek için ödül sistemlerini kullanmayı denemektedir (Lin, 2007: 411).

Bilgi, belirli bir süreçten geçmiş veriler (Sabherwal ve Fernandez, 2003); enformasyonu öğrenme, kavrama ve uygulama süreci olarak tanımlanmakta olup; örtülü ve açık olmak üzere iki tür bilgiden söz edilmektedir (Yang ve Farn, 2009: 211): Açık bilgi, kolay ulaşılabilir nitelikte, kelimeler ve rakamlardan oluşmakta iken, örtülü bilgi; kolay erişilemeyen, önsezi ve kavrayışlardan oluşan paylaşılması zor olan bilgidir (Balmisse vd., 2007; Yaşar Uğurlu ve Kızıldağ, 2013).

Sosyal sermayenin örgütsel paylaşım ortamındaki rolünü belirlemek amacıyla Chow ve Chan (2008) sosyal sermaye faktörlerinin çalışanların bilgi paylaşma niyeti üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Yang ve Farn (2009), bir çalışma grubu içindeki çalışanların örtülü bilgi paylaşma davranışı ile sosyal sermaye boyutları ilişkisini araştırmışlardır. Hau ve arkadaşları (2013) ise bireysel motivasyonun ve sosyal sermayenin işgörenlerin açık ve örtülü bilgi paylaşma niyetlerine etkisini irdelemişlerdir. Önceki bilgi yönetimi araştırmaları (Chow ve Chan, 2008; Nahapiet ve Ghoshal, 1998), sosyal ağları, ortak amaçları ve sosyal güveni; sosyal sermayenin yapısal, bilişsel ve ilişkisel boyutlarını temsil eden en önemli unsurlar olarak varsaymıştır. Ayrıca, çalışanların sosyal bağları, ortak amaçları ve sosyal güven duygusunun bilgi paylaşmalarına doğrudan etki ettiği de belirtilmiştir (Hau vd., 2013: 358).

Sosyal sermaye farklı boyutlara sahiptir (Wu, 2007: 125). Bu çalışmada literatürde en çok atıf yapılan Nahapiet ve Ghoshal'ın (1998) kavramsallaştırdığı, örgütlerde kaynakların değişimini ve kombinasyonunu kolaylaştırdığı ileri sürülen sosyal sermaye boyutları kullanılmaktadır (Carr vd., 2011: 1209). Bunlar; bilişsel (paylaşılan kodlar, dil ve ortak amaç), ilişkisel (güven, normlar ve düzenlemeler) ve yapısal (ağ bağları, ağ yapılandırma ve uygun örgütsel yapı) boyutlardır. Etkileşimlerin sosyal yapısı içinde bir aktörün bağlantılarının konumuna vurgu yapan ilk boyut yapısal boyuttur. Bu boyut, bu çalışmada, bir sosyal ağ altyapısı ile kolaylaştırılan ve çalışanların kaynakları paylaşmalarına imkan veren iletişim açıklığı bağlamında ifade edilmektedir. İkinci olarak, çalışanlar arasındaki dayanışma ve işbirliğini artıran ilişkisel boyut, çalışmada güven kültürü olarak ifade edilmektedir. Son olarak, paylaşılan kodlar ve ortak hedefleri içeren bilişsel boyut, çalışmada birey ve grup eylemlerini kolaylaştıran paylaşılan değerleri temsil eden ortak vizyon olarak yansıtılmaktadır (Merlo, vd. 2006: 1215).

Çalışmanın bundan sonraki kısmında, araştırmada yer alan değişkenler arası ilişki ve bu bağlamda geliştirilen hipotezlere yer verilmiştir.

Sosyal Sermaye ve İş Performansı

Sosyal sermaye teorisinin önemli bir varsayımı, sosyal sermayenin gelişmesinin örgüt açısından pozitif çıktılar üretmesidir. Sosyal sermaye örgütte esnekliği sağlayarak, bilgi paylaşımı, kaynak erişimi ve işbirliği ile entelektüel sermayenin oluşturulmasına katkı sağlamaktadır (Turgut ve Begenirbaş, 2014: 147). Örgütler sosyal sermayeye yatırım yaparak destekleyici ve güven içeren bir kültür oluşturmakta, bunun sonucunda ise çalışanlar daha çok örgüte bağlanmaktadır (Ellinger vd., 2013: 1127). Bilgin ve Kaynak (2008), araştırmalarında sosyal sermaye ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ellinger ve arkadaşları (2013) iş performansı ve sosyal sermayeye yatırım arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Boyutlar açısından sosyal sermaye ve iş performansı ilişkisi aşağıdaki gibi değerlendirilebilir.

İşletmeler içinde ve arasındaki iletişim, koordinasyon ve disiplinler arası çalışmalar sosyal sermaye ve üstün performans için gerekli olan güvenin gelişmesinde anahtar unsurlardır (Perez-Luno vd., 2011: 1371). Özellikle hizmet sektörü dikkate alındığında, tatmin olan ve motivasyonu yüksek çalışanların, örgütsel engeller olmadan işlerini daha iyi yürütecekleri ileri sürülebilir. Bu durum ise doğrudan müşteri memnuniyetine ve kurumun performansına yansiyacaktır.

Açık iletişim ile çalışanlar, bilgileri paylaşarak ve diğer çalışanların deneyimlerinden öğrenerek fikirlerini geliştirirler. İletişim açıklığı bir çalışanın sosyal ağı içerisindeki işi ile ilişkili bilgiye erişme yeteneğini geliştirir. Ayrıca çalışanların, henüz kullanılmayan ağlara yerleşik bilgi kaynaklarına ulaşmasını sağlar. Bununla birlikte kabullenilmiş rutinlerin sorgulanmasına olanak verirken, çalışanların yeni seçeneklerin farkında olmasını sağlar ve müşterileri tatmin eden

uygulamaların yaygınlaşmasını teşvik eder. Bu nedenle, iletişim açıklığı rol modelleme için güçlü bir kolaylaştırıcıdır (Merlo vd., 2006: 1216). Bunun da çalışanların iş performansını olumlu yönde etkileyeceği öne sürülebilir. Bu bağlamda;

Hipotez 1: Sosyal sermaye boyutlarından iletişim açıklığı faktörünün iş performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.

Sosyal sermayenin bilişsel yönü olan ortak vizyon, üyelerin ortak amaç duygusu ve birlik ruhu ile birleşmesine işaret etmektedir. Ortak vizyon, paylaşılan değerler dizisidir. Bu nedenle ortak vizyon, bağlılığı sağlar ki bu durumda çalışanların işletme amaçlarının başarımında takım ruhu ile hareket edeceği ve işbirlikçi davranacağı ileri sürülebilir (Merlo vd., 2006: 1216; Yang ve Farn, 2009: 211). Bu bağlamda;

Hipotez 2: Sosyal sermaye boyutlarından ortak vizyon faktörünün iş performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.

Sosyal sermayenin ilişkisel boyutu, işletme çalışanları arasında var olan güven ile gösterilmektedir. Çünkü güven, ortak çabayı, daha fazla işbirliğini ve daha çok olumlu tutumları besler, karşılıklı desteği artırır. Güven kültürünün var olduğu işletmelerde bencillik ve rekabetçi davranış daha az görünür, grup çıkarları bireylerin üzerinde tutulur (Merlo vd., 2006: 1217; Perez-Luno vd., 2011: 1369). Bu bağlamda;

Hipotez 3: Sosyal sermaye boyutlarından güven kültürü faktörünün iş performansı üzerinde pozitif etkisi vardır.

Sosyal Sermaye ve Örtülü Bilgi Paylaşımı

‘İşletme çalışanlarını bilgi paylaşmaları için istekli kılan unsurlar nelerdir’ sorusu, yazında ve iş dünyasında yanıt aranan sorular arasında dikkat çekmektedir. Planlı eylem teorisi çerçevesindeki bazı araştırmalar göstermiştir ki başarı; irade ve liderliğin kombinasyonuna bağlıdır. Dışsal ödüller, beklenen karşılıklı ilişkiler, öz değer duygusu ve paylaşımı destekleyen bir örgüt iklimi ile çalışanlarla uzun dönemli pozitif ilişkiler kurulması, örgütsel bilgi üretimine yardımcı olmaktadır. Bunun yanı sıra birçok araştırmacı sosyal sermayenin bilgi paylaşımına katkıda bulunduğunu ileri sürmektedir (Chow ve Chan, 2008; Filieri vd., 2014; Aydınhan vd., 2010; Hau vd., 2013).

Sosyal sermaye teorisine göre, işgörenin bilgi paylaşma isteği sosyal sermayeden etkilenmektedir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Bunun nedeni, işgörenlerin kendi derin ve uzman bilgisini paylaşma eğilimi göstermesinin sosyal etkileşimlerin yakın ve dostça olması ile ilintili olmasıdır. Daha önceki bilgi yönetimi çalışmaları sosyal sermayeyi bilgi paylaşımını kolaylaştıran dikkat çekici bir faktör olarak tanımlamaktadır (Hau vd., 2013: 360).

Örtülü bilgi biçimselleştirme ve iletme açısından zor nitelikte olan bir bilgi türüdür (Perez-Luno vd., 2011: 1370). İşletmelerde bilginin üretimi ve dönüşümü sürecinde, örtülü bilgi, çalışanlar arasında yoğun bir sosyal etkileşim gerektiren ‘sosyalizasyon’ yoluyla paylaşılmaktadır (Nonaka ve Toyama, 2003: 4; Turgut ve Begenirbaş, 2014: 149). Diğer taraftan, açık bilgi, sosyal etkileşimden daha çok süreçlere dayanan ‘kombinasyon’ yolu ile paylaşılmaktadır. Bu nedenle sosyal sermayenin örtülü bilgi paylaşımı davranışı üzerinde açık bilgi paylaşımına göre daha fazla pozitif etkiye sahip olduğu ileri sürülebilir (Hau vd., 2013: 360). Nitekim Hau ve arkadaşlarının (2013: 363) araştırmasında da bu durum istatistikî olarak ortaya konmuştur.

Sosyal sermaye örtülü bilginin çalışanlar arasında transferine olanak veren bir örgüt iklimi oluşturmaktadır (Aydıntan vd., 2010: 4). Ağlarla üyeler arasında güçlü ve doğrudan bağlar olduğunda bilgi paylaşımı görece kolay bir hal almaktadır (Chang ve Chuang, 2011: 10). Güven, sosyal sermaye bileşenleri içinde en çok öne çıkan unsur olarak dikkati çekmektedir (Bilgin ve Kaynak, 2008: 33). Güven, karşılık beklemeden yardımlaşmanın, fedakarlığın, işbirliğinin, kaynak sağlamanın ve bilgi paylaşmanın önemli bir öncülü olarak değerlendirilmektedir (Chang ve Chuang, 2011: 10; Aydıntan vd., 2010: 6). Güven, bir kişinin ya da kurumun dürüst, inanılır, etik, yetkin olduğuna ve zarar vermeyeceğine dair bir inanç ifadesidir (İbrahimoglu vd., 2011: 300). Güvenin dört yönü vardır; iyi niyete olan inanç ve tarafların değişimine karşı ilgi, tarafların yetkinliğine ve yeteneklerine olan inanç, güvenilirliğe karşı inanç ve algılanan açıklığa karşı inanç (Wu, 2007: 130). Buna göre, bireylerin kendi iş arkadaşlarına güveni, etik, ahlak, dürüstlük, doğruluk ve yetkinlik gibi iş arkadaşları ile olan etkileşimlerinin niteliğine yönelik algılarına dayanmaktadır (Lin, 2007: 414). İlişkilerdeki güven derecesi arttıkça, insanlar sosyal değişim ve işbirlikçi etkileşime katılmak için daha çok istekli hale gelmektedir. Çalışanlar birbirinden öğrenmek ve sahip olduğu bilgiyi paylaşmak için çaba sarf etmektedir. Bu nedenle bilgi paylaşımına imkan veren bir atmosfer için kişilerarası güven gereklidir (Chow ve Chan, 2008: 459). Bu bağlamda;

Hipotez 4: Sosyal sermaye boyutlarından güven kültürü faktörünün örtülü bilgi paylaşma davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.

Paylaşılan ortak dil, soru sorma, tartışma gibi yollar bireylerin bilgilere erişimine ve paylaşımına yol açar. Böylece ortak dil, farklı fikirlerin ve bilgilerin birleştirilerek yeniliklerin üretilmesine katkı sağlar (Aydıntan vd., 2010: 6). Ortak amaçların varlığı karşılıklı anlayış ve bilgi değişimini teşvik eder. Ortak amaçlar, insanları bir arada tutan ve bildiklerini paylaşturan bir güç gibi düşünülebilir. Bir örgüt içinde ortak amaçlara işbirliği ve bilgi paylaşımı ile ulaşılabilir. Ortak amaçlarla, örgüt üyeleri, diğerlerinin kişisel çıkarlarının kendilerini olumsuz etkilemeyeceğine ve herkesin, kendi bilgisinin karşılıklı ortak amaçların başarılmasına katkı sağlayacağına inanma eğilimindedir (Chow ve Chan, 2008: 460). Bu bağlamda;

Hipotez 5: Sosyal sermaye boyutlarından ortak vizyon faktörünün örtülü bilgi paylaşma davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.

Bilginin değişimi ve kombinasyonu; 1) bireylerin bilgi değiş tokuşu için motive edilmelerine, 2) bireyler arasında yapısal bağlantılar olduğunda (yapısal sermaye/ iletişim açıklığı), 3) bireyler bilgiyi anlamak ve uygulamak için bilişsel yeteneğe sahip olduğunda (bilişsel sermaye/ortak vizyon), 4) ilişkileri güçlü ve olumlu özelliklere sahip olduğunda (ilişkisel sermaye/ güven kültürü) gerçekleşmektedir (Wasko ve Faraj, 2005: 38). Nahapiet ve Ghoshal (1998), örgüt içi kaynak değişimi ve kombinasyonu ile sosyal sermayenin yapısal ve ilişkisel boyutlarının pozitif yönde ilişkili olduğu saptamışlardır. Çalışanların fikir ve deneyimlerini aktaracakları etkin kanalların örgüt içinde oluşturulması örtülü bilgi paylaşımını kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda;

Hipotez 6: Sosyal sermaye boyutlarından iletişim açıklığı faktörünün örtülü bilgi paylaşımı davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.

Örtülü Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü

Örtülü bilgi; yetenekleri, becerileri ve teknik bilgiyi kapsamakta, bu nedenle aktarılması ve paylaşılması, açık bilgiye göre daha zor olan bir bilgi türüdür (Aydıntan vd., 2010: 8). Örtülü bilgi, bilgi kaynağının deneyimleri ile iç içe olan anlayış, sezgi ve inançlardan oluşur. Böyle bir bilgi öznedir ve ifade etmesi zordur. Örtülü bilgi paylaşımı ancak sosyalleşme ve arkadaşlık gibi içsel motivasyon yoluyla sağlanabilir. Yine yazında örtülü bilgi ve kişisel deneyime sosyal etkileşim ile erişilebileceğine vurgu yapılmaktadır (Yang ve Farn, 2009: 211). Sosyal sermayenin çalışanlar arasında yardımlaşma ve işbirliğini pozitif yönde etkilediği, örgüt içinde bilginin dolaşımını ve paylaşımını sağladığı, entelektüel sermayenin oluşmasına ve kaynak değişimlerine zemin hazırladığı Nahapiet ve Ghoshal (1998)'in çalışmasında da vurgulanmaktadır.

Örtülü bilgi paylaşımı bir nevi güç paylaşımıdır ve takım arkadaşları ile örtülü bilgi paylaşmak güven sağlanmasını gerektirir. Çünkü güven, algılanan belirsizliği düşürür, risk alma davranışını cesaretlendirir ve yapıcı bir yönelime teşvik eder ki bunun sonucunda çalışanlar örtülü bilgilerini paylaşma arzusu duyarlar (Lin, 2007: 415). Bir çalışanın örtülü bilgi paylaşma davranışı güven ve paylaşılan değerler gibi unsurlardan etkilenmektedir (Yang ve Farn, 2009: 216).

Örtülü bilginin transfer edilmesi genellikle biçimsel olmayan iletişim yöntemleri ve yüz yüze etkileşim gerektirir. Bu durum da çalışanlar arasında yakın bir ilişkinin var olmasına işaret eder. Bu bağlamda ilişkisel sosyal sermaye boyutu örtülü bilgi paylaşımını yönetmede oldukça yararlıdır (Perez-Luno, 2013: 1371). Bu bağlamda;

Hipotez 7: Örtülü bilgi paylaşımı davranışının, sosyal sermaye boyutlarından iletişim açıklığı ile iş performansı arasındaki ilişkide aracılık etkisi vardır.

toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Örtülü bilgi paylaşımı ölçeği (Wang ve Wang, 2012) 7 madde; iş performansı ölçeği (Ellinger vd., 2013) ise 5 değişken içermektedir. Anketten elde edilen veriler SPSS 21 programı ile istatistiki analizlere tabi tutulmuştur.

ARAŞTIRMA BULGULARININ ANALİZİ

Verilerin Güvenirliği ve Geçerliliği

Araştırma anketinde yer alan ölçeklerin geçerlik analizi için ankette yer alan toplam 25 adet değişkene temel bileşenler yöntemi ile varimax rotasyonlu faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen 5 faktör (“iletişim açıklığı”, “güven kültürü”, “ortak vizyon”, “örtülü bilgi paylaşımı”, “iş performansı”) toplam varyansın %75,551’ini açıklamaktadır. Bu oranın literatürde %50’nin altında olmaması istenmektedir (Altunışık vd., 2005). Araştırma bulgularına betimleyici faktör analizi uygulayabilme koşulunu gösteren KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlilik ölçütü 0,903 düzeyindedir. Araştırma bulgularından anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett’s Test of Sphericity; 2203,872; $p < ,000$) yeterli düzeydedir. Araştırmada kullanılan ölçek için KMO’nun 0,70’dan yüksek olması ve küresellik testinin de anlamlı olması, örneklem yeterliliğinin ve araştırma bulgularından anlamlı faktörler elde edilebileceğini göstermektedir (Altunışık, vd., 2005).

Tablo 1: Ölçekte Yer Alan Değişkenlere Ait Faktör Yük Değerleri

Faktör: Ortak Vizyon	Faktör Yük Değerleri
1.İşyerimizde takım ruhu vardır.	.635
2.İşyerimizde bölümler arası takım çalışması yaparız.	.591
3.İşyerimizde ortak bir amacımız vardır.	.760
4.İşyerimizde kurumumuzun vizyonu üzerinde fikir birliği vardır.	.792
2.Faktör: İletişim Açıklığı	
1.İşyerimizde çalışanlar arasında kritik bilgiler genellikle paylaşılır.	.636
2.İşyerimizde müşterilere ilişkin bilgiler her zaman paylaşılır.	.571
3.İşyerimizde fikirler açık bir şekilde paylaşılır ve denir.	.581
4.İşyerimizde yeni işe başlayanlara diğerlerinden öğrenebilmesi için fırsat verilir.	.711
5.İşyerimiz benzer görevleri yapanların tecrübelerini ve problemlerini rahatlıkla paylaşabileceği bir şekilde yapılanmıştır.	.565
3.Faktör: Güven Kültürü	
1.İş arkadaşlarıma güvenirim	.751
2.İş arkadaşlarımla niyeti ve motivasyonları genel olarak iyidir.	.745
3.İş arkadaşlarımla her zaman dürüst ve güvenilirdir.	.786
4.İşyerimizdeki insanlar doğru ve dürüsttür.	.658
4.Faktör: Örtülü Bilgi Paylaşımı	
1.İşyerimde çalışanlar, tecrübelerini diğerleriyle paylaşır.	.796
2.İşyerimde çalışanlar, genellikle diğer çalışanların tecrübelerinden faydalanır.	.808
3.İşyerimde çalışanlar, genellikle birbirlerine ilişkin bilgileri paylaşır.	.566
4.İşyerimde çalışanlar, genellikle birbirlerinden haberdardır.	.551
5.İşyerimde çalışanlar, genellikle kendi uzmanlık alanları ile ilgili bilgileri paylaşır.	.805
6.İşyerimde çalışanlar, genellikle diğerlerinin uzmanlık alanlarına ait bilgilerden faydalanır.	.764
7.İşyerimde çalışanlar, geçmişteki hatalardan edindiği tecrübeleri gerekirse birbirleriyle paylaşır.	.789
5.Faktör: İş Performansı	
1.Müşterilerden olumlu geri bildirim alırım.	.654
2.Müşterilerimin hizmet beklentilerini karşılarım.	.785
3.İşe ilişkin zamanımı etkili bir şekilde kullanırım.	.667
4.Müşterilerimin ne istediğini bilirim.	.795
5.İşimde iyiyimdir.	.799

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini ölçmek için Cronbach' Alpha testi kullanılmıştır. Sosyal sermaye boyutlarına ait ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri, güven kültürü: 0.821, iletişim açıklığı:0.817, ortak vizyon: 0.821, olarak; örtülü bilgi paylaşımı ölçeği: 0.929, iş performansı ölçeği: 0.882 olarak bulunmuştur. Bu oranlar Nunnaly'nin 0.70 olarak belirlediği kritik noktanın üzerinde olduğundan dolayı, ankette yer alan ölçeklerin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Altunışık vd., 2005).

Araştırma Örneklemine Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Araştırmaya katılan çalışanların %39,8'si 22-25 yaş; %37,4'ü 26-30 yaş; %21,1'i 31-40 yaş; % 1,6'sı ise 41-50 yaş aralığındadır. Katılımcıların %35'i erkek, %65'i ise kadındır. Araştırmaya katılan çalışanların %78,9'unun 0-3 yıl arası, %5,7'sinin 8-11 yıl mesleki iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların işletmedeki çalışma sürelerine bakıldığında, %82,9'unun 0-3 yıldır, %13'ünün 4-7 yıldır, %4,1'nin 8-11 yıldır, mevcut işyerlerinde çalıştığı görülmektedir.

Tablo 2: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	X	SD	Alpha	1	2	3	4	5
1.Güven Kültürü	4,09	.86	0,821	-				
2.İletişim Açıklığı	4,43	.58	0,817	,638**	-			
3.Ortak Vizyon	4,33	.66	0,821	,551**	,604**	-		
4.İş Performansı	4,37	.62	0,882	,667**	,547**	,530**	-	
5.Örtülü Bilgi Paylaşımı	4,38	.66	0,929	,722**	,772**	,476**	,635**	-

**p<0,01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Tablo 2’de, ankette yer alan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Değişkenlere ait ortalama değerlere bakıldığında, sosyal sermaye boyutlarından iletişim açıklığı boyutunun, güven kültürü ile ortak vizyon boyutlarından görece daha yüksek bir değere sahip olduğu görülmektedir. İş performansı açısından tanımlayıcı istatistikler değerlendirildiğinde çalışanların performanslarına yönelik ortalamanın üzerinde bir algıya sahip olduğu dikkati çekmektedir. Yine çalışanların örtülü bilgi paylaşımı davranışı sergiledikleri de tablodaki sonuçlara bakılarak ileri sürülebilir.

Değişkenler arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında, değişkenler arasında orta derecenin üzerinde, istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunduğu gözlenmektedir. Örtülü bilgi paylaşımını görece en fazla etkileyen değişkenlerin sosyal sermayenin ilişki boyutunu temsil eden güven kültürü (.722) ile yapısal boyutu temsil eden iletişim açıklığı (.638) olduğu dikkat çekmektedir. İş performansını ile güven kültürü (.667) arasında diğer değişkenlere göre görece daha yüksek pozitif bir ilişki olduğu gözlenmektedir. İş performansı ve örtülü bilgi paylaşımı arasında da görece yüksek pozitif bir ilişki olduğu ileri sürülebilir.

Araştırma Hipotezlerinin Testi

Tablo 3’de 1, 2 ve 3 numaralı hipotezleri test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analizde iş performansı bağımsız değişken, iletişim açıklığı, güven kültürü ve ortak vizyon boyutları ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Tablo 3 incelendiğinde iş performansına pozitif yönde görece daha fazla etki eden değişkenin güven kültürü ($\beta=0,502$) olduğu dikkati çekmektedir. Diğer değişkenlerin de yüksek oranda olmasa da pozitif etkide bulunduğu gözlenmektedir. Modelin açıklama oranı ($R^2: .488$) ise iyi düzeydedir. Bu bağlamda Hipotez 1, 2 ve 3 kabul edilmiştir.

Tablo 3: İş performansı ve Sosyal Sermaye Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi

	Beta	Standart Hata	t	p
İletişim Açıklığı	175*	.097	1,276	.035
Güven Kültürü	502**	.063	5,752	.00
Ortak Vizyon	182*	.079	2,163	.033

**p<0,01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı , *p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Bağımsız Değişken İş performansı; R²: .501; Ayarlanmış R²: .488; F Değeri: 39,779

Tablo 4'te 4, 5 ve 6 numaralı hipotezleri test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları gösterilmektedir. Örtülü bilgi paylaşımı bağımsız değişken, sosyal sermaye boyutlarını temsil eden faktörler ise bağımlı değişken olarak analize dahil edilmiştir. Tablo 4'e bakıldığında örtülü bilgi paylaşımı davranışını görece en çok pozitif yönde etkileyen değişkenin iletişim açıklığı ($\beta=0,564$) ve takiben güven kültürü ($\beta=0,413$) olduğu, ortak vizyon değişkeninin etkisinin ise nispeten daha zayıf kaldığı söylenebilir ($\beta=171$). Modelin açıklama gücü (R²: .682) oldukça iyidir. Bu bağlamda Hipotez 4, 5 ve 6 kabul edilmiştir.

Tablo 4: Örtülü Bilgi Paylaşımı ve Sosyal Sermaye Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi

	Beta	Standart Hata	t	p
İletişim Açıklığı	.564**	.082	7,818	.00
Güven Kültürü	.413**	.054	6,005	.00
Ortak Vizyon	.171*	.067	2,382	.041

Bağımsız Değişken: Örtülü Bilgi Paylaşımı R²: .690; Ayarlanmış R²: .682; F Değeri: 88,202

**p<0,01 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı , *p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Aracı değişkenin (örtülü bilgi paylaşımı) bağımlı değişken (iş performansı) ve bağımsız değişken (sosyal sermaye boyutları) ilişkisi üzerindeki etkisini ölçmek için Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği prosedür uygulanarak hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Baron ve Kenny (1986) bir değişkenin aracı etkisinden söz edebilmek için aşağıdaki koşulların var olması gerektiğini ileri sürer:

I) Bağımsız değişkendeki değişme, aracı değişkende değişmeye neden olmalı,

II) Aracı değişkendeki değişme, bağımlı değişkende değişmeye neden olmalı,

III) Aracı değişken ve bağımsız değişken birlikte analize dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalı veya tamamen ortadan kalkmalıdır.

Bu etkinin tamamen ortadan kalkması güçlü ve tek aracı değişken olduğuna, sıfır olmaması ise, başka aracı değişkenlerin de varlığına işaret etmektedir. Buna ek olarak, aracı değişken aracılığıyla, bağımsız değişken ile

bağımlı değişken arasında anlamlı ve endirekt bir ilişki olup olmadığı SOBEL testiyle ölçülecektir (Sobel, 1982).

Tablo 5: Aracılık Testi için Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (Bağımsız Değişken: İletişim Açıklığı)

	Beta	Standart Hata	t	p
Adım 1: Örtülü bilgi paylaşımı				
İletişim açıklığı	.772	.066	13,31	.00
Adım 2: İş performansı				
Örtülü bilgi paylaşımı	.547	.081	7,193	.00
Adım 3: İş performansı				
İletişim açıklığı	.141	.117	1,279	.203
Örtülü bilgi paylaşımı	.527	.103	4,783	.00

Tablo 5’deki sonuçlara göre örtülü bilgi paylaşımının iletişim açıklığı ve iş performansı arasındaki ilişkide tam aracılık rolü olduğu görülmektedir (β : 0,527; $p < 0,01$). Aynı zamanda Sobel testi de aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir ($z=5.84$, $p=0.000$). Bu bağlamda hipotez 7 desteklenmiştir.

Tablo 6: Aracılık Testi için Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (Bağımsız Değişken: Güven Kültürü)

	Beta	Standart Hata	t	p
Adım 1: Örtülü bilgi paylaşımı				
Güven kültürü	.772	.049	11,488	.00
Adım 2: İş performansı				
Örtülü bilgi paylaşımı	.677	.049	10,126	.00
Adım 3: İş performansı				
Güven kültürü	.457	.068	4,908	.00
Örtülü bilgi paylaşımı	.306	.087	3,285	.001

Tablo 6’da yer alan sonuçlara göre, örtülü bilgi paylaşımının güven kültürü ve iş performansı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu söylenebilir (β : 0,306; $p < 0,01$). Aynı zamanda Sobel testi de aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir ($z=10.38$, $p=0.000$). Bu bağlamda Hipotez 8 kabul edilmiştir.

Tablo 7: Aracılık Testi İçin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (Bağımsız Değişken: Ortak Vizyon)

	Beta	Standart Hata	t	P
Adım 1: Örtülü bilgi paylaşımı				
Ortak vizyon	.476	.080	5,972	.00
Adım 2: İş performansı				
Örtülü bilgi paylaşımı	.530	.072	6,866	.00
Adım 3: İş performansı				
Ortak vizyon	.294	.071	3,888	.00
Örtülü bilgi paylaşımı	.496	.070	6,560	.00

Tablo 7 incelendiğinde, örtülü bilgi paylaşımının ortak vizyon ve iş performansı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu ileri sürülebilir (β : 0,496; $p < 0,01$). Aynı zamanda Sobel testi de aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir ($z=4,62$ $p=0.000$). Bu bağlamda Hipotez 9 desteklenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bugünün yoğun rekabetçi iş ortamında bilgi paylaşımı, işletmelerin başarısı için oldukça önemli bir unsurdur. Çalışanların örgüt için fayda yaratacak bilgiyi paylaşmaları yönünde teşvik edilmesi işletmenin rekabet avantajını artırır ve sürdürülebilir kılar (Hau vd., 2013: 356; Chow ve Chan, 2008). Sosyal sermaye bilgi transferi ve inovasyonu artırdığı için işletmeler açısından önem arz etmektedir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Filieri vd., 2014: 431). Bir işletmenin, yeni bir ürün/hizmet üretme ve onu ticarileştirebilme yeteneği, örgüt içi güçlü bağlar gerektirmektedir (Perez-Luno vd., 2011: 1370).

Araştırmadan elde edilen sonuçlar yazınla paralellik göstermekte (Turgut ve Begenirbaş, 2014; Hau vd., 2013; Chang ve Chuang, 2011; Perez-Luno vd., 2011; Aydınlan vd., 2010; Bilgin ve Kaynak, 2008; Chow ve Chan, 2008; Merlo vd., 2006) ve özellikle araştırma kapsamındaki sigortacılık sektörü için önem arz etmektedir. Araştırmada örtülü bilgi paylaşımının sosyal sermayenin yapısal boyutunu temsil eden iletişim açıklığı ve iş performansı arasındaki ilişkide tam aracı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 5). Bu durum; ağ bağları, ağ yapılandırma ve paylaşımına uygun bir örgütsel yapının ne denli önemli olduğuna dikkat çekmektedir. Sağlanan ağ, kişilerarası iletişim için fırsat yaratmaktadır. İnsanlar yakın ilişki kurdukları bireylerle bilgi ve kaynak paylaşımı noktasında daha olumlu hissetmektedirler (Chow ve Chan, 2008: 459). Bu durumda çalışanların iş performansına yansımaktadır. Araştırmadan elde edilen bir başka sonuç, örtülü bilgi paylaşımının sosyal sermayenin bilişsel boyutunu temsil eden ortak vizyon faktörü ile iş performansı arasındaki ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olduğudur (Tablo 7). Bilişsel sosyal sermaye, ortak dil veya kodlar gibi bireyler arasında ortak bir anlayışın varlığına işaret eder (Chang ve Chuang, 2011: 11). Bilişsel sosyal sermaye, bireysel ve toplu eylemleri ve ortak amaçların kavranmasını kolaylaştıran paylaşılan vizyon veya değerler olarak somutlaştırabilir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Yang ve Farn, 2009: 211; Perez-Luno vd., 2011: 1369). Çalışanların örgütün misyonunu ve amaçlarını net bir şekilde kavramaları ve ortak değerlere sahip olmaları örtülü bilgi paylaşımı davranışına etki etmekte ve bu da çalışanın iş performansına pozitif etki etmektedir. Araştırma verilerinin analizi sonucunda elde edilen bir diğer önemli sonuç, örtülü bilgi paylaşımının sosyal sermayenin ilişkisel boyutunu temsil eden güven kültürü ile iş performansı arasındaki ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olmasıdır (Tablo 6). Uzun süreli, tekrarlanan ve güvene dayanan ilişkiler sosyal sermayenin ilişkisel boyutunu yansıtmaktadır. Örtülü bilgiyi edinmek, bağlılık ve güvene dayalı bir ilişkiye dayanır (Perez-Luno vd., 2011: 1370- 1371). Bu bağlamda ilişkisel sermaye, örtülü bilginin başarılı bir şekilde paylaşımı ve performansın artırılması için gerekli bir koşuldur.

Bu çalışmanın mevcut literatüre en önemli katkısı, sektörel anlamda sosyal sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkide örtülü bilgi paylaşımının aracılık rolünü inceleyen görece ilk araştırma olmasıdır. Araştırmanın iş dünyası açısından

katkıları ise şöyle sıralanabilir. Türkiye’de sigortacılık sektörü, hızlı büyüyen ve gelişen, dinamik bir sektör özelliği göstermektedir. Sigortacılık sektörü hizmet alanında faaliyette bulunmaktadır ve hizmet sektöründe müşteri memnuniyetini sağlamak ve korumak diğer sektörlerle göre göre daha güçtür. Bu nedenle çalışanların iş performanslarının yüksek olması artan müşteri memnuniyeti olarak işletmelere geri dönmektedir. İş performansının yüksek olması ise araştırma sonuçlarının da ortaya koyduğu gibi sigorta işletmelerinin sosyal sermayelerini güçlendirmeleri ve böylelikle çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımı akışımın artmasıyla mümkündür. Dolayısıyla yöneticiler çalışanlar arasındaki güven ve iletişimi güçlendirecek sosyal ağ yapıları ve bilgi paylaşımını destekleyen örgüt yapısı ile çalışanların daha etkili ve verimli bir performans ortaya koymasını sağlayabilirler. Bu bağlamda araştırmadan elde edilen sonuçların sigortacılık sektöründe faaliyette bulunan, performansını artırmak ve rekabet edebilme yeteneğini geliştirmek isteyen işletmelere yol göstereceği düşünülmektedir.

Bu çerçevede gelecek araştırmalar için öneriler sunulmuştur. İlk olarak, bu çalışma farklı hizmet sektörlerinde (bankacılık, turizm, danışmanlık gibi) faaliyette bulunan işletmelere uygulanabilir ve sektörler arası karşılaştırma yapılabilir. İkinci olarak, araştırma modeline mentorlük, yönetim bilgi sistemleri, örgüt yapısı, örgüt kültürü, öğrenme eğilimi gibi farklı değişkenler ılımlaştırıcı ve aracı olarak eklenerek, bu değişkenlerin model üzerindeki etkisi incelenebilir.

KAYNAKÇA

Alavi, M. ve Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25 (1): 107-136.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.

Aydıntan, B., Göksel, A. ve Bingöl, D. (2010). Örtülü bilgi paylaşım niyeti üzerinde sosyal sermaye ve denetim merkezi odaklılığının rolü: Hekimlikte bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (1): 1-26.

Balmisse, G., Meingan, D. ve Passerini, K. (2007). Technology trends in knowledge management tools. *International Journal of Management*, 3 (2): 118-131.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986).The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): 1173-1182.

Bilgin, N. ve Kaynak, R. (2008). Sosyal sermaye faktörlerinin iş başarısına etkisi: Üniversite çalışanları üzerine ampirik bir çalışma. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 32 (1): 29-38.

Bogner, W. C. ve Pratima, B. (2007). Knowledge management as the basis of sustained high performance. *Journal of Management Studies*, 44 (1): 165-188.

Burt, R. S. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly*, 42 (2): 339-365.

Carr, J. C., Cole, M. S., Ring, J. K. ve Blettner, D. P. (2011). A measure of variations in internal social capital among family firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35 (6): 1207-1227. doi: 10.1111/j.1540-6520.2011.00499.x.

Chang, H. H. ve Chuang, S. S. (2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information & Management*, 48 (1): 9-18.

Chow, W. S. ve Chan, L. S. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & Management*, 45 (7): 458-465.

Chua, A. (2002). The influence of social interaction on knowledge creation. *Journal of Intellectual Capital*, 3 (4): 375 - 392.

Ellinger, A. E., Musgrove, C. F., Ellinger, A. D., Bachrach, D. G., Elmadağ Baş, A. B. ve Wang, Yu-Lin. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, 66 (8): 1124-1133.

Filieri, R., McNally, R. C., O'Dwyer, M. ve O'Malley, L. (2014). Structural social capital evolution and knowledge transfer: Evidence from an Irish pharmaceutical network. *Industrial Marketing Management*, 43 (3): 429-440.

Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., ve Kim, Y.-G. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33 (2): 356-366.

Hazine Müsteşarlığı (2014). *Yıllık Rapor. Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik Faaliyet Raporu.* <https://www.hazine.gov.tr/tr-TR/Rapor-Sunum-Sayfasi?mid=247&cid=28&nm=43>, (25.10.2015).

İbrahimoğlu, N., Yaşar Uğurlu, Ö. ve Kızıloğlu, M. (2011). Örgütlerde mentorlüğün örgütsel güven algısına etkisine ilişkin bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (3): 297-318.

Lin, C. P. (2007). To share or not to share: Modeling tacit knowledge sharing, its mediators and antecedents. *Journal of Business Ethics*, 70 (4): 411-428.

Merlo, O., Bell, S. J., Mengüç, B. ve Whitwell, G. J. (2006). Social capital, customer service orientation and creativity in retail stores. *Journal of Business Research*, 59 (12): 1214-1221.

Nahapiet, J. ve Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23 (2): 242-266.

Nonaka, I. ve Takeuchi H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford: Oxford University Press.

Nonaka, I. ve Toyama, R. (2003). The knowledge-creating theory revisited: Knowledge creation as a synthesizing process. *Knowledge Management Research and Practice*, 1 (1): 2-10.

Pérez-Luño, A., Medina, C. C., Lavado, A. C. ve Rodríguez, G. C. (2011). How social capital and knowledge affect innovation. *Journal of Business Research*, 64 (12): 1369-1376.

Sabherwal, R. ve Sabherwal, S. (2005). Knowledge management using information technology: Determinants of short-term impact on firm value. *Decision Sciences*, 36 (4): 531-567.

Sabherwal, R. ve Fernandez, I. B. (2003). An empirical study of the effect of knowledge management processes at individual, group, and organization levels. *Decision Sciences*, 34 (2): 225-260.

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. S. Leinhardt (Ed.) *Sociological Methodology*: İçinde: 290-312. San Francisco: Jossey-Bass.

Taş Kayaköy, M. (2015). Dünya sigorta pazarında Türkiye'nin yeri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 14 (27): 133-148.

Turgut, E. ve Begenirbaş, M. (2014). İlişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde örtülü bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7 (1): 146-160.

Yang, S. C ve Farn, C. K. (2009). Social capital, behavioral control, and tacit knowledge sharing-A multi-informant design. *International Journal of Information Management*, 29 (3): 210-218.

Yaşar Uğurlu, Ö. ve Kızıldağ, D. (2013). A comparative analysis of knowledge management in banking sector: An empirical research. *European Journal of Business and Management*, 5 (16): 12-19.

Wasko, M. M. ve Faraj, S. (2005). Why should i share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. *MIS Quarterly*, 29 (1): 35-57.

Wu, W. P. (2007). Dimensions of social capital and firm competitiveness improvement: The mediating role of information sharing. *Journal of Management Studies*, 45 (1): 122-146. doi: 10.1111/j.1467-6486.2007.00741.x

Yayın Geliş Tarihi: 15.04.2015
Yayına Kabul Tarihi: 03.02.2016
Online Yayın Tarihi: 18.05.2016
http://dx.doi.org/10.16953/deusbed.80977

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 18, Sayı: 1, Yıl: 2016, Sayfa: 165-180
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

İŞYERİNDE MOBBİNG DAVRANIŞLARININ SPOR VE FİZİKSEL ETKİNLİK İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİ

Süleyman Murat YILDIZ*

Öz

Bu çalışmada spor ve fiziksel etkinlik hizmeti sunan işletmelerde, mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi incelenmiştir. Veriler ticari olarak faaliyet gösteren fitness merkezleri ve yüzme havuzu işletmelerinde görev yapan antrenörler ile Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanlarından elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak, mobbingi ölçmede Einarsen, Hoelb ve Notelaers'in (2009) geliştirdiği "Olumsuz Davranışlar Ölçeği", örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmede ise Bolat'ın (2008) geliştirdiği örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kullanılmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla korelasyon analizi ile hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde orta düzeyde, anlamlı ve negatif etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Spor ve Fiziksel Etkinlik Sektörü.

THE EFFECT OF WORKPLACE MOBBING BEHAVIORS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN SPORT AND PHYSICAL ACTIVITY ORGANIZATIONS

Abstract

In this study, the effect of mobbing on organizational citizenship behavior in sports and physical activity organizations was investigated. The data were obtained from the trainers of swimming and fitness centers and the employees of Sports General Directorate. Negative Acts Questionnaire-Revised scale developed by Einarsen, Hoelb, and Notelaers (2009) was used to measure mobbing and organizational citizenship behavior scale developed by Bolat (2008) was used to organizational citizenship behavior. In order to test the hypothesis of this study, correlation analyzes and hierarchical regression analyzes were applied. The findings of the study demonstrated that mobbing significantly and inversely influenced organizational citizenship behavior of trainers and employees.

Keywords: Mobbing, Organizational Citizenship Behavior, Sport and Physical Activity Sector.

* Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, smyildiz@gmail.com

GİRİŞ

Mobbing ile örgütsel vatandaşlık davranışı olguları özellikle son yirmi yıl içerisinde yönetim alanındaki araştırmalara konu olmuştur. Bunun temelinde, bu olguların hem çalışanlar üzerinde hem de işletmeler üzerinde önemli etkileri yer almaktadır. İşyerinde mobbing davranışına maruz kalan çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı olumsuz etkilenmektedir (Notelaers vd., 2006). Olumsuz etkilenen çalışanlarda mesleki tükenmişlik (Yıldız, 2015), işten ayrılma niyeti (Elmas, 2012), örgütsel bağlılığının azalması (Karcıoğlu ve Çelik, 2012) gibi sonuçlar görülmektedir. Çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışının azalması da bu sonuçlardan biridir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların gönüllü olarak, iş sözleşmesinin ötesinde, işletmelerinin lehine davranış göstermelerini ifade eder. Bu davranışlar ile işletme performansı pozitif yönde etkilenir, çalışanlar da çeşitli kazanımlar elde ederler (Yıldız, 2011). Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen değişkenlerin neler olduğu ile ilgili son yıllarda yapılan araştırmalar oldukça fazladır. İş tatmini (Demirel ve Özçınar, 2009), örgütsel bağlılık (Bolat ve Bolat, 2008) ve örgütsel adalet (Çetinkaya ve Çimenci, 2014) bu değişkenlere örnek olarak verilebilir. İşyerinde olumsuz davranışlar olarak bilinen mobbing olgusu da örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen değişkenler içerisinde yer almaktadır. Ancak, bu konuda çeşitli hizmet sektörlerinde yapılan araştırmalar sınırlıdır. Diğer taraftan mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini incelemeye yönelik spor ve fiziksel etkinlik sektöründen herhangi bir araştırmanın bulunmaması da bir eksiklik olarak görülmektedir. Buradan hareketle, bu çalışmanın amacı spor ve fiziksel etkinlik hizmeti sunan işletmelerde, mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin incelenmesidir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

İşyerinde Mobbing

Mob fiili “ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek” anlamındadır (Davenport vd., 1999: 20). İş yerlerinde yaşanan, doğrudan çalışanları ve dolaylı olarak da işletmeleri olumsuz olarak etkileyen mobbing olgusu araştırmacılar tarafından Türkçe’de “zorbalık, psikolojik taciz, psikolojik terör, yıldırma, psikolojik şiddet, iş yeri terörü” gibi kavramlarla ifade edilmektedir (Aydın ve Özkul, 2007; Alkan vd., 2011).

İlk defa, tehdit edici hayvan davranışlarına yönelik kullanılan mobbing kavramı daha sonra küçük çocuk gruplarının yalnız bir çocuğa zarar verme davranışı olarak kullanılmıştır. İş hayatı açısından mobbingin bilimsel olarak incelenmesi ise son yirmi yıla dayanmaktadır (Leymann, 1996). Bir dizi çalışma ile, iş hayatında olumsuz psikolojik davranışların oldukça yaygın olduğunu belirleyen Leymann (1996), bu kavramı günümüzde bilinen biçimiyle ortaya atan ilk kişidir. Leymann çalışmasında, işyerinde mobbing davranışının nitelikleri,

ortaya çıkış biçimi, uygulanan davranıştan etkilenen kişiler ile bu kişilerde ortaya çıkan psikolojik sonuçlar üzerinde durmuştur.

Çalışma hayatında mobbing, işyerinde çalışanlara “üstleri”, “eşit düzeydeki diğer çalışanlar” ya da “astları” tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamları içermektedir (Tınaz, 2006). Leymann mobbingi “çalışma hayatında, bir veya birkaç kişinin genelde tek bir kişiye sistematik bir şekilde yönelttiği, kişiyi çaresiz ve savunmasız bir durumun içine iten düşmanca veya ahlak dışı davranışlar” olarak tanımlamıştır. Leymann tanımladığı 45 ayrı mobbing davranışını özelliklerine göre beş grupta sınıflamıştır. Bunlar; kişinin saygınlığına saldırı (*amaç*; küçümseme, karalama ve itibarsızlaştırma), performansla yönelik saldırılar (*amaç*; iş başarımını düşürme), iletişime yönelik saldırılar (*amaç*; iletişim bağlarını koparma), sosyal koşullara yönelik saldırılar (*amaç*; sosyal bağları koparma, tecrit etme) ve fiziksel saldırı tehdididir (*amaç*; fiziksel sağlığı etkileme) (Yıldız, 2015: 50).

Mobbing, çalışma hayatının var oluşundan bu yana yaşanan, tüm mesleklerde ve işyerlerinde ortaya çıkabilen, kültür ve cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin maruz kalabileceği, sonuçları ağır bir durumdur (Tınaz, 2006). Araştırmaların gösterdiği sonuçlar, mobbing davranışına maruz kalan kişilerin sağlık ve refahı üzerinde ciddi ve zararlı etkileri olabileceği yönündedir (Notelaers vd., 2006). Özetle, mobbingi “normal” stres etkenlerinden farklı olarak, hedef kişiye sistematik olarak yöneltilen uzun süreli taciz eylemlerini içeren ve giderek artan bir çatışma biçimi olarak görmek gerekir (Zapf, 1999). Gerek bireysel gerekse örgütsel verimliliği azaltarak ekonomik kayıplara neden olan mobbing olgusu, işletmeler açısından oldukça önemli sorun gruplarından birini oluşturmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 7).

İş ortamında mobbingin tam olarak görülebilmesi için güç dengesizliğinin, yani uygulayanın güçlü, mağdurun ise güçsüz olması gerekir. Özellikle üst yönetimden psikolojik olarak güçlendirilen kişinin göstereceği mobbing davranışının etkili olma ihtimali yüksektir. Mobbingin ortaya çıkmasında özellikle mobbing uygulayanın ve mağdurun kişilik yapısı, bunun yanında iş ortamı ve durumsal özellikler etkilidir. İş ortamındaki güvensizlik ve çatışma iklimi mobbinge ortam yaratan diğer unsurdur (Yıldız, 2015: 52). Öte yandan, iş ortamındaki zayıf liderliğin mobbinge yol açtığı da ifade edilmektedir (Leymann, 1996). Başkaları tarafından kolay etkilenme ile birlikte üyeler üzerindeki otorite ve kontrolün düşüklüğü liderin zayıflığını göstermektedir (Yıldız, 2015: 52). Ayrıca, iş yerinde tahakküm oluşturmak isteyen kişi, buna engel olarak gördüğü kişi veya kişiler üzerinde dışlama ve uzaklaştırma isteği duyabilecektir (Zapf, 1999). Dolayısıyla, nitelikli kişilerin, pozisyonlar için potansiyel tehdit olarak görüldüğünden, bu tür davranışlara maruz kalmaları muhtemeldir (Einarsen vd., 1998; Leymann, 1996). Sonuç olarak mobbing davranışı mağdurda yoğun stres, motivasyon düşüklüğü ve iş tatminsizliği yaratacak, bu da işten ayrılma eğilimini

yükseltecektir. İş gücü kaybına neden olacak bu durum örgütsel performansı olumsuz etkileyecektir (Elçi vd., 2014).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Rekabetin daha da yoğunlaştığı günümüzde, varlıklarını daha sağlıklı bir şekilde sürdürebilmeleri ve geliştirebilmeleri için, işletmelerin formal olarak belirlenmiş görev tanımlarından daha ileri davranış sergileyen ve işletmelerine bu yönüyle daha fazla katkılar sağlayan çalışanlara daha çok ihtiyaç duymakta olduğu ifade edilmektedir. Bu noktada örgütsel vatandaşlık davranışı önemli bir örgütsel fonksiyonu yerine getirmektedir.

Katz'ın (1964) ortaya attığı ekstra rol davranışı kavramının bir uzantısı olan örgütsel vatandaşlık davranışı Organ tarafından "biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açıkça tanımlanmayan, örgütün işleyişini etkinleştiren, gönüllülüğe dayalı bireysel davranışlar" olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1997). Örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanların fazla olması örgütsel işleyiş ve performansa önemli derecede katkı sağlamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamakta iki teoriden yararlanılabilir. Bunlar karşılıklılık norm (Gouldner, 1960) ve sosyal mübadele teorisidir (Blau, 1964). Gouldner'a (1960) göre karşılıklılık normunun söz konusu olabilmesi için öncelikle bireylerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve bireylerin kendilerine yardım edenlere en azından zarar vermemeleri gerekmektedir. Gouldner, karşılıklılık normunun evrensel özellik taşıdığını, ancak karşılaşılan durumun şartlarına, bireylerin kişilik özelliğine ve normun sonuçlarına verilen değere göre değişebileceğini belirtmiştir. Bireye yapılan bir yardım sonucunda, elde edilen kazancın değeri bireyin o an bu yardıma ne kadar ihtiyacı olduğuna bağlı olacaktır. Aynı şekilde, bireye yardım sağlayan vericinin kaynakları ve vericinin güdeleri karşılıklılık normunu etkileyebilecektir (Gürbüz, 2006). Blau'ya (1964) göre sosyal mübadelede bireyler karşı taraftan iyilik gördüğünde gelecekte karşılığını vereceği iyiliğin yükümlülüğü altına girmektedir. İyilik yapan birey de ne zaman ve ne şekilde olacağını bilmemekle birlikte, gelecekte bu iyiliğin geri döneceğine dair bir beklenti içerisine girmektedir (Wayne vd., 1997). Sosyal mübadele teorisine göre, bireylerin bir mübadele içinde yer almaları, ancak katlandıkları sosyal maliyetlerin karşılığında ödül alabilecekleri beklentisi varsa söz konusu olacaktır. Sosyal mübadelenin ekonomik mübadeleden farkı, ilişkiyi yönlendiren kural veya sözleşmelerin olmaması ve katlanılan maliyetin karşılığının her zaman alınması konusunda bir garantinin bulunmamasıdır. Karşı tarafın karşılık verip vermeyeceğine ilişkin olarak bireylerde oluşan inanç sosyal mübadelenin temel belirleyicisidir (Lambe vd., 2001). Karşılık bulma inancının güçlü olması durumunda bireyler mübadele konusunda daha istekli olacağı ifade edilmektedir (Bolat vd., 2009).

Çalışanlar işletmelerine fiziksel ve zihinsel yeteneklerini ve çabalarını kattıklarından, bunun karşılığı olarak işletmelerinden bir takım getiriler

beklemektedirler. Karşılıklılık normu ve sosyal mübadele gözönüne alındığında, çalışanların beklentilerinin karşılanması ve işletmelerinin kendilerine sunduğu imkanlar ölçüsünde örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilecekleri söylenebilir.

Organ (1997) örgütsel vatandaşlık davranışını beş alt boyuta ayırmıştır. Bunlar; özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarıdır. *Özgecilik*, iş ile ilişkili sorun yaşayan diğer bireylere (yönetici, çalışma arkadaşı, müşteri, vb.) gönüllü olarak yardım etmeyi; *vicdanlılık*, üstlenilen rol davranışlarının minimum gereklerinin ötesine geçmeyi (iş bitirmek için fazla mesai yapma, hasta olmasına rağmen işe gelme, kaynakları verimli kullanma, vb.); *nezaket*, diğer çalışanların işlerini etkileyecek sorunlardan kaçınmalarını sağlayacak önleyici davranışları; *centilmenlik*, çalışma ortamında karşılaşılan zorluklar karşısında toleranslı olmayı, şikayet etmeden çalışmaya istekli olarak devam etmeyi; *sivil erdem*, işletmenin politikalarını destekleme, işletmenin gelişimi için (kararlara katılım, eğitim, sosyal vb.) etkinliklere katılımı ifade eder.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel performansı artırdığı ile ilgili oldukça fazla kanıt vardır (Nielsen vd., 2009). Dolayısıyla, iş tanımının ötesinde davranış sergileyen çalışanların fazlalaşması örgütsel performansın artması için iyi bir nedendir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlamakta, çalışanların performansını artırmaktadır. Yüksek verimlilik ve performans karşısında yönetimler daha az sorun yaşamakta, bu sayede yöneticiler işletmenin stratejilerine ve iş süreçlerinin iyileştirilmesine daha fazla zaman ve enerji ayırabilmektedirler (Yıldız, 2015: 81).

İşyerinde Mobbing ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Literatürde mobbing ile örgütsel vatandaşlık davranışı konularını ayrı ayrı inceleyen oldukça fazla araştırma bulunmaktadır. Ancak, her iki değişken arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmaların sınırlı olduğu da görülmektedir. Bu konuda, güvenlik sektöründe Cantisano, Dominguez ve Galan (2006) tarafından, kamu sektöründe Özcan (2011) tarafından, bankacılık sektöründe Poyraz ve Aksoy (2012) ve Verdasca (2015) tarafından, hem kamuda hem de özel sektörde Çınar (2015) tarafından, eğitim sektöründe ise Ertürk (2015) tarafından araştırmalar yapılmıştır. Araştırmaların tümünde mobbing ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve negatif ilişkiler tespit edilmiştir. Öte yandan spor ve fiziksel etkinlik sektöründe her iki değişkenin ilişkisini ele alan herhangi bir araştırmaya da rastlanmamıştır. Dolayısıyla, spor ve fiziksel etkinlik sektörü bağlamında, bu değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılarak yönetim bilimine katkı sağlaması açısından bu çalışma önemli görülmektedir. Diğer araştırmalardan farklı olarak, bu çalışmada mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarına olan etkisi ayrı ayrı ele alınmış ve bu çerçevede aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Mobbingin özgecilik davranışına anlamlı ve negatif etkisi vardır.

H₂: Mobbingin vicdanlılık davranışına anlamlı ve negatif etkisi vardır.

H₃: Mobbingin nezaket davranışına anlamlı ve negatif etkisi vardır.

H₄: Mobbingin centilmenlik davranışına anlamlı ve negatif etkisi vardır.

H₅: Mobbingin sivil erdem davranışına anlamlı ve negatif etkisi vardır.

H₆: Mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışına anlamlı ve negatif etkisi vardır.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Genel tarama modeline (Karasar, 2005: 79) göre yürütülen bu çalışmanın evreni spor ve fiziksel etkinlik işletmeleridir. Örneklemi ise İstanbul'da ticari olarak faaliyet gösteren fitness merkezleri ve yüzme havuzu işletmelerinde görev yapan antrenörler ile Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanları oluşturmaktadır. Bu çalışmada basit tesadüfi örnekleme tekniği uygulanmıştır. İletişimde bir sosyal paylaşım sitesi ve işletmelerin web siteleri kullanılarak, 200'ü özel ve 200'ü kamu sektörü olmak üzere toplam 400 çalışana, gönüllülük esasına dayalı, araştırmanın amacı ve içeriği hakkında bilgilendirmede bulunularak katılım için davet mesajı gönderilmiştir. Davete olumlu cevap veren 203 kişiye ölçek formları gönderilerek bir hafta cevaplama süresi verilmiştir. Sonrasında toplam 167 formun geri döndüğü tespit edilmiştir. İnceleme sonucunda ise 12 formun eksik olduğu görülmüş ve sonuçta 155 form analiz için uygun bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, mobbing için Einarsen, Hoelb ve Notelaers'in (2009) geliştirdiği 22 maddelik "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmede ise Bolat'ın (2008) –Ehrhart (2001), Evans (2001), Love (2001), Liao (2002) ve Reis'in (2002) çalışmalarından yararlanarak– geliştirdiği 20 maddelik ölçek kullanılmıştır. Her iki ölçekteki ifadeler 5'li Likert derecesi ile ("1=Hiçbir zaman, 5=Her zaman" aralığında) ölçülmüştür. Bu ölçeklerin tercih edilmesinde daha önce Türk kültüründe uygulanmış olması ile birlikte geçerli ve güvenilir bulunması etkili olmuştur.

Analizler

Öncelikle ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri ile geçerliliği, Cronbach Alpha katsayıları ile güvenilirlikleri incelenmiştir. Ardından değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi, mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışı ile alt boyutları üzerindeki etkisini tespit edebilmek için hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

BULGULAR

Demografik Özellikler

Katılımcıların ($n=155$) 95'i (%61.3) erkek, 107'si (%69) bekar, 138'i (%89) üniversite mezunu olup, 91'i (%58.7) kamu sektöründe görev yapmaktadır. Ayrıca, katılımcıların büyük kısmı 21-30 yaş aralığındadır (%66.5) ve 1-5 çalışma (%79.4) süresine sahiptir (Tablo 1).

Tablo 1: Demografik Özellikler

	Değişkenler	f	%
Cinsiyet	Erkek	95	61.3
	Kadın	60	38.7
Medeni durum	Evli	48	31.0
	Bekar	107	69.0
Yaş	20 ve altı	3	1.9
	21-30 arası	103	66.5
	31-40 arası	36	23.2
Eğitim durumu	41 ve yukarı	13	8.4
	Lise	17	11.0
	Üniversite	138	89.0
Çalışma süresi	1-5 yıl	123	79.4
	6-10 yıl	14	9.0
	11-15 yıl	10	6.5
	16-20 yıl	3	1.9
	21 yıldan fazla	5	3.2
Sektör	Özel	64	41.3
	Kamu	91	58.7

Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu yapılan birçok araştırmada ortaya konulduğundan burada sadece doğrulayıcı faktör analizlerine ve güvenilirlik katsayılarına bakılmıştır. Ölçeklerinin yapı geçerliliğini teyit etmek amacıyla kullanılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; ölçeklere ait χ^2/df değerleri mükemmel uyumu, RMSEA değerleri ise kabul edilebilir uyumu, diğer indekslere ait değerler ise kabul edilebilir uyuma yakın olduğunu göstermiştir. Ayrıca Cronbach Alpha katsayıları da ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymuştur (Tablo 2).

Tablo 2: Ölçeklere Ait Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

Ölçekler	χ^2	df	χ^2/df	GFI	IFI	CFI	RMSEA	Cronbach Alpha
ODÖ	385.1	206	1.86	0.805	0.902	0.901	0.75	0.933
ÖVD	306.2	160	1.91	0.834	0.918	0.916	0.77	0.894

ODÖ=Olumsuz Davranışlar Ölçeği; ÖVD=Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi sonucu mobbing ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı, negatif ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir ($r=-.305$; $p<0.01$). Bu sonuca göre mobbing davranışı arttıkça örgütsel vatandaşlık

davranışı azalmaktadır. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları açısından değerlendirildiğinde mobbingin özgecilik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutları ile anlamlı ve negatif ilişkilere sahip olduğu görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3: Değişkenler Arası Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Cinsiyet	1											
2. Medeni durum	.017	1										
3. Yaş	-.057	-.498**	1									
4. Eğitim	.109	.211**	-.234**	1								
5. Çalışma süresi	.023	-.321**	.623**	-.179*	1							
6. Sektör	-.060	-.392**	.303**	-.085	.126	1						
7. Mobbing	.002	-.016	.042	-.154	.345	.120	1					
8. Özgecilik	.175*	-.059	.135	.026	.128	.142	-.238**	1				
9. Vicdanlılık	.010	-.102	.164*	.061	.083	.239**	-.208**	.676**	1			
10. Nezaket	.053	-.028	.173*	.115	.120	.158	-.323**	.647**	.625**	1		
11. Centilmenlik	-.010	-.184*	.163*	.118	.113	.192*	-.247**	.365**	.394**	.496**	1	
12. Sivil erdem	-.009	-.058	.055	.142	.070	.209**	-.179*	.467**	.504**	.513**	.226**	1
13. ÖVD	.055	-.113	.176*	.120	.131	.247**	-.305**	.819**	.840**	.837**	.628**	.723**

** $p<0.01$; * $p<0.05$

Hiyerarşik Regresyon Analizleri

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile alt boyutlarının ayrı ayrı bağımlı değişken olduğu, kontrol değişkenleri ile mobbingin bağımsız değişken olarak yer aldığı iki adımlı hiyerarşik regresyon analizi sonuçları tablolaştırılarak yorumları aşağısında yapılmıştır.

Tablo 4: Özgecilik ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1			Adım 2		
	Beta	t	p	Beta	t	p
1. Cinsiyet	.182	2.272	.025	.188*	2.428	.016
2. Medeni durum	.055	.571	.569	.075	.802	.424
3. Yaş	.096	.854	.395	.082	.749	.455
4. Eğitim	.042	.504	.615	-.001	-.008	.994
5. Çalışma süresi	.071	.694	.489	.094	.955	.341
6. Sektör	.140	1.599	.112	.178*	2.093	.038
7. Mobbing	-	-	-	-.269**	-3.440	.001
F		1.903			3.442	
R ²		.072			.141	
Adjusted R ²		.034			.100	

Not: Standardize edilmiş beta değerleri kullanılmıştır, ** $p<0.01$; * $p<0.05$

Özgecilik boyutu mobbing tarafından anlamlı ve negatif olarak etkilenmekte ($\beta=-0.269$; $p<0.01$), 0.14 düzeyinde açıklanmaktadır. Ayrıca, kontrol değişkenlerinden cinsiyet ($\beta=0.188$; $p<0.05$) ve sektörün ($\beta=0.178$; $p<0.05$) özgecilik boyutu ile anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi bulunmaktadır (Tablo 4).

Tablo 5: Vicdanlılık ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1			Adım 2		
	Beta	t	p	Beta	t	p
1. Cinsiyet	.020	.247	.805	.025	.318	.751
2. Medeni durum	.030	.318	.751	.048	.509	.612
3. Yaş	.142	1.263	.208	.129	1.179	.240
4. Eğitim	.103	1.256	.211	.067	.821	.413
5. Çalışma süresi	-.006	-.057	.955	.015	.147	.883
6. Sektör	.219	2.517	.013	.252**	2.950	.004
7. Mobbing	-	-	-	-.234**	-2.970	.003
F		2.108			3.163	
R ²		.079			.131	
Adjusted R ²		.041			.090	

Not: Standardize edilmiş beta değerleri kullanılmıştır, **p<0.01; *p<0.05

Vicdanlılık boyutu mobbing tarafından anlamlı ve negatif olarak etkilenmekte ($\beta=-0.234$; $p<0.01$), 0.13 düzeyinde açıklanmaktadır. Ayrıca, kontrol değişkenlerinden sadece sektör ($\beta=0.252$; $p<0.01$) değişkeninin bu boyut ile anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi bulunmaktadır (Tablo 5).

Tablo 6: Nezaket ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1			Adım 2		
	Beta	t	p	Beta	t	p
1. Cinsiyet	.053	.670	.504	.061	.811	.419
2. Medeni durum	.108	1.126	.262	.133	1.474	.143
3. Yaş	.194	1.723	.087	.175	1.654	.100
4. Eğitim	.151	1.841	.068	.097	1.247	.214
5. Çalışma süresi	.040	.394	.694	.070	.731	.466
6. Sektör	.152	1.749	.082	.201*	2.437	.016
7. Mobbing	-	-	-	-.343**	-4.522	.000
F		2.126			4.983	
R ²		.079			.192	
Adjusted R ²		.042			.153	

Not: Standardize edilmiş beta değerleri kullanılmıştır, **p<0.01; *p<0.05

Nezaket boyutu mobbing tarafından anlamlı ve negatif olarak etkilenmekte ($\beta=-0.343$; $p<0.01$), 0.19 düzeyinde açıklanmaktadır. Ayrıca, kontrol değişkenlerinden sadece sektör ($\beta=0.201$; $p<0.05$) değişkeninin bu boyut ile anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi bulunmaktadır (Tablo 6).

Tablo 7: Centilmenlik ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1			Adım 2		
	Beta	t	p	Beta	t	p
1. Cinsiyet	-.016	-.206	.837	-.011	-.142	.887
2. Medeni durum	-.117	-1.228	.221	-.099	-1.064	.289
3. Yaş	.081	.720	.473	.067	.614	.540
4. Eğitim	.182	2.228	.027	.142	1.775	.078
5. Çalışma süresi	.041	.409	.683	.064	.648	.518
6. Sektör	.131	1.514	.132	.168*	1.979	.050
7. Mobbing	-	-	-	-.255**	-3.274	.001
F		2.332			3.661	
R ²		.086			.148	
Adjusted R ²		.049			.108	

Not: Standardize edilmiş beta değerleri kullanılmıştır, ** $p<0.01$; * $p<0.05$

Centilmenlik boyutu mobbing tarafından anlamlı ve negatif olarak etkilenmekte ($\beta=-0.255$; $p<0.01$), 0.15 düzeyinde açıklanmaktadır. Ayrıca, kontrol değişkenlerinden sadece sektör ($\beta=0.168$; $p<0.05$) değişkeninin bu boyut ile anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi bulunmaktadır (Tablo 7).

Tablo 8: Sivil Erdem ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1			Adım 2		
	Beta	t	p	Beta	t	p
1. Cinsiyet	-.018	-.229	.819	-.014	-.179	.858
2. Medeni durum	.009	.097	.923	.024	.248	.804
3. Yaş	-.025	-.224	.823	-.036	-.323	.747
4. Eğitim	.171	2.074	.040	.140	1.713	.089
5. Çalışma süresi	.092	.899	.370	.109	1.080	.282
6. Sektör	.222	2.542	.012	.249**	2.880	.005
7. Mobbing	-	-	-	-.193*	-2.431	.016
F		2.000			2.616	
R ²		.075			.111	
Adjusted R ²		.038			.068	

Not: Standardize edilmiş beta değerleri kullanılmıştır, ** $p<0.01$; * $p<0.05$

Sivil erdem boyutu mobbing tarafından anlamlı ve negatif olarak etkilenmekte ($\beta=-0.193$; $p<0.05$), 0.11 düzeyinde açıklanmaktadır. Ayrıca, kontrol değişkenlerinden sadece sektör ($\beta=0.249$; $p<0.01$) değişkeninin bu boyut ile anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi bulunmaktadır (Tablo 8).

Tablo 9: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Adım 1			Adım 2		
	Beta	t	p	Beta	t	p
1. Cinsiyet	.055	.704	.483	.062	.842	.401
2. Medeni durum	.021	.218	.828	.045	.503	.616
3. Yaş	.121	1.089	.278	.103	.981	.328
4. Eğitim	.168	2.075	.040	.116	1.503	.135
5. Çalışma süresi	.062	.623	.534	.091	.965	.336
6. Sektör	.228	2.666	.009	.276**	3.382	.001
7. Mobbing	-	-	-	-.331**	-4.415	.000
F		2.948			5.626	
R ²		.107			.211	
Adjusted R ²		.071			.174	

Not: Standardize edilmiş beta değerleri kullanılmıştır, **p<0.01

Örgütsel vatandaşlık davranışı mobbing tarafından anlamlı ve negatif olarak etkilenmekte ($\beta=-0.331$; $p<0.01$), 0.21 düzeyinde açıklanmaktadır. Ayrıca, kontrol değişkenlerinden sadece sektör ($\beta=0.276$; $p<0.01$) değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi bulunmaktadır (Tablo 9).

Sonuç olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ile alt boyutlarının ayrı ayrı bağımlı değişken olduğu, mobbingin bağımsız değişken olarak yer aldığı iki adımlı hiyerarşik regresyon analizi bulguları tüm araştırma hipotezlerinin kabul edildiğini göstermiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinde mobbing davranışlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde orta düzeyde, anlamlı ve negatif etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre mobbing olgusunun çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını azaltma potansiyeline sahip olan önemli bir etken olduğu söylenebilir. Bu sonuç, diğer sektörlerde yapılan araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Cantisano, Dominguez ve Galan (2006) tarafından güvenlik sektöründeki çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada mobbing davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve negatif ilişki görülmüştür ($r=-.300$). Özcan (2011) tarafından kamu sektöründe yapılan araştırmada, çalışanların sosyal ilişkilerine ($\beta=-.467$) ve sağlığına ($\beta=-.390$) yönelik saldırıların örgütsel vatandaşlık davranışını negatif etkilediği bulunmuştur. Buna göre çalışanlar sosyal ilişkilerine ve sağlıklarına yönelik mobbing davranışlarına maruz kaldıklarında daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Poyraz ve Aksoy'un (2012) ve Verdasca'nın (2015) özel sektörde yer alan banka çalışanları üzerinde yaptığı araştırmalarında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre mobbing davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışı ile orta düzeyde, anlamlı ve negatif ilişkilidir ($r=-.409$; $r=-.343$). Örnekleme hem özel hem de kamu sektöründe görev yapan çalışanlardan oluşan Çınar'ın (2015) yapmış olduğu araştırmada da mobbing ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve

negatif ilişki ($r=-.175$) bulunmuştur. Öte yandan, eğitim sektöründe Ertürk (2015) tarafından yapılan araştırmada her iki değişken arasında anlamlı ve negatif ilişki bulunmuştur ($r=-.632$). Bu araştırmaya göre, işyerinde mobbing davranışı öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını kuvvetli derecede etkilemekte, dolayısıyla olumsuz davranışlara maruz kalan öğretmenler ekstra rol davranışından kaçınılmaktadırlar. Görüleceği üzere, diğer sektörlerde yapılan araştırma sonuçları ile çalışmamızdaki sonuçlar örtüşmektedir. Bu sonuçlara göre, işyerinde mobbingin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını azaltacağı yönünde bir konsensüsün olduğu söylenebilir.

Diğer sektörlerde yapılan araştırmalardan farklı olarak, çalışmamızda örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları ayrı ayrı incelenmiştir. Buna göre, örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutları da mobbing ile anlamlı ve negatif ilişkilidir. Bu boyutlardan en fazla nezaket boyutu, en az sivil erdem boyutu mobbingten etkilenmektedir. Nezaket boyutu orta düzeyde etkilenirken ($\beta=-.343$); özgecilik ($\beta=-.269$), vicdanlılık ($\beta=-.234$), centilmenlik ($\beta=-.255$) ve sivil erdem ($\beta=-.193$) boyutları zayıf düzeyde etkilenmektedir. Buna göre, mobbing davranışına maruz kalan kişi -belki de yaşadığı olumsuz psikoloji ile çevresindeki çalışanlara karşı duyarsızlaşacağından- diğer çalışanların işlerini etkileyecek problemlerden kaçınmalarını sağlayacak önleyici davranışlardan yoksun kalacaktır. Diğer taraftan, mağdurun diğer çalışanlara gönüllü yardım etme, rolünün minimum gereklerinin ötesine geçme, güçlükler karşısında toleranslı olma, örgütün politikalarını ve gelişimini destekleme gibi davranışları gösterme ihtimali de zayıflayacaktır. Çalışmamızda elde edilen diğer bir sonuca göre, mobbing değişkeni hiyerarşik regresyon analizine dahil edildiğinde demografik özellikler içerisinden cinsiyetin özgecilikle, sektör değişkeninin tüm bağımlı değişkenlerle anlamlı ilişkisi devam etmiştir. Buna göre kadınlar erkeklere göre, iş ile ilişkili problem yaşayan diğer çalışana yönelik daha fazla gönüllü olarak yardım etme eğilimindedirler. Eğitim sektöründe yapılan bir araştırmada da, kadınların erkeklere göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği bulunmuştur (Ertürk, 2015). Bu bulgu, çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Diğer taraftan, kamu çalışanları özel sektör çalışanlarına göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimindedirler. Kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı eğilimi göstermesi durumu iş garantisi durumuna bağlanabilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının, nitelik ve nicelik bakımından yüksek derecede grup performansı ile işletmelerin etkinliğini artırdığı (Podsakoff vd., 1997; Truckenbrodt, 2000) göz önüne alındığında, ekstra rol davranışı ile yüksek performans sergileyen çalışanların sayısının artırılması için olumsuz durumların engellenmesi gerektiği açıktır. Spor ve fiziksel etkinlik sektöründe çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz etkileyen durumlardan birinin mobbing olduğunu bu çalışma ortaya koymaktadır. Buna göre mobbing davranışına maruz kalan çalışanların ekstra rol davranışlarının azalacağı söylenebilir. Dolayısıyla işletmelerde mobbing davranışının görülmemesi için, ilgili programlar

çerçevesinde gerekli eğitimler verilerek farkındalık sağlanabilir. Özellikle bu tür vakaların kişilere ve işletmeye olan maliyetleri anlatılarak, bu davranışa sebep olanların hem ahlaki hem de hukuki sorumlulukları üzerinde durulabilir. İş ortamında yönetici ve çalışanların mobbinge karşı negatif ve engelleyici tutum sergilemeleri ve bireyler arasında güçlü sosyal bağlar ve işbirliği oluşturmaya yönelik gayretleri bu davranışın ortaya çıkmasına engel olabilir. Mobbing vakalarının görülmesi durumunda, ılımlı ve dengeleyici özelliği bulunan kişilerin etkin duruma getirilmesi problemin azaltılması ve çözümü açısından etkili olabilir (Yıldız, 2015: 57,109). Bu tür çabalar, sağlıklı iş ortamının oluşmasına ve böylece hem çalışanların daha kaliteli hizmet sunmasına hem de işletmenin stratejik hedeflerine katkı sağlayabilir.

Bu çalışmada kullanılan veriler fitness merkezleri ve yüzme havuzu işletmelerinde görev yapan antrenörler ile Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanları ile sınırlıdır. Dolayısıyla, gerek örneklem miktarından, gerekse spor ve fiziksel etkinlik sektörünün çok çeşitli faaliyet alanlarının bulunmasından dolayı, bu çalışmanın sonuçları tüm sektöre genellenemez. Elde edilen sonuçların genel olup olmadığını ve farklı örneklemelerde tutarlı olup olmadığını belirleyebilmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

Alkan, E., Yıldız, S. M. ve Bakır, M. (2011). Mobbingin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13 (3): 270-280.

Aydın, Ş. ve Özkul, E. (2007). İş yerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2): 169-186.

Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü liderlik, personeli güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi*. Ankara: Detay Yayınevi.

Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19): 75-94.

Bolat, O. İ., Bolat, T. ve Aytemiz Seymen, O. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21): 215-239.

Cantisano, G. T., Dominguez, J. F. M. ve Galan, J. A. G. (2006). Mobbing: Its relationships with organizational culture and personal outcomes. *Psicothema*, 18 (4): 766-771.

Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12 (23): 237-278.

Çınar, O. (2015). The relationships between mobbing, organizational citizenship behavior and turnover intention: A survey study in Erzurum/Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 9 (1): 87-98.

Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliot, G. P. (1999). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Ames, IA: Civil Society Publishing.

Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerinde etkisi: Farklı sektörlere yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (1): 129-145.

Einarsen, S., Matthiesen, S. ve Skogstad, A. (1998). Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*, 14 (6): 563-568.

Einarsen, S., Hoelb, H. ve Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23 (1): 24-44.

Elçi, M., Erdilek Karabay, M., Alpan, L. ve Şener, İ. (2014). The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150: 455-464.

Elmas, S. (2012). İşyerinde mobbing ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkilerine ilişkin bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ertürk, A. (2015). Organizational citizenship and mobbing behavior of secondary school teachers. *Anthropologist*, 22 (1): 113-124.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (2): 48-75.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 15. Baskı. Ankara: Nobel Yayınevi.

Karcıoğlu, F. ve Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (1): 59-75.

Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9 (2): 131-146.

Lambe, C. J., Wittmann, C. M. ve Spekman, R. E. (2001). Social exchange theory and research on business-to-business relational exchange. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 8 (3): 1-36.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 165-184.

Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H. ve Vermunt, J. K. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, 20 (4): 289-302.

Nielsen, T. M., Hrivnak, G. A. ve Shaw, M. (2009). Organizational citizenship behavior and performance: A meta-analysis of group-level research. *Small Group Research*, 40 (5): 555-577.

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10 (2): 85-97.

Özcan, N. (2011). Mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve örgütsel sessizlik: Karaman il özel idaresinde bir uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Podsakoff, P. M., Ahearne, M. ve MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82 (2): 262-270.

Poyraz, K. ve Aksoy, Ş. E. (2012). Mobbing ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve Kütahya il merkezi özel banka işletmelerinde uygulama. *DPUJSS*, 1 (32): 183-202.

Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 2006/4 (11): 13-28.

Truckenbrodt, Y. B. (2000). The relationship between leader-member exchange and commitment and organizational citizenship behavior. *Acquisition Review Quarterly*, 7: 233-244.

Verdasca, A. T. (2015). Organizational changes, workplace bullying and organizational citizenship behaviour. *International Journal on Working Conditions*, (9): 82-98.

Wayne, S. J., Liden, R. C. ve Sparrowe, R. T. (1994). Developing leader-member exchanges: The influence of gender and ingratiation. *The American Behavioral Scientist*, 37 (5): 697-714.

Yıldız, S. M. (2011). Spor hizmeti sunan kamu kurumlarında lider üye etkileşimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13 (3): 323-329.

Yıldız, S. M. (2015). *Lider-üye etkileşimi, iş yerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi*. Ankara: Detay Yayınevi.

Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1-2): 70-85.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ
MAKALE YAYIM İLKELERİ VE YAZIM KURALLARI

1. Genel İlkeler

DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi yılda en az dört defa yayımlanan hakemli bir dergidir. Derginin yayım dili Türkçe'dir. Ancak İngilizce yazılan makaleler de yayımlanabilir. Dergi, sosyal bilimler alanına özgün katkılar yapan teorik ve/veya uygulamalı makaleleri yayımlamayı amaçlar. Dergiye gönderilen makalelerin daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış olması ve herhangi bir yerde yayımlanması için değerlendirme sürecine girmemiş olması gerekir. Başka bir yerde yayımlanması amacıyla başvuru yapıldığı, aynıının ya da benzerinin başka bir dergide yayımlanmış olduğunun tespiti halinde makale değerlendirme sürecinden çıkarılır. Dergimizde, başvuru, değerlendirme, yayın süreci ve bilgilendirmeler TÜBİTAK ULAKBİM DergiPark sistemindeki <http://dergipark.ulakbim.gov.tr> adresi üzerinden yapılır. Ayrıca yazar ve hakemlerle iletişim dergiye ait sbedergi@deu.edu.tr adresi üzerinden de gerçekleştirilir. Yazarlar iletişim adresi olarak belirttikleri e-posta adresini kontrol etmelidir. Ayrıca telefon ile bilgilendirme yapılmaz. Makaleler, Derginin Makale Yayım İlkeleri ve Yazım Kuralları'nda (Yazar Rehberi) belirtilen ilkelere, şekil şartlarına, atıf usüllerine ve yazıldığı dilin yazım kurallarına uygun olarak düzenlenmiş olmalıdır. Dergiye gönderilen makaleler, editörler ve yayın kurulu tarafından alana özgün katkısı, bilimsel anlatımı, yazım kuralları, dergi politikası ve kapsamı yönünden incelenir. Çalışmalar, ön değerlendirme ölçütlerini karşılamaları halinde üç hakeme gönderilir. Hakemlerin ve yazarın kimlikleri bu süreçte çift taraflı kör hakemlik politikası gereği gizli tutulur. Hakemler için verilen değerlendirme süresi, hakemin değerlendirmeyi kabul ettiği tarihten itibaren 30 gündür. Hakem değerlendirmesi tamamlanan makalelerin yazarlarına hakem raporları sistem üzerinden e-posta ile gönderilir. Düzeltme istenmesi halinde hakem raporlarının yazara gönderildiği tarihten itibaren 30 gün içinde düzeltilmiş makale ve düzeltme raporunun sisteme yüklenmesi gerekmektedir. Hakem raporları doğrultusunda makalenin yayımlanıp yayımlanmamasına, editörler ve yayın kurulu karar verir. Basılabilecek makaleler son olarak intihal incelemesine tabi tutulur. İntihal raporu doğrultusunda basımı uygun görülen makaleler dizgi aşamasına alınır, basımı uygun görülmeyen makaleler ise reddedilir. Yayımlanmayan makaleler, yazara geri verilmez. Dergideki makalelerin bilimsel sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanmış eserlerden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir. Dergide yayınlanmasından sonra makalenin tüm telif hakları DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi'ne aittir. Yayınlanmış çalışmaların yazarlarına telif ücreti ödenmez. Dergide yayınlanmış makaleler DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi onayı olmadan başka bir yerde yayımlanamaz ve çoğaltılamaz.

Dergiye değerlendirilmek üzere makale gönderen yazarlar Dergi'nin Makale Yayım İlkeleri ve Yazım Kuralları'nı ve belirtilen telif koşullarını kabul

etmiş sayılırlar. Söz konusu kural ve ilkelere uymayan makalelerin sorumlulukları yazar(lar)a aittir. Dergi Yayın Komisyonu'nun ilgili kural ve ilkelere uymayan makaleleri “değerlendirme sürecinde veya sonrasında” “reddetme” hakkı bulunmaktadır.

2. Makalelerin Gönderilmesi

Makaleler, “MS Word” formatında kayıtlı olmalı ve TÜBİTAK ULAKBİM DergiPark sistemindeki DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi sayfasına <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/deusosbil> adresinden üye girişi yapılarak yüklenmelidir. Ayrıca makalenin bir basılı kopyası ile makalenin içine kopyalandığı bir CD ve ıslak imzalı taahhütname “Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Tınaztepe Yerleşkesi, 35390 Buca-İzmir” adresine gönderilmelidir.

DergiPark'a değerlendirilmek üzere yüklenen makale dosyası hakemlerle paylaşılan değerlendirme sürümü olduğundan kör hakemlik politikası gereğince bu dosyada kapak sayfası bulunmamalı, yazar isimlerine yer verilmemeli, ayrıca dosya özelliklerine girilerek yazar bilgileri silinmelidir. Yazar bilgileri sisteme eksiksiz olarak girilmeli, birden fazla yazar olması durumunda “yazar ekle” seçeneğinden yazar sıralamasına dikkat edilerek tüm yazarlar eklenmeli ve iletişim yazarı belirtilmelidir. Postayla gönderilen basılı kopyada ise “Yazım Kuralları ve Biçimsel Özellikler” bölümünde belirtilen şekilde kapak sayfası bulunmalıdır.

3. Yazım Kuralları ve Biçimsel Özellikler

Makaleler, MS Word programında “Times New Roman 11 Punto” karakteriyle tek satır aralıklı ve iki yana yaslanmış olarak yazılır. Sayfa yapısı A4 olmalı; sağ “4 cm”, sol “4 cm”, üst “5,25 cm” ve alt kenarlardan “4,75 cm” boşluk bırakılmalıdır. (Bu ayarlar “sayfa düzeni” - “kenar boşlukları” bölümünden yapılmaktadır). Paragraf başlarındaki girinti “1,25 cm” ve paragraf aralarındaki boşluk önce “0 nk” sonra “6 nk” olmalıdır. (Bu ayarlar MS Word programında “paragraf ayarları” - “girintiler ve aralıklar” bölümünden yapılmaktadır).

Makalenin genel kurgusu sırasıyla şöyledir: Makale adı, Türkçe öz, Türkçe anahtar kelimeler, makalenin İngilizce adı, İngilizce öz (abstract), İngilizce anahtar kelimeler (keywords), tam metin, dipnotlar, kaynakça (references) ve -varsa- ekler. Öz ve anahtar kelimeler “Times New Roman 10 Punto” karakteriyle ve italik yazılmalıdır.

Posta ile gönderilecek makalenin ilk sayfası kapak sayfasıdır. Bu sayfada, çalışmanın Türkçe ve İngilizce başlığı (büyük harflerle, 11 Punto ve koyu ve ortalanarak), yazar adı ve soyadı (soyadı büyük harflerle), ünvanı, adresi (üniversite, fakülte, bölüm adı bulunmalıdır) ve varsa teşekkür notu bulunur. Makaleler bildiri, tez vb. olarak herhangi bir yerde sunulmuşsa, proje/araştırma desteğinden yararlanılarak hazırlanmışsa bu durum mutlaka Türkçe makale başlığına Türkçe, İngilizce başlığa İngilizce olmak üzere dipnot verilerek

gösterilmelidir. Derginin 18. cilt 1. sayısından itibaren basılan makalelerde kullanılmak ve Mayıs 2016 tarihinden itibaren yeni başvurularda geçerli olmak üzere ikinci sayfada (sisteme yüklenecek dosyanın ilk sayfası), makalenin konu alanı, “UAK Doçentlik Sınavına Başvuru Şartları”nda yer alan “temel alan” tablolarından yararlanılarak “bilim alanı” ve “kodu” makale başlığından önce sola dayalı olarak yazılmalı, altındaki satırda yine sola dayalı ve italik olarak makale türü (araştırma makalesi, derleme, olgu sunumu vb.) belirtilmelidir. Makalenin Türkçe başlığı altında Türkçe Öz, anahtar kelimeler, İngilizce başlığı altında İngilizce öz ve anahtar kelimeler de bu ikinci sayfada olmalıdır. Özler ortalama 150 kelimedenden oluşmalıdır. Özde, çalışmanın amacı ve kapsamı, özgün yönü ve incelediği alana getirdiği katkı, yöntemi ve başlıca vurguları, değerlendirmeler ve öneriler kısaca belirtilmelidir. Anahtar kelimeler en az iki en çok altı tane olmalıdır. Anahtar kelimelerin arasında virgül kullanılmalı, her kelimenin ilk harfi büyük yazılmalı, anahtar kelimelere numara verilmemelidir. Makalenin ana metni üçüncü sayfadan başlamalıdır. Metindeki ana başlıklar, sola dayalı, büyük harfle ve koyu olarak yazılmalıdır. İkinci düzey başlıklar sola dayalı, koyu ve kelimelerin sadece ilk harfleri büyük yazılmalıdır. Üçüncü düzey başlıkları da sola dayalı ve koyu ancak sadece ilk kelimelerinin ilk harfi büyük yazılmalıdır. Başlıklarda harflendirme ve numaralandırma yapılmamalıdır.

Tablo ve şekil başlıkları, tablo ve şekillerin üzerinde numaralandırılarak paragraf girintisiyle “Times New Roman 11 Punto” yazılmalıdır. Tablo, Şekil, Grafik kelimeleri ve numaraları koyu yazılmalıdır. Tablo ve şekil adlarında her kelimenin ilk harfi büyük yazılmalı, koyu yazılmamalıdır. Örneğin; **Tablo 1:** Tablo Başlığı. Tablo içi yazım karakteri “Times New Roman 8 Punto” olmalıdır. Kaynak, şekil ve tablonun altında paragraf girintisiyle başlanarak “Times New Roman 10 Punto” ile kaynakçada olduğu gibi yazılmalı ve sayfa numarası belirtilmelidir.

Dergide metin içinde kaynak gösterme, parantez içinde yazar soy ismi ve yayın yılı şeklindedir. Örneğin; (Ahmet, 2005: 46). Kaynak gösterilen çalışma iki yazarlıysa iki yazarın soy isimleri gösterilir. Örneğin; (Ahmet ve Ozan, 2003: 69). Kaynak gösterilen çalışma üç ve daha fazla yazarlıysa ilk yazarın “soy ismi vd.” ifadesi kullanılmalıdır. Örneğin; (Ahmet vd., 2006: 79). Metin içinde aynı konuya birden fazla kaynak gösterilmişse ya da yer verilmişse, yazarların soy isimleri alfabetik sıralamayla aralarına noktalı virgül işareti konularak gösterilmelidir. Örneğin; (Ahmet, 2009; Can, 2001; Uysal, 2006). Aynı yazarın aynı yıla ait farklı çalışmaları, yayın yılı sonuna konulacak “a, b, c, ...” harfleriyle gösterilmelidir. Örneğin; (Yılmaz, 2008a; 2008b).

Metinde dipnot uygulaması ilgili sayfanın altında, metnin bütünlüğünü bozmayacak şekilde yalnızca açıklama amacıyla kullanılmalıdır ve “Times New Roman 10 Punto” karakteriyle verilmelidir.

Metin içi atıflarda ve kaynakçada kullanılan kısaltmalar, referans verilen kaynağın dili gözetilmeksizin, makalenin yazım diline uygun yazılmalıdır.

Örneğin; Türkçe makalede “ve”, “vd.”, “Der./Ed.”, İngilizce makalede “and”, “et al.”, “Ed./Eds.” gibi.

Makalede ek verilmesi halinde her bir ek ayrı sayfada olacak şekilde kaynakçadan sonra verilmeli, “EK” başlığı büyük harflerle, koyu ve sola dayalı olarak yazılmalı, ayrıca numaralandırılmalıdır. Ek başlığındaki her kelimenin ilk harfi büyük yazılmalıdır. Örneğin; **EK 1:** Ek Başlığı.

Yararlanılan kaynaklar, makalenin sonunda ayrı bir sayfada “kaynakça” (references) başlığı altında alfabetik olarak soy isim sırasıyla gösterilmelidir. Her kaynak paragraf girintisiyle başlanarak yazılmalıdır. Kaynakçada aynı yazarın aynı yıla ait çalışmaları varsa, çalışmanın yapıldığı yılın sonuna “a, b, c, ...” harfleri koyularak sıralanmalıdır.

Derginin 19. cilt 1. sayısında yayımlanacak makalelerde ve Mayıs 2016 tarihinden itibaren değerlendirilmek üzere gönderilen yeni makalelerde geçerli olmak üzere atıf ve kaynakça yazımında APA (6. versiyon) stilinde kaynak gösterimi yapılmalıdır. 18. cilt için geçerli olan kaynakça yazımında uyulması gereken genel kurallar aşağıda gösterilmiştir.

Kitap:

Rosenau, P. M. (2004). *Post-modernizm ve toplum bilimleri*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Kitap bölümü:

Muecke, M. A. (1994). On the evaluation of ethnographies. J. M. Morse (Der.) *Critical issues in qualitative research*: İçinde 187-209. London: Sage.

Dergi:

Kılıç, G. ve Öztürk, Y. (2009). Kariyer yönetimi: Beş yıldızlı otellerde bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1): 45-60.

E-dergi:

Drichoutis, A. C., Lazaridis, P. ve Nayga, R. M. Jr. (2006). Consumers’ use of nutritional labels: A review of research studies and issues. *Academy of Marketing Science Review* (e-journal), 2006 (9): <http://www.amsreview.org/articles/drichoutis09-2006.pdf>, (02.09.2011).

Tez:

Çolakoğlu, Ü. (1997). Konaklama işletmelerinde yönetici-yönetilen ilişkilerinde iletişim stratejileri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Sempozyum ve kongre bildirileri:

Temiz, D. ve Gökmen, A. (2009). Foreign direct investment and export in Turkey: The period of 1991-2008. *EconAnadolu 2009: Anadolu Uluslararası İktisat Kongresi*, 17-19 Haziran 2009, Eskişehir, Türkiye.

İnternet adresi:

University of Georgia (varsa yayın yılı). "Points of pride", <http://www.uga.edu/profile/pride.html>, (erişim tarihi).

Raporlar:

TCMB (1995). Yıllık Rapor. www.tcmb.gov.tr, (01.05.2011). **veya** Bikmen, F. ve Meydanoğlu, Z. (2006). *Türkiye'de sivil toplum: bir değişim süreci*. Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi Türkiye Ülke Raporu. İstanbul: Tüsev Yayınları No: 39.

İnternet makale:

Suronovic, M. S. (2005). *International finance theory and policy*. <http://internationalecon.com/Finance/Fch70/Fch70.php>, (erişim tarihi).

İnternet bildiri:

Temiz, D. ve Gökmen, A. (2009). Foreign direct investment and export in Turkey: The period of 1991-2008. *EconAnadolu 2009: Anadolu Uluslararası İktisat Kongresi*, 17-19 Haziran 2009, Eskişehir, Türkiye. http://econ.anadolu.edu.tr/fullpapers/Temiz_Gokmen_econanadolu2009.pdf, (erişim tarihi).

Makalenin yazımıyla ve atıflarla ilgili belirtilmeyen diğer konularda bilimsel makale yazım kuralları esas alınmalıdır. Söz konusu kural ve ilkelere uymayan makalelerin sorumlulukları yazar(lar)a aittir.

İÇİNDEKİLER / CONTENT

Borsa İstanbul'da Pay Senedi Getirileri ile İşlem Hacmi Arasındaki İlişki The Relationship between Trading Volume and Returns in Borsa Istanbul Oktay TAŞ, Kaya TOKMAKÇIOĞLU, Gökben ÇEVİKCAN	11
Türkiye'de Petrol Talebinin Fiyat ve Gelir Esneklikleri: ARDL Sınır Testi ve Nedensellik Analizi Price and Income Elasticities of Oil Demand in Turkey: ARDL Bound Test and Causality Analysis Muhammed Şehid GÖRÜŞ, Kumru TÜRKÖZ	31
Dünya Sağlık Örgütü ve Normatif İşlevi The World Health Organization and Its Normative Function Uğur SAMANCI	55
Turizm Öğrencilerinin VARK Öğrenme Modeline Göre Öğrenme Stillerinin Belirlenmesi: Lisans ve Ön Lisans Karşılaştırması Determining of the Learning Style of Tourism Students According to VARK Learning Model: Comparison of Bachelor and Associate Degrees Pınar İŞILDAR, Erdem AKTAŞ, Osman Avşar KURGUN	91
Örgüt Kültürünün Örgütsel Sessizlik Davranışına Etkisi The Effect of Organizational Culture to Organizational Silence Behaviour Selin ÇAVUŞOĞLU, Sevinç KÖSE	115
Sosyal Sermaye ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Örtülü Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracılık Etkisi: Sigortacılık Sektöründe Bir Araştırma The Mediating Effect of Tacit Knowledge Sharing Behavior on the Relationship between Social Capital and Job Performance: A Study of the Insurance Sector Özlem YAŞAR UĞURLU	147
İşyerinde Mobbing Davranışlarının Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi The Effect of Workplace Mobbing Behaviors on Organizational Citizenship Behavior of Employees in Sport and Physical Activity Organizations Süleyman Murat YILDIZ	165

